



Universidad
de Alcalá

MARCO COGNITIVO-DISCURSIVO DE LOS CONCEPTOS
JURÍDICOS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
DEL REINO DE ESPAÑA Y SUS EQUIVALENCIAS
FUNCIONALES AL IDIOMA RUSO

COGNITIVE-DISCURSIVE FRAME OF THE LEGAL
CONCEPTS IN THE WORKERS' STATUTE OF THE
KINGDOM OF SPAIN AND THEIR FUNCTIONAL
EQUIVALENTS IN THE RUSSIAN LANGUAGE

КОГНИТИВНО-ДИСКУРСИВНЫЙ ФРЕЙМ
ЮРИДИЧЕСКИХ КОНЦЕПЦИЙ ПОЛОЖЕНИЯ О
ТРУДЯЩИХСЯ КОРОЛЕВСТВА ИСПАНИЯ И ИХ
ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ЭКВИВАЛЕНТЫ В РУССКОМ
ЯЗЫКЕ

**CURSO ACADÉMICO
2022-2023**

**Máster Universitario en Comunicación Intercultural,
Interpretación y Traducción en los Servicios Públicos**

**Presentado por:
D./D^a IRYNA VIKTAROUSKAYA**

**Dirigido por:
Dr./Dra. D./D^a ALEXANDRA CHEVELEVA DERGACHEVA
Alcalá de Henares, a 28 de julio de 2023**

INDICE

Resumen	2
1. Introducción.....	4
1.1. Motivación y objetivos del trabajo	4
1.2. Objeto y corpus del trabajo	8
1.3. Metodología de trabajo	10
1.4. Hipótesis del trabajo	11
2. Marco teórico.....	12
2.1. Contexto histórico del proceso de creación de la legislación laboral en España. 12	
2.1.1 Inicios de la legislación laboral española.....	12
2.1.2 Legislación laboral española actual.....	17
2.1.3 Contrato de trabajo en España.....	17
2.1.4 Modelos de contrato de trabajo en España.....	18
2.2. Contexto histórico del proceso de creación de la legislación laboral en la Federación Rusa.....	20
2.2.1 Inicios de la legislación laboral rusa	20
2.2.2 Legislación laboral rusa actual	24
2.2.3 Modelos de contrato de trabajo de la Federación Rusa.....	25
2.3. Marco teórico aplicado al estudio realizado	28
3. Trabajo terminológico sobre el derecho laboral	41
3.1. Material fuente y selección del corpus	42
3.2. Análisis de conceptos.....	45
4. Conclusiones.....	81
5. Futuras investigaciones	83
6. Bibliografía.....	84
Anexo	88
Traducción de 20 páginas del trabajo de fin de máster	89

RESUMEN

Este trabajo fin de máster se centra en los términos de la legislación laboral individual de España y sus equivalencias funcionales en el idioma ruso, siendo el objetivo, proponer una metodología de estudio de la traducción legal que puede ser extrapolable a otros ámbitos. Para ello se ha elegido un corpus compuesto por el Estatuto de los Trabajadores, los modelos de contratos de trabajo actuales de España, y el Código Laboral de la Federación de Rusia.

La parte empírica ha consistido en seleccionar conceptos clave en el Estatuto de los Trabajadores, así como en los modelos de contrato de trabajo españoles, crear un marco cognitivo-discursivo y buscar equivalencias funcionales en la legislación rusa. Posteriormente, se ha procedido a analizar los conceptos en ambos idiomas y determinar el grado de equivalencia entre ellos. En los casos en los que no ha existido equivalencia, con la ayuda de técnicas de traducción se ha propuesto una opción válida para resolver la incongruencia terminológica.

Aunque el enfoque de la investigación es descriptivo y centrado en los conceptos y sus equivalencias, el trabajo parte de varias hipótesis, la mayoría de las cuales han sido confirmadas. La única hipótesis que no se ha confirmado completamente ha sido la enunciada con relación a que los términos sin equivalencia son escasos. El estudio realizado ha demostrado que el porcentaje de estos términos es mayor del 20, por lo que es importante tener en cuenta que el contenido conceptual de los términos jurídicos siempre depende del sistema jurídico en el que se utilicen.

Palabras clave: terminología, traducción, dificultades terminológicas, estudios comparativos, concepto, equivalencia funcional, derecho laboral individual, contrato de trabajo.

АННОТАЦИЯ

Этот магистерский проект сосредоточен на терминах индивидуального трудового законодательства Испании и их функциональных эквивалентах в русском языке с целью предложения методологии изучения юридического перевода, применимой и в других областях. В качестве корпуса были выбраны Хартия трудящихся, действующие образцы трудовых контрактов Испании и Трудовой кодекс Российской Федерации.

Эмпирическая часть исследования включала выбор ключевых понятий из Хартии трудящихся и испанских образцов трудовых контрактов, создание когнитивно-дискурсивного фрейма и поиск функциональных эквивалентов в российском законодательстве. Затем проводился анализ понятий на обоих языках и определение степени эквивалентности между ними. В случаях, когда эквивалентности не существовало, с помощью техник перевода предлагалось допустимое решение для устранения терминологического несоответствия.

Несмотря на то, что исследование фокусировалось на описании понятий и их эквивалентов, оно было основано на нескольких гипотезах, большинство из

которых было подтверждено. Единственная гипотеза, которая не была полностью подтверждена, касалась того, что термины без эквивалентов являются редкостью. Проведенное исследование показало, что процент таких терминов превышает 20, поэтому важно учитывать, что концептуальное содержание юридических терминов всегда зависит от правовой системы, в которой они используются.

Ключевые слова: терминология, перевод, трудности терминологии, сравнительные исследования, понятие, функциональная эквивалентность, индивидуальное трудовое право, трудовой договор.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. MOTIVACIÓN Y OBJETIVOS DEL TRABAJO

El número de migrantes de la Federación de Rusia que han elegido España para establecer su residencia permanente se ha ido incrementando desde la disolución en diciembre de 1991 de la Unión Soviética. Anteriormente los ciudadanos de los países de la URSS tenían prohibida la salida a otros países extranjeros.

A partir de la creación de la Federación de Rusia (diciembre de 1991) comienza la salida de individuos al exterior. “Inicialmente la mayoría de los migrantes que eligieron España como destino fueron los descendientes de los españoles que habían emigrado durante la Guerra Civil española (1936 – 1939)” (Castillo Rodríguez, Susana 1999, p. 20), así como los ciudadanos rusos en busca de un futuro laboral más satisfactorio ante la situación de precariedad económica de la Federación de Rusia tras la disolución de la URSS.

Posteriormente, durante los años 90 se produce una migración de los cabecillas de las mafias rusas hacia España con la finalidad de blanquear el dinero. Prueba de ello son las operaciones realizadas por la policía española durante los primeros años del siglo XXI (Periódico El País, 2008).

En los últimos veinte años las características del migrante ruso que elige España como país para desarrollar su vida ha cambiado, se está produciendo una migración de familias de nacionalidad rusa de clase media y media-alta que vienen atraídos por una situación política estable (con una democracia y libertades consolidadas) y una economía en auge con amplias oportunidades tanto en el mundo del emprendimiento como en el laboral.

Por otro lado, la limitación de las libertades que el gobierno ruso está ejerciendo sobre el colectivo LGTBI en los últimos años, así como el comienzo de la invasión de Ucrania el 22 de febrero de 2022 que ha supuesto la movilización de miles de jóvenes para acudir a la guerra, obligó a muchos rusos a venir en España. En concreto, 82.380 personas con nacionalidad rusa ya viven en España (datos del I trimestre de 2023; Padrón de habitantes de España, 2023), representando el 0,17% de la población española. También hay que mencionar que en el año 2022, según los datos del Ministerio del Interior de España, 437 inmigrantes procedentes de Rusia han solicitado asilo político en España (Periódico El País 3 de diciembre de 2022).

Muchos de estos migrantes rusos han decidido emprender proyectos empresariales en España (constituyéndose como empresa española) y se deben enfrentar a un ordenamiento jurídico-laboral diferente del que conocían en su país de origen.

Algunos datos relacionados con la población rusa nos pueden dar una idea de la dimensión que puede llegar a adquirir el mercado laboral de los trabajadores rusos en España.

En la siguiente tabla, proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística, se observa un notable aumento del número de residentes rusos en España, constituyendo en el año 2022 un total de 20.867 personas más que en el año 2013, aunque también cabe destacar que en el periodo 2020 a 2022 ha disminuido la población de nacionalidad rusa en 408 personas según el Padrón del I trimestre de 2023.

Población de nacionalidad rusa por año (datos del I trimestre de 2023; Padrón de habitantes de España)

2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
82.380	79.485	82.788	77.715	73.930	72.234	70.927	68.387	65.034	61.513

Como se puede observar, la población de nacionalidad rusa en España está creciendo año a año (excepto en el periodo 2020-2021 seguramente por la epidemia de COVID), lo que puede darnos una idea de la importancia que empieza a cobrar para estas personas la legislación laboral.

Más concretamente, si vemos los datos estadísticos de la población rusa afiliada a la Seguridad Social, podemos observar que la media anual de trabajadores rusos afiliados a la Seguridad Social en España durante el año 2021 (último año del que se disponen estadísticas) (Anuario Estadístico de la Seguridad Social, 2021) fue de 20.850 trabajadores, repartidos según los diferentes regímenes de la siguiente manera:

- Régimen General: 13.904
- Sistema Especial Agrario: 380
- Sistema Especial de Empleados Hogar: 1.871
- Régimen Especial del Mar: 21
- Régimen Especial de Trabajadores Autónomos: 4.675

Un 84.3% de estos trabajadores pertenecen al sector servicios, un 7% al sector de la construcción, un 6,3% al industrial y el restante 2,4% están en el sector agrario (Anuario Estadístico de la Seguridad Social, 2021).

Todos estos trabajadores están regulados por un contrato de trabajo que se rige por la legislación laboral española y que otorga una serie de derechos y obligaciones con sensibles diferencias a los de la legislación laboral rusa.

A partir de este contexto surge la motivación de realizar este trabajo, cuyo objetivo es:

1. Comparar e interpretar el lenguaje de las legislaciones laborales de España y la Federación de Rusia de tal manera que esta comparación e interpretación de los términos facilite el trabajo del traductor jurídico que se enfrente a los temas relacionados con este ámbito de actuación.
2. Servir como pilar para ayudar a los que hablan el lenguaje jurídico laboral a comparar y entender los términos usados en la legislación española y de la Federación de Rusia.
3. Proponer una metodología de estudio de la traducción legal que puede ser extrapolable a otros trabajos.

Es, por tanto, un estudio terminológico que incluye la recopilación, el análisis y la presentación sistemática de los términos de un ámbito de conocimientos especializados relativo al Derecho Laboral Individual tanto español como ruso, y como resultado final del trabajo se diseña una metodología de estudio de traducción sistemática y aplicable a todos los campos de la traducción.

En relación con algunos de los ámbitos que se tratan en este trabajo, ya existen otras investigaciones anteriores que es necesario mencionar como referentes:

- Trabajo de fin de grado de la Universidad de Valladolid “Estudio comparado y traductológico inglés/español de contratos: el contrato de trabajo” de Camilla Orsi
- Trabajo de fin de máster del Instituto de Lenguas y Traducción en Universidad de Turku “Análisis de conceptos del Derecho Laboral” de Anna Hoppa
- Artículo “El derecho laboral europeo y sus desafíos para la terminología multilingüe y la traducción: un caso de estudio” de Frieda Steurs KU Leuven.

A continuación, detallo los principales aspectos que este trabajo viene a aportar con respecto a los mencionados anteriormente:

- Combinación de lenguas ruso-español resultando una comparativa terminológica entre el derecho laboral español y el derecho laboral ruso.
- Creación y diseño de una metodología que un traductor podría utilizar como herramienta de trabajo en cualquier ámbito legal, aunque no fuera el laboral.
- Puesta en práctica de la metodología propuesta mediante: la construcción de un marco cognitivo-discursivo del texto, la realización de la búsqueda de equivalencia funcional del derecho comparado y la aplicación de técnicas de traducción de los conceptos sin equivalencia.

1.2. OBJETO Y CORPUS DEL TRABAJO

La legislación laboral se estructura en torno a tres bloques esenciales. Resumiendo, la estructura de Manglano (Manglano et al. (2015)):

- “Derecho individual: Se incluye todo lo referente a contratación laboral, derechos y deberes de los trabajadores y empresarios, con especial atención al contrato de trabajo, sus formulismos, así como la suspensión y extinción de este.
- Derecho sindical o colectivo: Se incluyen las materias relacionadas con las asociaciones representativas de los trabajadores y empresarios. En España se sigue mayoritariamente un modelo de representación colectiva directa en la que los representantes de empresa son elegidos por los trabajadores. Esta materia alcanza algunos derechos colectivos históricos, como el derecho a la reunión, la huelga y los sistemas de solución de conflictos entre los trabajadores y los empresarios.
- Derecho de la Seguridad Social: Comprende el análisis de los regímenes en los que se encuadra al trabajador en función de las especificidades del trabajo que desempeña: autónomos, minería, agrario, empleados del hogar...” (p.139)



Figura 1: Bloques en los que se estructura el Derecho Laboral

"Representación gráfica de los bloques esenciales de la legislación laboral de Manglano et al. (2015)"

Fuente: elaboración propia a partir de Manglano et al. (2015)

Debido a la extensión de cada uno de estos bloques en los que se estructura el derecho laboral, en este trabajo nos centraremos en el Derecho Individual donde se estudia el contrato de trabajo, su configuración, elementos que lo conforman, desarrollo de estos y extinción de dicho contrato.

Por tanto, el objeto de este trabajo es el estudio terminológico del derecho laboral individual tanto español como ruso.

Una vez analizadas las diferentes fuentes sobre las cuales poder realizar este trabajo, a continuación, se detalla el corpus seleccionado sobre el que se determinan los conceptos terminológicos. Este corpus, se basa fundamentalmente en las fuentes de derecho tanto españolas como rusas que rigen el derecho laboral individual. En concreto, para el derecho laboral individual español:

- Estatuto de los trabajadores
- Contratos de trabajo

y para el derecho individual ruso:

- Código Laboral de la Federación de Rusia.

1.3. METODOLOGÍA DE TRABAJO

La metodología que se ha seguido para la elaboración de este trabajo de fin de máster se compone de lo siguiente:

- I) Contexto histórico del proceso de creación de la legislación laboral en España.
- II) Contexto histórico del proceso de creación de la legislación laboral en la Federación de Rusia.
- III) Extracción de los términos singulares contenidos en los textos de la legislación laboral española, en concreto del Estatuto de los Trabajadores y los modelos de contratos oficiales para la posterior creación de un marco textual cognitivo-discursivo del concepto “derecho laboral individual”.
- IV) Análisis terminológico por agrupación de conceptos y expresiones clave: búsqueda de sus equivalencias funcionales en el idioma ruso.
- V) Propuesta de la traducción o equivalente alternativa para el caso de que el termino no tenga equivalencia.
- VI) Conclusiones.

1.4. HIPÓTESIS DEL TRABAJO

El trabajo parte de las siguientes hipótesis:

- I) Los términos que analiza este trabajo pertenecen al Estatuto de los Trabajadores que es una ley que recoge de una manera sencilla los posibles vocablos que se dan en una relación laboral individual habitual, por tanto, la terminología analizada es de carácter común.
- II) Las normativas laborales de España y la Federación Rusa son modernas y ajustadas al derecho laboral internacional. Ambos países pertenecen a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por lo que los términos utilizados en ambas legislaciones al nivel analizado deberían tener una equivalencia como mínimo parcial, siendo escasos los términos sin equivalencia.
- III) Tanto las normas laborales españolas como las normas laborales rusas se enmarcan en la tradición románica. Posteriormente la legislación española se influenció por la francesa (basada en la especificidad terminológica de la ley), mientras que la rusa, por las legislaciones eslavas y socialistas (basadas en la jurisprudencia y en la tradición). Esto ha conferido mayor especificidad a los términos que se utilizan en la normativa laboral española frente a los rusos que son más amplios.
- IV) Este trabajo no pretende ser exhaustivo, ya que para interpretar el lenguaje jurídico laboral deben conocerse en detalle los sistemas jurídicos en los que se utiliza. Solo se analiza el contenido conceptual de los términos considerando similitudes entre los sistemas jurídicos español y ruso. En los casos de que no existiera la equivalencia, se propone un equivalente para compensar la incongruencia terminológica. En este caso se utiliza la traducción literal con la descripción del concepto.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. CONTEXTO HISTÓRICO DEL PROCESO DE CREACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN ESPAÑA.

En este capítulo se identificará, dentro del contexto histórico español, cómo se ha ido regulando la legislación laboral, desde la primera ley que, según los expertos, se puede considerar como tal, hasta la última norma laboral aprobada (Real Decreto Ley de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, Real Decreto Ley 32/2021). Este contexto histórico servirá para concluir cuáles han sido las principales corrientes políticas y sociales que han ido componiendo la normativa laboral que tiene el Reino de España en la actualidad.

2.1.1 Inicios de la legislación laboral española

La revolución industrial (1760 – 1840) supuso un periodo histórico de profundos cambios, tanto a nivel económico como social y tecnológico, y dio origen a una economía liberal basada en la igualdad ante la ley, la libertad de industria y la libertad de trabajo. Esta libertad de trabajo se sustentaba en que la búsqueda del interés personal en el ámbito económico producía por sí sola y sin necesidad de regulación, junto con el aumento de la riqueza y del bienestar general, así como las relaciones sociales cada vez más integrales.

Estos motivos dieron lugar a que los estados defendiesen el llamado “abstencionismo”, es decir, el estado no debía obstaculizar en la regulación laboral. De aquí que “pudieron pactar salarios de hambre, jornadas agotadoras (de quince a dieciséis horas de trabajo continuo), descansos irrisorios; llegase al empleo abusivo de mano de obra femenina e infantil, y se pudo efectuar el trabajo en locales infectos, lúgubres y húmedos” (García Oviedo, 1934, p.14).

El liberalismo económico (abstencionismo) estricto comenzó a modificarse en distintos países poniéndose en marcha diferentes regulaciones relacionadas con lo laboral: trabajo de mujeres y niños, duración de la jornada laboral, aceptación y regulación de los sindicatos.

En España estos cambios producidos por la revolución industrial desencadenaron en la incorporación al mundo laboral de mano de obra no cualificada, en concreto de mujeres y niños. En el caso de los niños se identificaron estas tareas que realizaban como paso previo a la incorporación a la vida laboral: “En el siglo XVII y XVIII se consideraba la

infancia como un tiempo de iniciación al hábito del trabajo” (Cunnigham, H., 1994, p.15). A partir de este punto surgió una conciencia social por comenzar a regular las relaciones laborales entre los empresarios (patronos) y los trabajadores (asalariados).

Más concretamente, esta corriente social cuestionaba la situación de desprotección de la infancia. Además, la incorporación de mujeres y niños al mundo laboral con salarios menores hacía que los hombres adultos tuvieran que rebajar sus salarios para ser competitivos y poder incorporarse al mercado laboral.

El 24 de julio de 1873, se aprobó por las Cortes la “Ley sobre el trabajo en los talleres y la instrucción en las escuelas de los niños obreros” (Diario de Sesiones de las Cortes Constituyentes (Sesión 24/07/1873) número 48), más conocida por Ley Benot.

Esta ley pretendía, según Leandro Martínez Peñas (2011), la protección de la infancia con el fin de primar la educación sobre el trabajo. De manera resumida dos eran los puntos principales en torno a los cuales giraba esta ley:

- “La protección a la infancia a través de la fijación de límites a la jornada laboral que podían llevar a cabo los niños, así como la exclusión del mundo laboral de los niños menores de 10 años.
- La educación de los menores a través de la existencia de escuelas en las fábricas y de la obligatoriedad de que los niños recibieran educación por lo menos durante tres horas al día.” (pp. 38-39).

Es de destacar en este punto, que en Rusia hasta 1882 no existía ninguna norma laboral que, tal como indicaba Volodin, A.Y. (2008), podría crear los mecanismos de inspección necesarios para el control de las condiciones de trabajo de las fábricas. La ley de 1882 creó por primera vez la institución de la inspección de fábrica. Estos inspectores, según Volodin, “desempeñaron un papel excepcional como el único organismo para la implementación de la legislación laboral en la industria privada rusa”¹ (Volodin, 2008, p.2) y además, en la mediación entre trabajadores y propietarios de las fábricas.

La ley Benot fue reiteradamente incumplida por los empresarios, fundamentalmente por la falta de un desarrollo reglamentario concreto que pusiera en marcha mecanismos y recursos que garantizaran la ejecución por todas las partes de esta norma.

¹ Texto original en inglés: “played an exceptional role as the only body for labour legislation implementation in Russian private industry” Volodin, 2008, p.2)

A partir de la publicación de esta primera norma laboral y dados los antecedentes de incumplimiento de esta, cuando se legislaba en materia laboral, siempre se hacía incorporando una reglamentación.

El 26 de julio de 1878 el Ministerio de Gobernación vuelve a legislar en materia laboral mediante una ley que prohibía realizar determinados trabajos a los menores y se incorporaban periodos de descanso tras el nacimiento de un hijo y por lactancia.

Es interesante destacar que en la sociedad de aquel entonces existían dos visiones diferentes sobre los motivos por los cuales el Gobierno comenzaba a legislar en materia laboral:

- La pretensión de mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres y los niños.
- Evitar un conflicto social con el movimiento obrero que ya en aquellos años comenzaba a organizarse con fuerza y a demostrarlo en la calle mediante manifestaciones.

En concreto, en 1883, ante el crecimiento de las organizaciones de la recién nacida clase obrera y los problemas de estabilidad tanto política como social, Segismundo Moret, ministro de Gobernación, funda la Comisión de Reformas Sociales mediante el Real Decreto de 5 de diciembre de 1883.

Es de destacar en este periodo la Ley de 30 de enero de 1900 de accidentes de trabajo, que según Paul Pic (2002) “es la primera disposición dictada en España regulando el accidente de trabajo, creando el Seguro para el mismo y adoptando frente a la doctrina de culpa, hasta entonces imperante, la doctrina del riesgo profesional” (p.16).

En el año 1903, Gumersindo Azcárate creó el Instituto de Reformas Sociales mediante Real Decreto de 23 de abril de 1903. Este Instituto sería el germen del intervencionismo por parte del Gobierno en los asuntos laborales, impulsando una serie de normas relacionadas con la legislación social y la vigilancia de su cumplimiento. De hecho, el Instituto de Reformas Sociales es el precursor de la actual Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Entre otras normas que se impulsaron desde este Instituto se pueden destacar:

- Ley de 3 de marzo de 1904 para el descanso dominical.

- “Ley de la Silla”, de 27 de febrero de 1912, donde se establecía que las mujeres que no trabajaran en las fábricas tenían derecho a disponer de un lugar donde sentarse siempre y cuando no impidiera el trabajo que desempeñaban.
- Ley de 11 de julio de 1912 de prohibición del trabajo nocturno para las mujeres en talleres y fábricas.

Fruto de este comienzo de intervencionismo del estado en los temas laborales trajo como consecuencia la necesidad de crear un organismo estatal que centralizara todas las políticas enmarcadas en el ámbito laboral. Por este motivo, en marzo de 1913 Alvaro de Figueroa y Torrés (I Conde de Romanones), como presidente del consejo de ministros, presentó un proyecto de ley para la creación del Ministerio de Trabajo, pero la corta duración de su gobierno (octubre de 1913) no dio tiempo a ponerlo en marcha.

Con fecha 8 de mayo de 1920 el presidente del gobierno, Eduardo Dato, crea mediante real decreto el Ministerio de Trabajo justificando su creación en que tras la finalización de la primera guerra mundial el tratado de Versalles propugnaba el intervencionismo del estado en la cuestión social. El tratado de Versalles dio origen a la constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que, según Cuesta Bustillos, J. (1994) “reflejaba la convicción de que para alcanzar la paz universal y permanente era esencial la justicia social que conllevaba la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que compiten por los mercados. Para ello se dotaba de una organización tripartita con representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.” (p. 25).

La Dictadura de Primo de Ribera

Con la Dictadura de Primo de Ribera (1923 – 1930) se lleva a cabo la primera recopilación de la normativa laboral existente hasta entonces y la regulación específica del contrato de trabajo de manera independiente del arrendamiento de servicios.

Se logra sacar adelante el Código de Trabajo, aprobado por Real Decreto Ley de 23 de agosto de 1926, que fue el primer texto que reguló el contrato de trabajo de manera independiente del arrendamiento de servicios, introduciendo el hecho de presuponer la existencia del contrato de trabajo en todos los casos y determina las causas del despido en los contratos de duración determinada.

La Segunda República

La época de la II República (1931-1939) significó un hito en la regulación de las relaciones laborales y en el desarrollo del Derecho del Trabajo. La aportación normativa es notable como un verdadero derecho especial, organizado, coherente y con principios compartidos, tanto que se menciona que el derecho laboral está surgiendo actualmente en España.

La constitución de la República Española de 1931 otorga derechos laborales como el salario, la jornada laboral, las vacaciones y la posibilidad de unirse a un sindicato. En el primer artículo de la constitución se establece que España es "una República democrática de trabajadores de toda clase, organizada en un régimen de libertad y justicia". Además, el artículo 46 menciona que el trabajo, en todas sus formas, es una obligación social y será protegido por las leyes. La República brindará a todos los empleados las condiciones adecuadas para vivir dignamente. La legislación social regirá el trabajo de las mujeres y los jóvenes, así como los casos de seguro de enfermedad, accidente, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte; el trabajo de las mujeres y los jóvenes, en particular la protección a la maternidad; la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar; las vacaciones anuales remuneradas; las condiciones del obrero español en el extranjero; las instituciones de cooperación; las relaciones económicas y jurídicas de los factores que integran la producción; la participación de los trabajadores en la dirección, administración y beneficios de las empresas, y todo lo que afecte a la defensa de los trabajadores.

La ley de contratos de trabajo de 21 de noviembre de 1931 reemplaza el código de trabajo de 1926.

La ley de contratos de trabajo incluye una regulación de contratos de trabajo, que se ha mantenido con algunos cambios hasta el momento. Reconoce el derecho a la huelga y la necesidad de una causa justificada para los despidos disciplinarios.

La Dictadura Franquista

El régimen franquista (1939-1975), que surgió después de la guerra civil, sostiene que trabajadores y empresarios buscan los mismos objetivos y rechaza la lucha de clases.

El trato de los derechos colectivos sufre un retroceso. Se establece un sindicato unificado llamado "La organización nacional sindicalista del estado", y la huelga se considera un delito en el código penal.

La Democracia

Después del inicio de la Democracia en 1975, se produjo una división en cuanto a las relaciones laborales en comparación con todo el período previo. La liberalización de las relaciones laborales en Europa reemplaza el intervencionismo. La Constitución garantiza la libertad sindical, así como los derechos de huelga y negociación colectiva.

La Ley 8/1980, de 10 de marzo, establece el Estatuto de los Trabajadores.

2.1.2 Legislación laboral española actual

La legislación laboral es un conjunto de principios y reglas establecidos por el estado y los interlocutores sociales, principalmente empresarios y sindicatos, que regulan las relaciones laborales por cuenta ajena que realiza un trabajador para un empresario.

Como resultado, la legislación laboral regula las relaciones entre los empresarios y los trabajadores en una empresa.

Se pueden distinguir dos tipos de trabajo:

- Por la naturaleza del mismo se distingue entre trabajo intelectual, en el que las actitudes del intelecto son lo esencial, y el trabajo manual, en el que las facultades físicas son primordiales.
- Por la remuneración:
 - o Trabajos remunerados: aquel que, prestado por cuenta ajena, produce un incremento salarial en los ingresos de la persona que lo presta;
 - o Trabajo no remunerado: aquel que se realiza a título de amistad y buena voluntad. Este tipo de trabajo queda fuera del ámbito de la legislación laboral.

2.1.3 Contrato de trabajo en España

El contrato de trabajo es el elemento esencial de la relación laboral, ya que es el que crea esta relación.

Según el Servicio Público de Empleo Estatal [SEPE], s.f., por contrato de trabajo se entiende un acuerdo bilateral, verbal o escrito, mediante el cual una persona, trabajador, se compromete a realizar personal y voluntariamente un trabajo por cuenta ajena y bajo la organización y dirección de otra (empresario) a cambio de una remuneración.

Esta definición marca una serie de presupuestos que se deben encontrar en un contrato de trabajo de manera obligatoria:

- Voluntariedad: la regulación laboral se aplica a todo trabajo prestado libremente.
- Remuneración: como contrapartida al trabajo dependiente y por cuenta ajena. Por tanto, son excluidos del ámbito del contrato de trabajo los de carácter altruista.
- Ajenidad: tanto el resultado del trabajo como los riesgos en la ejecución del mismo revierten en el empresario.
- Dependencia: La prestación de los servicios se realiza dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona que paga el salario.
- Carácter personal: el trabajador no puede ser sustituido en la relación laboral.

2.1.4 Modelos de contrato de trabajo en España

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021, los modelos de contrato de trabajo en España según la página web del Servicio Público de Empleo Estatal del Ministerio de Trabajo y Economía Social quedan organizados de la siguiente manera:

- “Modalidad de contrato indefinido: El contrato indefinido es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito y podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.
Los contratos indefinidos pueden en algunos casos ser beneficiarios de Incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que en cada caso se exijan por la Normativa de aplicación, dependiendo de las características de la empresa, del trabajador y, en su caso, de la jornada. Ver Apéndice.
- Modalidad de contrato temporal: El contrato de trabajo de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. El contrato de trabajo de duración determinada podrá celebrarse a jornada completa o parcial, se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando la duración del contrato por circunstancias de la producción sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.
- Modalidad de contrato de formación en alternancia: El contrato de trabajo de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la

formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

- Modalidad de contrato formativo para la obtención de la práctica profesional: El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- Modalidad de contrato para los pescadores: El contrato de trabajo de los pescadores tiene por objeto la mejora de las condiciones de trabajo en el sector pesquero, en materia de contratación, de tiempo de trabajo, de repatriación, de alimentación, de alojamiento y de protección de la salud y atención médica de los pescadores incluidos en el ámbito de aplicación del artículo 3 del Real Decreto 618/2020, de 30 de junio, por el que se establecen mejoras en las condiciones de trabajo en el sector pesquero. El contrato podrá acogerse a cualquiera de las modalidades vigentes compatibles con la actividad.” (Servicio Público de Empleo Estatal [SEPE], s.f.).

2.2. CONTEXTO HISTÓRICO DEL PROCESO DE CREACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN LA FEDERACIÓN RUSA.

2.2.1 Inicios de la legislación laboral rusa

El principio constitucional de la libertad de trabajo (apartados 1 y 2 del artículo 37 de la Constitución de la Federación de Rusia) implica que cualquier persona pueda elegir de forma independiente la forma de ejercer su actividad laboral. Una de las formas más importantes de actividad laboral es el empleado asalariado, que se lleva a cabo en virtud de un contrato laboral. Según lo señalado por Tal' L.S. (2006), “la esencia del contrato laboral radica en el acuerdo entre una persona para realizar un trabajo específico a cambio de una compensación, como un empleado subordinado a la autoridad del empleador, sujeto a disposiciones legales y vinculado a obligaciones laborales” (p. 138).

El contrato laboral, como forma legal de empleo, ha pasado por un largo proceso de desarrollo, y la noción de relaciones laborales de naturaleza contractual no se reflejó de inmediato en la legislación laboral rusa.

El proceso de creación de la legislación laboral en la Federación Rusa se remonta a los primeros días de la Revolución Rusa de 1917, cuando los bolcheviques tomaron el control del gobierno y comenzaron a establecer una serie de reformas políticas y económicas radicales en todo el país. Desde entonces, la ley laboral rusa ha evolucionado significativamente a lo largo de los años, respondiendo a los cambios en la economía y la política del país.

Hasta 1918, Rusia no tenía un código sobre el trabajo. El derecho laboral se convirtió en una rama independiente por primera vez después de la adopción del primer Código de Leyes Laborales de la República Socialista Federativa Soviética de Rusia (RSFSR) el 10 de diciembre de 1918, en el cual se establecieron legislativamente los principios fundamentales de esta nueva rama del derecho.

El código de leyes laborales de la RSFSR (1918) estableció el principio de deber general de trabajo como base para el método de regulación legal. En la sección I del código se determinaba el grupo de personas que eran sometidas al deber de trabajo de manera coercitiva y quienes quedaban exentas de él. No se sometía al deber de trabajo a las personas: a) menores de 16 años; b) mayores de 50 años; c) que habían perdido permanentemente su capacidad para trabajar debido a lesiones o enfermedades (artículo 2). Temporalmente quedaban exentas del deber de trabajo: a) las personas que

temporalmente habían perdido su capacidad para trabajar debido a enfermedad o lesiones, durante el tiempo necesario para su recuperación; b) las mujeres embarazadas durante ocho semanas antes del parto y ocho semanas después del mismo (artículo 3).

En su artículo 10 sobre el derecho al empleo, se proclamaba que todos los ciudadanos capaces de trabajar tienen derecho al empleo en su especialidad y a una remuneración establecida para ese tipo de trabajo. Sin embargo, tal y como indica Gorshenin K.P.(1958) "en ese momento aún no se habían creado las condiciones necesarias para ejercer plenamente este derecho" (p. 19).

El surgimiento de la Unión Soviética en 1922 llevó a la creación de una legislación laboral completamente nueva, que estableció derechos laborales y sociales nunca vistos en el país.

El 30 de octubre de 1922 se aprobó un nuevo código de leyes laborales de la RSFSR (1922), que establecía principios organizativos del trabajo únicos para todos los trabajadores y empleados. Según señaló Kiselev I. Ja. (2001), "el nuevo código anunciaba el regreso del concepto de 'empleo de trabajo asalariado' a la legislación" (p. 144).

Este nuevo Código no consagraba el derecho al trabajo, pero regulaba de manera bastante detallada el contrato de trabajo como "un acuerdo entre dos o más personas, mediante el cual una parte (el trabajador) proporciona su fuerza laboral a la otra parte (el empleador) a cambio de remuneración" (artículo 27, párrafo 1).

Durante las décadas siguientes, la legislación laboral rusa continuó evolucionando, aunque a menudo en respuesta a las necesidades económicas del país en lugar de a las necesidades de los trabajadores.

La segunda guerra mundial y la guerra fría ejercieron una gran presión sobre la economía soviética, lo que llevó a un aumento en la producción y un énfasis en la eficiencia. Como resultado, se introdujeron reformas laborales que redujeron los derechos de los trabajadores, como la abolición del derecho a la huelga en 1940.

Durante los años de la segunda guerra mundial, la regulación de las relaciones laborales se llevaba a cabo, por lo general, no sobre la base del código de leyes laborales de 1922, sino a través de legislación especial adoptada en ese período. Durante el tiempo de guerra, en las empresas de las industrias más importantes, los ciudadanos trabajaban no solo en virtud de contratos de trabajo, sino también bajo actos administrativo-legales de

movilización laboral. De acuerdo con el decreto del presidium del sóviet supremo de la URSS del 13 de febrero de 1942.

La definición del concepto de contrato de trabajo contenida en el Código de Trabajo de 1922 se mantuvo durante casi 50 años. Como señaló Kiselev, (2001) “fue precisamente el código de 1922 el que sentó las bases del derecho laboral ruso vigente en la actualidad, tanto en su sistema como en su contenido” (p. 153). El código de 1922 se convirtió en el punto de partida para el posterior desarrollo de la legislación laboral soviética.

El 9 de diciembre de 1971 se aprobó el tercer código de trabajo de la RSFSR (1971), en el cual el artículo 2 establecía el derecho al trabajo como el derecho a obtener un empleo garantizado, así como los derechos y obligaciones laborales fundamentales de los trabajadores y empleados.

El contrato de trabajo se definía como un acuerdo entre el trabajador y la empresa, institución u organización, en virtud del cual el trabajador se compromete a realizar un trabajo en una especialidad, calificación o puesto determinado, sujeto a las normas internas de trabajo, y la empresa, institución u organización (persona física o jurídica) se compromete a pagar un salario al trabajador y proporcionar condiciones de trabajo establecidas por la legislación laboral, el convenio colectivo y el acuerdo de las partes. De esta manera, el concepto de contrato de trabajo se desarrollaba a través de los derechos y obligaciones mutuos de las partes. El contenido del contrato incluía condiciones establecidas por las propias partes, así como disposiciones previstas por actos normativos legales.

La Constitución de la URSS (1977) amplió significativamente los derechos y libertades, incluyendo los relacionados con el trabajo, en comparación con la constitución de 1936. Según el artículo 40 de la constitución de 1977, el derecho al trabajo incluía no solo el derecho a obtener un empleo garantizado con una remuneración acorde a su cantidad y calidad, sino también el derecho a elegir una profesión, tipo de ocupación y trabajo de acuerdo con la vocación, habilidades, capacitación profesional, educación y las necesidades de la sociedad.

La caída del régimen soviético en 1991 llevó a un cambio significativo en la ley laboral rusa. La nueva constitución de la Federación Rusa, adoptada en 1993, estableció una serie de derechos laborales fundamentales, incluyendo la libertad de asociación y el derecho a la huelga. Además, se estableció un nuevo sistema de arbitraje laboral y se creó una serie

de leyes que regulan la protección de los trabajadores contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo.

Desde entonces, la legislación laboral rusa ha continuado evolucionando en respuesta a los cambios en la economía del país y a las necesidades de los trabajadores. El Código Laboral (2001), el cuarto en la historia de Rusia fue desarrollado específicamente para la nueva economía capitalista. Estableció los estándares mundiales del derecho laboral ratificados por la OIT. Se añadieron diversas bonificaciones y compensaciones al salario, y se abandonó el antiguo sistema de tarifas salariales.

Este nuevo Código Laboral (2001) establece una serie de derechos adicionales para los trabajadores, incluyendo el derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo y el derecho a la protección contra el despido injustificado. En 2018, se aprobó una ley que establecía la responsabilidad de los empleadores de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Se puede afirmar, sin error a confundirse, que la legislación laboral rusa ha evolucionado significativamente desde la Revolución Rusa de 1917 hasta la actualidad. Aunque ha habido momentos en los que los derechos de los trabajadores han sido limitados en respuesta a las necesidades económicas del país, en general, la tendencia ha sido hacia una mayor protección de los derechos de los trabajadores y una mayor regulación del lugar de trabajo. Hoy en día, la Federación Rusa cuenta con una sólida legislación laboral que establece una serie de derechos y protecciones para los trabajadores, aunque todavía existen desafíos en la implementación de estas leyes.

Uno de los desafíos que enfrenta la legislación laboral rusa es la falta de aplicación efectiva de las leyes. A menudo, los empleadores ignoran o violan los derechos de los trabajadores, y la aplicación de la ley es inadecuada o insuficiente. Además, hay una falta de transparencia y de supervisión efectiva por parte del gobierno, lo que limita la capacidad de los trabajadores para hacer valer sus derechos.

Otro desafío importante es la informalidad laboral. A pesar de las leyes laborales que establecen protecciones para los trabajadores, muchas personas trabajan en la economía informal, sin ningún tipo de protección legal o seguridad laboral. Esto es particularmente común en el sector de la pequeña y mediana empresa, donde los empleadores a menudo no cumplen con las regulaciones laborales.

La discriminación laboral también es un problema en la Federación Rusa. A pesar de las leyes que prohíben la discriminación en el lugar de trabajo, la discriminación basada en la edad, el género, la orientación sexual, la raza y la discapacidad sigue siendo común. Los trabajadores migrantes también enfrentan una discriminación significativa, y a menudo son explotados y privados de sus derechos laborales.

En respuesta a estos desafíos, el gobierno ruso ha implementado una serie de reformas laborales en los últimos años. También se ha introducido un sistema de registro electrónico de los contratos laborales, con el objetivo de aumentar la transparencia y reducir la informalidad laboral.

Además, el gobierno ruso ha tomado medidas para abordar la discriminación laboral, incluyendo la aprobación de leyes que establecen la igualdad de oportunidades en el empleo y la protección contra la discriminación. Se han establecido mecanismos de denuncia y se han tomado medidas para concienciar a los empleadores y trabajadores sobre la importancia de la igualdad y la no discriminación en el lugar de trabajo.

En conclusión, el proceso de creación de la legislación laboral en la Federación Rusa ha sido largo y complejo, y ha evolucionado significativamente a lo largo de los años. Aunque la legislación laboral rusa establece una serie de derechos y protecciones para los trabajadores, todavía existen desafíos importantes en su implementación y aplicación efectiva. Es importante que el gobierno ruso siga tomando medidas para abordar estos desafíos y garantizar que los derechos de los trabajadores sean protegidos y respetados en todo el país.

2.2.2 Legislación laboral rusa actual

En la actualidad, el Código Laboral de la Federación de Rusia (2001) es uno de los marcos legales más importantes que rige la relación entre empleadores y trabajadores en el territorio de Rusia. Esta legislación establece los derechos y responsabilidades tanto de los empleadores como de los trabajadores, y garantiza la protección de los derechos de los trabajadores.

Entre los artículos más importantes del mencionado Código se encuentran:

1. Artículos 56 - 84.1 sobre el contrato de trabajo: estos artículos establecen las reglas y condiciones para la celebración y ejecución de contratos de trabajo, y establecen las

obligaciones y responsabilidades de las partes. También establecen las normas para la terminación de contratos de trabajo y las garantías sociales para los trabajadores.

2. Artículos 129 – 163 sobre los salarios: estos artículos establecen las reglas para el pago de salarios a los trabajadores, incluyendo el salario mínimo y el cálculo de los salarios por hora y por mes. También establecen las condiciones para el pago de horas extras y días festivos.

3. Artículos 91 – 128 sobre horario de trabajo: estos artículos establecen las normas para la duración del horario de trabajo, incluyendo el número máximo de horas de trabajo por semana, las normas para el trabajo nocturno y el descanso semanal.

4. Artículos 211 - 231 sobre seguridad y salud en el trabajo: estos artículos establecen las reglas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo, y establecen las obligaciones y responsabilidades de los empleadores para garantizar un ambiente de trabajo seguro.

Además de estos artículos, existen también otros relacionados con la protección de los derechos de los trabajadores, incluyendo el derecho a la protección social (artículos 164-188), el derecho a la huelga, y el derecho a la negociación colectiva (artículos 398 – 418).

Es importante destacar que, en la actualidad, el gobierno ruso está implementando una serie de reformas en la legislación laboral para mejorar las condiciones laborales y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores. Estas reformas incluyen la ampliación de los derechos de los trabajadores, la reducción de la jornada laboral, la mejora de las condiciones de trabajo, y la protección de los trabajadores de la discriminación.

2.2.3 Modelos de contrato de trabajo de la Federación Rusa

Según el Código Laboral de la Federación Rusa (2001), existen varios modelos de contratos que se utilizan en la relación laboral entre empleadores y trabajadores. A continuación, se describen algunos de los modelos de contrato más comunes en la actualidad:

Contrato de trabajo por tiempo indefinido: Este es el modelo de contrato más común en la Federación Rusa. Este contrato establece una relación laboral continua y sin fecha de finalización entre el empleador y el trabajador. El contrato puede ser terminado por

cualquiera de las partes mediante aviso previo, según lo establecido por la ley. (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 58)

Contrato de trabajo por tiempo determinado: Este modelo de contrato establece una relación laboral entre el empleador y el trabajador durante un período de tiempo específico. El contrato se extingue automáticamente al final del período especificado, sin necesidad de aviso previo. Este tipo de contrato se utiliza a menudo para cubrir períodos de trabajo específicos, como temporadas de ventas o proyectos a corto plazo. (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 58)

Estos dos tipos de contrato son básicos, que aplican para la mayoría de los casos. Existen también contratos que tienen un carácter especial. Mencionamos algunos de ellos:

Contrato de trabajo a distancia: este modelo de contrato se utiliza cuando un trabajador realiza su trabajo desde un lugar fuera de la oficina o del lugar de trabajo del empleador, utilizando tecnología de la información y las comunicaciones. Los trabajadores remotos tienen los mismos derechos que los empleados que trabajan en la oficina, pero pueden tener horarios de trabajo flexibles. (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 312.1)

Contrato de formación: es un acuerdo laboral que se utiliza en algunos países para brindar formación y capacitación a los trabajadores, especialmente a los jóvenes, con el objetivo de adquirir habilidades específicas para su desarrollo profesional. Estos contratos suelen incluir una combinación de trabajo práctico y formación teórica. (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 198)

Contrato de trabajo estacional: este modelo se utiliza para trabajos estacionales o aquellos trabajos que, debido a condiciones climáticas u otras condiciones naturales, se realizan durante un periodo determinado de tiempo (temporada, estación), que generalmente no excede los seis meses. (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 293)

Es importante destacar que todos los contratos deben cumplir con las regulaciones laborales establecidas en la ley rusa. Los contratos deben incluir información sobre la duración del contrato, el salario, las horas de trabajo, las prestaciones, y otros términos y condiciones importantes de la relación laboral entre el empleador y el trabajador. Además, los contratos deben ser redactados en ruso y firmados por ambas partes.

La ley laboral rusa también establece ciertos requisitos específicos para ciertos tipos de contratos. Por ejemplo, los contratos a tiempo parcial deben especificar el número de horas de trabajo al día y a la semana, así como la forma en que se determinará el salario. Los contratos de trabajo remoto deben incluir información sobre el equipo de trabajo que se proporcionará al trabajador, así como el tiempo de trabajo y la forma en que se supervisará el desempeño del trabajador.

En general, los contratos de trabajo en la Federación Rusa se basan en el principio de protección de los derechos del trabajador y la promoción de condiciones laborales justas. Esto se refleja en las regulaciones laborales que establecen los derechos y responsabilidades tanto de los empleadores como de los trabajadores, y garantizan el cumplimiento de los términos y condiciones establecidos en los contratos.

2.3. MARCO TEÓRICO APLICADO AL ESTUDIO REALIZADO

La traducción es un proceso complejo que implica trasladar el significado de un texto de un idioma fuente a un idioma meta. Durante este proceso, los traductores se enfrentan a diferentes enfoques y decisiones, como “la extranjerización” y “la naturalización”, que pueden tener un impacto significativo en el resultado final de la traducción.

Esos términos fueron introducidos por Lawrence Venuti (1995), un reconocido teórico de la traducción. En su libro, "The Translator's Invisibility: A History of Translation", Venuti examina y critica el papel histórico y cultural de los traductores, argumentando que tradicionalmente han sido invisibles y subordinados, y que la traducción en sí misma ha sido subestimada y marginada en comparación con el texto original. Venuti se enfoca en cómo los traductores han tendido a "naturalizar" los textos, es decir, adaptarlos para que se ajusten a las normas culturales y lingüísticas del público objetivo, lo que a menudo implica perder ciertos rasgos específicos del texto original. Por otro lado, Venuti también destaca la importancia de la "extranjerización" en la traducción. La "extranjerización" se refiere a mantener ciertos elementos culturales y lingüísticos del texto original en la traducción, incluso si pueden resultar extraños o incomprensibles para el lector receptor. Esta estrategia busca preservar la singularidad y la voz del autor original, al tiempo que desafía al lector a enfrentarse a las diferencias culturales y lingüísticas. Venuti aboga por una mayor conciencia de la importancia de la extranjerización en la traducción, argumentando que la naturalización puede llevar a una homogeneización cultural y a la pérdida de diversidad en la literatura mundial.

Es importante tener en cuenta que la teoría de Venuti se basa en un análisis histórico y crítico del campo de la traducción, y su obra ha sido influyente en la promoción de un enfoque más consciente y ético en el proceso de traducción, donde se consideren tanto la naturalización como la extranjerización como estrategias válidas en diferentes contextos y para diferentes propósitos.

Por lo tanto, podemos decir que la extranjerización se refiere a mantener ciertos elementos o características del idioma fuente en el texto meta. Esto significa que se conservan los aspectos específicos de la cultura y la lengua original, sin adaptarlos al idioma meta. La extranjerización puede ser útil cuando se busca transmitir una sensación de autenticidad o mantener ciertos términos o expresiones que no tienen una equivalencia exacta en el idioma meta. Sin embargo, esto puede resultar en un texto más difícil de entender para

los lectores del idioma meta, ya que pueden encontrarse con palabras o estructuras que les resulten extrañas o desconocidas.

Por otro lado, la naturalización implica adaptar el texto fuente al idioma meta de manera que suene más natural y fluido para los lectores. En este enfoque, se busca encontrar equivalentes en el idioma meta para los términos y expresiones utilizados en el texto fuente. La naturalización puede implicar modificar la estructura de las frases, cambiar el orden de las palabras o incluso reemplazar ciertas palabras o expresiones por otras que sean más comunes en el idioma meta. Esto puede hacer que la traducción sea más accesible y comprensible para los lectores del idioma meta, pero también puede implicar la pérdida de ciertos matices culturales o características específicas del texto fuente.

La elección entre extranjerización y naturalización dependerá del propósito de la traducción, el tipo de texto y el público objetivo. En algunos casos, la extranjerización puede ser preferible para preservar la autenticidad y la especificidad cultural del texto original. Por ejemplo, en la traducción de obras literarias o textos especializados, donde ciertos términos técnicos o expresiones idiomáticas pueden tener un valor particular. En otros casos, la naturalización puede ser más adecuada para asegurar la fluidez y la comprensión del texto meta, especialmente en la traducción de textos informativos o comerciales.

La elección entre extranjerización y naturalización en la traducción de textos jurídicos es un tema que requiere una cuidadosa consideración. Ambos enfoques tienen sus ventajas y desventajas, y la decisión final dependerá de varios factores.

La extranjerización en la traducción de textos jurídicos implica mantener términos y estructuras propias del sistema legal del idioma fuente. Esto puede ser útil para preservar la terminología específica y la precisión técnica del texto original. En el ámbito jurídico, la exactitud y la fidelidad al texto fuente son especialmente importantes, ya que cualquier cambio en la redacción o la interpretación puede tener consecuencias legales significativas. Al mantener los términos legales y las expresiones jurídicas en su forma original, se busca garantizar la coherencia y la validez del contenido legal.

Por otro lado, la naturalización en la traducción de textos jurídicos implica adaptar el texto fuente al idioma meta de manera que suene más natural y comprensible para los lectores del sistema legal correspondiente. Esto implica encontrar equivalentes en el idioma meta para los términos y conceptos legales utilizados en el texto original. La

naturalización puede facilitar la comprensión del texto para los destinatarios que no están familiarizados con los términos legales extranjeros y pueden no tener un conocimiento profundo del sistema legal en cuestión. En el ámbito de la traducción jurídica, la naturalización puede ser especialmente valiosa en la traducción de contratos, acuerdos legales y otros documentos que requieren claridad y comprensión por parte de todas las partes involucradas. Al adaptar el texto para que se ajuste al sistema legal y las convenciones del idioma meta, se busca evitar malentendidos o interpretaciones erróneas.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la naturalización no debe comprometer la precisión y la validez legal del texto traducido. Los traductores deben ser expertos tanto en el idioma meta como en el sistema legal relevante para garantizar que la traducción sea técnicamente correcta y cumpla con todos los requisitos legales.

Cualquiera que sea la estrategia, se requiere un análisis lingüístico serio. Su objetivo es identificar el contenido de los términos y otras unidades léxicas en el texto legal que se refieren específicamente a realidades legales de otro país. Sin comprender la semántica de los términos legales y encontrar una definición legal precisa de los conceptos y realidades, no es posible lograr una traducción adecuada, que es extremadamente importante para la competencia de la lingüística jurídica.

Por lo que podemos constatar, que el trabajo de un traductor se basa en dos vertientes:

1. Conocimiento de principios de terminología.
2. Conocimiento de técnicas de traducción.

Maria Teresa Cabré Castellví (2004) menciona que, independientemente de la estrategia elegida de un traductor, debe poseer un mínimo de la formación en terminología, lo que consiste en tres competencias, totalmente necesarias para llevar a cabo su trabajo como traductor:

- “La competencia cognitiva, la primera de las bases”, se enfoca en conocimiento del tema del que trata un trabajo, es decir, un conocimiento concreto del objeto de trabajo. Sin esta competencia, es imposible identificar la terminología ni estructurarla.
- “La competencia lingüística” se centra en la capacidad de comprender las lenguas en las que se realiza el trabajo. De la misma manera que con las habilidades anteriores, parece imposible recopilar los términos especializados

de un texto sin conocer la lengua del texto o el sistema de recursos de la lengua de llegada, así como cómo se van a transmitir lingüísticamente al texto meta.

- “La competencia socio-funcional” se basa en la organización del trabajo de manera eficiente y adecuada, es decir, la utilización de un término en un trabajo particular debe ser eficiente para los fines que persigue y adecuado al texto en el que se emplea y a los destinatarios a los que se dirige. (p.108)

Estas competencias se transforman en la práctica en análisis terminológico del campo del trabajo, análisis del discurso/texto y sus componentes, análisis cognitivo-discursivo del texto mediante la creación de su modelo o marco.

El marco cognitivo-discursivo es una aproximación teórica que integra conceptos tanto de la teoría cognitiva como de la teoría del discurso. Esta perspectiva busca comprender cómo los procesos cognitivos y lingüísticos interactúan en la producción y comprensión del lenguaje oral y escrito.

En esencia, el marco cognitivo-discursivo reconoce que el lenguaje no es simplemente una serie de estructuras gramaticales y reglas lingüísticas, sino que está estrechamente vinculado con los procesos mentales, sociales y culturales de los hablantes, por lo que pueden existir diferentes marcos para un solo texto/discurso según quien lo elabore.

El marco cognitivo-discursivo viene caracterizado por los siguientes principios clave:

- Integración de niveles lingüísticos y cognitivos: Este marco teórico no considera los niveles lingüísticos y cognitivos como entidades separadas, sino que los ve como interdependientes. El lenguaje y el pensamiento se influyen mutuamente durante la producción y comprensión del discurso.
- Construcción del significado: Según esta perspectiva, el significado no reside únicamente en las palabras y estructuras gramaticales aisladas, sino que se construye a través de la interacción contextual y cognitiva entre el hablante y el oyente. El contexto, la situación comunicativa y el conocimiento compartido son fundamentales para interpretar el significado de un enunciado.
- Procesamiento cognitivo durante la comprensión: Se reconoce que, durante la comprensión del discurso, los oyentes activan sus conocimientos previos, realizan inferencias y llenan lagunas de información para captar el significado completo del mensaje.

Dentro del marco cognitivo-discursivo se han definido los tres pilares básicos relativos a la terminología que han servido de base en la elaboración de este trabajo: concepto, termino y definición:

- Concepto: el concepto se refiere a la idea o noción abstracta que representa una categoría o clase de objetos, eventos o fenómenos. Los conceptos se definen en función de sus características esenciales y propiedades distintivas. “Son construcciones mentales, abstracciones que pueden usarse en la clasificación de los objetos individuales del mundo interno y externo” (Sager C. 1012, p. 47). Por ejemplo, el concepto de "automóvil" abarcaría las características esenciales de un vehículo de motor con ruedas que se utiliza para el transporte de personas.
- Término: el término se refiere a la etiqueta o palabra específica que se utiliza para representar un concepto. “Se perciben como símbolos que representan los conceptos.” (Sager C. 1012, p. 46) Los términos se seleccionan y se establecen de acuerdo con convenciones y normas establecidas en un dominio o campo particular. Por ejemplo, en el contexto de la industria automotriz, el término "coche" o "automóvil" puede utilizarse como término para representar el concepto mencionado anteriormente.
- Definición: la definición se refiere a la explicación precisa y clara del significado de un término. La definición proporciona información detallada sobre las características esenciales y las propiedades distintivas del concepto representado por el término. “Se entiende por la definición el proceso de explicar el significado de símbolos expresados lingüísticamente, por lo tanto, es una descripción lingüística de un concepto, basada en el listado de un numero de características que transmiten el significado de un concepto” (Sager C. 2012, p. 67). Las definiciones en el procesamiento de la terminología a menudo se establecen en glosarios o bases de datos terminológicas para garantizar la consistencia y la comprensión precisa.

En el procesamiento de la terminología, se considera que los conceptos, los términos y las definiciones están interrelacionados de la siguiente manera: los conceptos representan ideas abstractas, los términos son las etiquetas utilizadas para representar esos conceptos, y las definiciones son explicaciones detalladas que aclaran el significado de los términos y los conceptos asociados. Estos elementos están estrechamente vinculados y son

fundamentales para la gestión y la comunicación precisa de la terminología en un campo o dominio específico.

Según Maria Teresa Cabré Castellví (2004) un traductor NO tiene problemas terminológicos si dispone de lo siguiente:

- La lista de los términos recopilados en la lengua de partida,
- Definidos o descritos correctamente,
- Ponderados y/o analizados pragmáticamente,
- Los términos o unidades equivalentes en la lengua de llegada, definidos/descritos correctamente y ponderados/analizados pragmáticamente.

Sin embargo, un traductor SI tiene problemas si:

- No tiene terminología recopilada en una o en ambas lenguas,
- No hay terminología disponible en la lengua de llegada,
- No dispone de terminología ponderada en ninguna de las dos lenguas, pero principalmente en la lengua de llegada.
- La autora señala que la mayoría de los glosarios actuales no cumplen con las demandas del traductor debido a que no están actualizados, carecen de la información necesaria y carecen de criterios de evaluación de su calidad y confiabilidad. (p.118).

Entonces, la cuestión de como se hace la traducción jurídica no parece tener una respuesta única por falta de un sistema de referencia común. Como indica Iris Holl (2012), “cada ordenamiento jurídico crea su propio sistema conceptual con sus mecanismos de funcionamiento particulares, y los elementos que conforman ese sistema solo cobran pleno sentido dentro de él” (p.1).

Otros autores que mencionan que muchos problemas en traducción están causados por diferentes sistemas legales es Steurs, F., & Tryczyńska, K. (2021):

“This concise overview proves the existence of different legal systems and at the same time shows that legal concepts and terms have their origins in the legal system concerned and are used within this system in a specific way, which makes them system-bound. This is often the cause of terminological incongruence, which in its turn leads to many translation problems.” (p.222)

Según Roberto Mayoral Asensio (2004). La traducción jurídica, “los problemas relacionados con el macrotexto se han enfocado desde el prisma del análisis del discurso y el funcionalismo... Los problemas relacionados con el microtexto han recibido enfoques ligados a la cuestión de la equivalencia” (p. 71). Dado la inequivalencia de “conceptos jurídicos entre algunos sistemas, la primera solución de traducción que asalta el cerebro de un traductor no es la traducción literal, sino la traducción por el equivalente funcional, es decir, por aquel concepto o institución jurídica que cumple el mismo papel en la cultura del texto traducido” (p. 68).

Entre especialistas en el campo de la traducción jurídica, existe un punto de vista generalmente aceptado sobre la resolución de problemas relacionados con el establecimiento del grado de equivalencia de las unidades de traducción de documentos legales en el ámbito del derecho contractual en países con sistemas legales diferentes. Dado que entran en contacto culturas legales distintas, el proceso de traducción es más bien un acto de comunicación intercultural que interlingüístico.

Para resolver muchos de los problemas de traducción jurídica derivados de las discrepancias existentes entre culturas, se requieren, ante todo, conocimientos socioculturales de fondo de naturaleza extralingüística en el ámbito legal correspondiente.

Además, se requiere un análisis minucioso de los términos legales y los conceptos que representan, así como de sus relaciones, que reflejan de manera más destacada las particularidades culturales y nacionales de los documentos legales traducidos. Entre ellos se encuentran los aspectos legales, que incluyen las designaciones de conceptos legales característicos de una cultura legal y que no existen en otra, así como el léxico legal con connotaciones y antecedentes específicos.

Eugene Nida en el libro “Language, Culture and Translating” (1993) aborda la relación entre el lenguaje, la cultura y el proceso de traducción, explorando cómo la cultura influye en la forma en que se utiliza el lenguaje y cómo estos factores culturales deben ser tenidos en cuenta durante el proceso de traducción. El enfoque principal del libro es la importancia de comprender la cultura subyacente en el proceso de traducción. Nida argumenta que el lenguaje y la cultura están estrechamente entrelazados y que el traductor debe tener en cuenta no solo las palabras y frases, sino también el contexto cultural en el que se utiliza el texto original. El autor propuso el concepto de equivalencia funcional, o equivalencia dinámica, basada en el principio del efecto equivalente. Su esencia radica

en que el contenido de significado del original se transmite en el idioma meta mediante la selección del equivalente más cercano al mensaje original de tal manera que la reacción del receptor de la traducción sea similar a la reacción de los receptores en su lengua materna. En este contexto, la reacción del receptor se refiere a la percepción general del mensaje, que incluye la comprensión de su contenido de significado, las disposiciones emocionales, etc., es decir, se introduce una dimensión pragmática en la definición de la equivalencia funcional: la orientación al receptor.

La tarea en el campo de la traducción basada en los principios de equivalencia funcional consiste en parafrasear descriptivamente un término o una frase, acompañándolo con su equivalente original entre paréntesis. En esta situación específica, es necesario tener conocimiento sobre el sistema legal de los países en cuestión para que el término parafraseado sea verdaderamente adecuado. Se trata no solo de transferir lingüísticamente el concepto, permitiendo las correspondientes transformaciones de traducción a nivel de sintagmas u oraciones, sino también de una transferencia cultural, en la que entran en contacto los sistemas de derecho común y civil, lo que puede tener diversas consecuencias legales.

Susan Šarčević es una destacada académica en el campo de la traducción jurídica y ha realizado importantes contribuciones en el estudio de la equivalencia en este ámbito. En su libro "New Approach to Legal Translation" (1997), Šarčević hace hincapié en que existe de la asimetría entre diferentes ordenamientos jurídicos y que a la hora de traducir distingue entre dos técnicas: equivalentes lingüísticos (términos que se crean para nombrar conceptos que no existen en el ordenamiento jurídico de la lengua de llegada) y equivalentes naturales (términos que ya existen en el ordenamiento jurídico de la lengua de llegada).

Los equivalentes lingüísticos se traducen con un método de traducción literal: equivalentes naturales, los préstamos y los préstamos naturalizados. La autora aclara que no se hallan muchos equivalentes naturales en la lengua de llegada que sean idénticos a los términos de la lengua de partida, pero aun así se espera del traductor de utilizar el equivalente natural más aproximado. Para encontrar este equivalente natural más aproximado la autora propone utilizar el método funcional del Derecho Compartido, donde el traductor debe comparar el concepto de partida y el concepto de llegada para establecer el grado de equivalencia existente entre ellos. Para ello propone que, para constatar si dos términos son equivalentes funcionales, se debe realizar un análisis del

concepto del ordenamiento jurídico de partida y del concepto del ordenamiento jurídico de llegada y determinar las características de cada concepto: características esenciales y accesorias, intensión y extensión de cada concepto. Pero aparte hay que distinguir ente intersección e inclusión. Según la autora, se habla de intersección cuando un concepto A y un concepto B presentan características comunes, pero cada concepto tiene también características propias que no comparte con el otro concepto. Se habla de inclusión cuando un concepto A comprende todas las características de un concepto B más uno o más características adicionales” (p. 238).

Susan Šarčević (1997) destaca tres tipos de equivalencia funcional: casi-equivalencia (near-equivalence), equivalencia parcial (partial equivalence) y no-equivalencia (nonequivalence). Es importante destacar que la autora evita mencionar un tipo de equivalencia conocido como "equivalencia completa", es decir, la transferencia directa de un concepto o sistema de conceptos, lo cual es extremadamente raro, ya que, como se sabe, dos culturas nunca coinciden completamente.

Iris Holl en su trabajo “Técnicas para la traducción jurídica: revisión de diferentes propuestas, últimas tendencias” (2012) resume estas tres equivalencias del siguiente modo:

Cuando los conceptos A y B comparten todas sus características esenciales y la mayoría de sus características accesorias (intersección), o cuando el concepto A incluye todas las características del concepto B y el concepto B incluye todas las características del concepto A (inclusión), el nivel ideal de equivalencia se denomina casi-equivalencia. Sin embargo, la equivalencia parcial ocurre cuando los conceptos A y B comparten la mayoría de sus características esenciales y accesorias (intersección), o cuando el concepto A incluye todas las características del concepto B, pero el concepto B solo presenta la mayoría de las características esenciales y accesorias del concepto A (inclusión). La autora afirma que los equivalentes funcionales son generalmente solo equivalencias parciales.

La no-equivalencia ocurre cuando los conceptos A y B comparten solo unas pocas características esenciales o ninguna (intersección) o cuando el concepto A incluye todas las características del concepto B, pero el concepto B solo incluye unas pocas características esenciales del concepto A o ninguna (inclusión). Además, cuando un

concepto específico del sistema legal de origen no tiene un equivalente funcional en el sistema legal de destino (exclusión), también se habla de no-equivalencia (pp 7-8).

A continuación, vamos a mencionar las técnicas de traducción, las que un traductor puede utilizar para resolver problemas de la equivalencia.

Amparo Hurtado Albir (2001) entiende por técnicas de traducción los procedimientos verbales concretos de reformulación que son visibles en el resultado de la traducción y mediante las que se consiguen equivalencias traductoras. La autora destaca las siguientes técnicas de traducción:

- “Adaptación: Técnica de traducción donde se reemplaza una referencia cultural por otra propia de la cultura del texto meta.
- Ampliación lingüística: Técnica de traducción que consiste en añadir elementos lingüísticos. Se opone a la técnica de compresión lingüística.
- Amplificación: Técnica de traducción en la que se introducen precisiones no formuladas en el texto original. Incluye las notas del traductor y opone a la técnica de elisión.
- Calco: Técnica de traducción que consiste en traducir literalmente una palabra o sintagma extranjero ya sea de carácter léxico o estructural.
- Compensación: Técnica de traducción en la que se introduce en otro lugar del texto un elemento de información o un efecto estilístico que no ha podido reflejarse en el mismo sitio en que está situado en el texto original
- Compresión lingüística: Técnica de traducción que consiste en sintetizar elementos lingüísticos, oponiéndose así a la técnica de ampliación lingüística.
- Creación discursiva: Técnica de traducción donde se establece una equivalencia efímera totalmente imprevisible fuera de contexto.
- Descripción: Técnica de traducción donde se reemplaza un término o expresión por la descripción de su forma y/o función.
- Elisión: Técnica de traducción que consiste en no formular elementos de información del texto original, oponiéndose a la técnica de amplificación.

- Equivalente acuñado: Técnica de traducción en la que se utilizar un término o expresión reconocida ya sea por el diccionario, por el uso lingüístico, como equivalente en la lengua-cultura del texto meta.
- Generalización: Técnica de traducción que consiste en utilizar términos más generales o neutros, oponiéndose a la técnica de particularización.
- Modulación: Técnica de traducción donde se realiza un cambio de punto de vista, de enfoque o de categoría de pensamiento en relación con la formulación del texto original ya sea léxica o estructural.
- Particularización: Técnica de traducción que consiste en utilizar términos más precisos o concretos, oponiéndose a la técnica de generalización.
- Préstamo: Técnica de traducción en donde se integra una palabra o expresión de otra lengua sin modificarla. Puede ser puro, es decir, sin ningún cambio, o naturalizado, transliteración de la lengua extranjera.
- Traducción literal: Técnica de traducción que consiste en traducir palabra por palabra un sintagma o expresión.” (pp 256 y s.).

Pero según Šarčević (1997) para poder traducir las equivalencias parciales y no-equivalencias técnicas de compensación más utilizadas son: expansión léxica, las paráfrasis descriptivas, las definiciones, términos neutros (no técnicos), préstamos, equivalentes literales u otros neologismos. (p.74)

En general los especialistas en traducción jurídica coinciden que cuando surgen las dificultades en la búsqueda de equivalentes funcionales debido a la asimetría de los sistemas legales nacionales, es necesario utilizar los siguientes métodos de traducción:

- Basándose en la calificación del concepto y su análisis legal, se selecciona el término más próximo en su equivalencia al idioma meta.
- Se realiza el préstamo directo de términos extranjeros con su descripción.
- Se utiliza el calco del contenido semántico de los términos extranjeros.
- Al traducir frases terminológicas, se realiza una traducción literal.
- Se emplean ampliamente construcciones descriptivas durante la traducción.

Como ejemplo podemos mencionar el artículo “El derecho laboral europeo y sus desafíos para la terminología multilingüe y la traducción: un caso de estudio” de Steurs, F., &

Tryczyńska, K. (2021), donde el autor propone 3 opciones para solucionar la falta de equivalencia funcional en el idioma meta:

- El traductor puede dejar el término sin traducir. Al utilizar un término en su lengua de origen, el traductor deja claro que se trata de un concepto muy específico y ligado al sistema, y que puede ser completamente desconocido en la cultura de destino. Esta opción es poco útil para el lector del texto de destino, por lo que es aconsejable explicar el término no traducido en una nota a pie de página.
- El traductor puede proporcionar una descripción del concepto. De esta manera, se pueden resaltar sus características más importantes y aclarar de alguna manera su significado.
- El traductor puede crear un nuevo término, asegurándose de que este término no esté ya en uso en el idioma de destino con un significado específico propio. (p.222-223).

Siguiendo a Orsi, C. (2015), es cierto que algunas traducciones pueden ser inexactas y contener errores, pero esto puede ser el resultado de una mala comprensión del texto en lugar de una técnica particular de traducción. Por lo tanto, al seleccionar los métodos más apropiados para nuestra traducción, debemos determinar cuáles de las opciones disponibles serían las más apropiadas y efectivas. Después de todo, es importante recordar que la traducción, ya sea literaria, jurídica o económica, es un acto de comunicación entre dos lenguas que utiliza diversas técnicas para transmitir ideas y conceptos. (p.75)

Entonces en base de lo descrito anteriormente, podemos elaborar la metodología de trabajo de un traductor paso por paso:

- Trabajo con los conceptos y términos del texto en cuestión. El objetivo de este paso es identificar y asimilar unidades léxicas específicas características del discurso: leer el texto, encontrar y anotar los términos, encontrar las definiciones de estos términos.
- Creación de un modelo cognitivo-discursivo del texto. El objetivo de este paso es identificar la información principal en el texto: leer el texto, encontrar las palabras y frases clave, agrupar las palabras y frases clave en slots/subslots y crear un marco del concepto, que posteriormente servirán como base para la traducción.

- Búsqueda de las equivalencias en otro idioma. Para ello se puede realizar los pasos similares que en el idioma de origen si existe textos/documentos con la misma función. El objetivo de este paso es determinar que conceptos tienen equivalencias funcionales y cuáles van a necesitar ser traducidos con diferentes técnicas de traducción, ayuda a comprender las diferencias y similitudes de las representaciones verbales de los dos conceptos: leer el texto en el idioma meta, encontrar los términos equivalentes en el idioma meta, buscar definiciones, analizar el grado de equivalencia.
- Traducción de los términos sin equivalencias con el recurso de las técnicas de traducción.

3. TRABAJO TERMINOLÓGICO SOBRE EL DERECHO LABORAL

Este capítulo se enfoca en la parte práctica del estudio actual, que consiste en un análisis terminológico basado en los fundamentos teóricos previamente presentados. Se comienza describiendo el material fuente y el corpus en español. Luego, los conceptos más relevantes para el estudio se extraen y se distribuyen en un marco cognitivo discursivo de elaboración propia para una mejor comprensión. Luego se busca y analiza su equivalente funcional en ruso comparando sus definiciones y características. Como resultado final del análisis de conceptos, se presenta una comparativa de dos conceptos en ambos idiomas y se determina el grado de equivalencia. Si no hay equivalencia, se propone un equivalente utilizando las técnicas de traducción mencionadas anteriormente.

Los destinatarios de este trabajo son aquellos que quieren aprender la terminología del Derecho Laboral en español y ruso, así como una técnica para traducir textos jurídicos especializados.

3.1. MATERIAL FUENTE Y SELECCIÓN DEL CORPUS

De acuerdo con la base teórica del presente estudio, las fases de este trabajo son las siguientes:

- Definir el tema y los destinatarios.
- Buscar y seleccionar la documentación necesaria: material fuente.
- Establecer un corpus de vaciado para la extracción de la terminología.
- Elaborar de un marco cognitivo-discursivo con estos términos
- Realizar análisis conceptual.
- Redactar definiciones adecuadas.
- Buscar y evaluar equivalencias funcionales en el idioma meta.
- En caso de no tener las equivalencias en el idioma meta, proponer una posible solución con las técnicas de traducción accesibles en este momento.

Este apartado expone el detalle de estas fases ajustado al presente trabajo y presenta el corpus terminológico.

El tema del presente estudio es el Derecho Laboral, pero, al ser la normativa asociada al mismo muy extensa y ser necesario la delimitación del análisis a realizar, se ha decidido estudiar la terminología más utilizada e interesante para los destinatarios a los que va dirigido este trabajo: los trabajadores rusos en la situación de búsqueda de empleo en España. Por tanto, se estudiará únicamente el Derecho Laboral Individual, excluyendo tanto el Derecho Laboral Colectivo como el Derecho de la Seguridad Social.

El material lingüístico del que se ha extraído el corpus, es decir, textos auténticos, se utilizan como fuente para buscar terminología actual y real en su contexto legítimo y original. El conjunto de términos que se han extraído del material fuente y que constituyen el objeto del análisis conceptual se conoce como corpus. Por ser el idioma principal del análisis, se establece y estudia el material fuente del corpus español antes de buscar y examinar los equivalentes rusos. Se recomienda examinar una parte de la terminología utilizada en la legislación laboral española, buscar sus equivalentes conceptuales en los

textos legales rusos y, si no hay una equivalencia funcional, sugerir una traducción posible del término de tal manera que sea completamente comprensible para el receptor del mensaje. Por lo tanto, la información fuente se limita a los textos legales. La base del Derecho Laboral Individual en España puede definirse como la Ley del Estatuto de los Trabajadores (2/2015). El texto actual del Estatuto de los Trabajadores se originó en 1995, aunque ha sufrido múltiples modificaciones posteriormente. La reforma más reciente del Estatuto de los Trabajadores se llevó a cabo por el gobierno actual el 31 de marzo de 2022, aunque la última reforma fue el 29 de junio de 2023.

Considerando la importancia de esta ley y sus modificaciones, es apropiado investigar la terminología asociada con ella. Por este motivo, se ha decidido que sea la fuente del presente estudio.

El Estatuto de los Trabajadores está estructurado en tres Títulos o temas:

- (1) «De la relación individual de trabajo» (art. 1 - 60)
- (2) «De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa» (art. 61 - 81)
- (3) «De la negociación colectiva y de los convenios colectivos» (art. 82 - 92)

Cada parte se divide en capítulos, secciones y artículos de acuerdo con las convenciones jurídicas.

Debido a que este trabajo tiene como objetivo el Derecho Laboral Individual, se procederá a estudiar en detalle el primer Título o tema, es decir el “De la relación individual del trabajador”, ya que el Título segundo y tercero giran en torno al Derecho Laboral Colectivo.

El Título “De la relación individual del trabajador” está compuesto de 60 artículos y es el material fuente del presente estudio.

De manera resumida, los motivos para la selección únicamente de este Título se pueden indicar:

- Es el que más se corresponde al Derecho Laboral Individual;

- Regula fenómenos de contratación y de despido que sufrieron cambios normativos en la reforma laboral de 2022.

Tras la elección del material fuente, se ha procedido a la recogida de los términos especializados más importantes según el análisis cognitivo-discursivo de materia laboral que figuran en el material fuente. Esta fase del trabajo se completó manualmente y se investigó el contenido conceptual de los términos utilizando la obra de consulta de Manglano et al. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo*. Como resultado final de este proceso aparece un corpus de 46 términos del Derecho Laboral Individual español para posterior elaboración del marco cognitivo-discursivo que representa el texto legal vigente del que consta el material fuente.

No es un conjunto completo, ya que debido al tamaño del trabajo y al tiempo requerido para un análisis más detallado, no se han incluido todos los conceptos del material fuente que puedan definirse desde la perspectiva del Derecho Laboral Individual. Sin embargo, es una muestra que contiene la terminología más esencial sobre este tema. El análisis conceptual de este corpus, así como la búsqueda y el análisis de los equivalentes rusos, se abordan en el siguiente apartado. Los conceptos analizados se presentan junto con información detallada y aclaratoria.

3.2. ANÁLISIS DE CONCEPTOS

Se ha realizado un análisis de los conceptos que componen el corpus después de su recopilación. El proceso realizado y el resultado final del análisis se describen en este apartado.

Este trabajo terminológico analiza aspectos normativos desde un punto de vista descriptivo, pero en ningún caso normativo, ya que la terminología que contiene el lenguaje legal supone referencias señaladas como correctas por la autoridad legisladora. Por ello, en el presente análisis no se señalan términos más adecuados, aceptables o inaceptables, como se suele hacer en los análisis terminológicos de otros ámbitos.

Para iniciar el análisis, se creó un fichero individual para cada concepto del corpus español. Toda la información que se encontró en el Estatuto de los Trabajadores, leyes que lo desarrollan, así como en la obra de consulta de Manglano et al. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo*. con respecto a los conceptos en cuestión, teniendo en cuenta que todo tipo de información podría resultar relevante en las fases posteriores del análisis. Esta información fue organizada para que fuera comprensible y coherente. Los conceptos del ámbito legal pueden parecer confusos, es por ello que se tuvieron que realizar varias lecturas para su comprensión y, a pesar del esquematismo del lenguaje que los rodea, los conceptos relacionados con el ámbito legal pueden resultar confusos. Simultáneamente con la revisión del contenido conceptual de la terminología recopilada, se elaboró un marco de conceptos para aplicar el análisis cognitivo-discursivo.

Se dividieron los conceptos temáticamente en seis categorías, que conforman la estructura de presentación de la terminología analizada: 1. la relación laboral, 2. elementos para la celebración de un contrato de trabajo, 3. las modalidades del contrato de trabajo, 4. la duración y el contenido del contrato de trabajo, 5. el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, 6. la modificación del contrato de trabajo, 7. la suspensión del contrato y 8. la extinción del contrato de trabajo.

Una vez aclarado el significado y la función de los términos del corpus, se continuó con la elaboración de las definiciones. Para ello se utilizó la información obtenida de la ley y las obras de consulta mencionadas. Los conceptos que aparecen en la ley tienen un contenido sólido e inequívoco, lo cual facilita su definición.

Por el requisito de la claridad, en las definiciones solo figuran vocablos de la lengua común y términos definidos en este mismo trabajo. La información que no está incluida en la definición, pero merece mencionarse, aparece en un apartado detalle por debajo de la definición. Todos los conceptos de este trabajo se han definido por intensión, es decir, señalando sus características esenciales, ya que de esta manera no se requieren muchos conocimientos previos por parte del público destinatario de un trabajo terminológico.

Después de analizar el contenido conceptual de la terminología española, comencé la búsqueda de los equivalentes rusos que cumplían la misma función en el sistema jurídico de la Federación de Rusia. Con el equivalente se refiere en esta ocasión al concepto más cercano encontrado en la legislación rusa con respecto al concepto español correspondiente. Se han llevado a cabo el mismo proceso de análisis con respecto a las dos lenguas de manera separada para evitar la influencia interlingüística. Tras de enunciar las definiciones en idioma ruso, se ha procedido a la última fase del análisis que ha consistido en evaluar la correspondencia del contenido conceptual entre los términos españoles y rusos. El grado de equivalencia se ha realizado según las siguientes alternativas: “equivalencia completa”, “equivalencia parcial” y “sin equivalencia”:

- Equivalencia completa: Cuando el contenido conceptual entre el término español y el término ruso es totalmente equivalente.
- Equivalencia parcial: indica aquellos casos en los que el equivalente encontrado es el más próximo que existe en la legislación laboral rusa, por tanto, a alto nivel se refiere al mismo concepto, pero conlleva diferencias conceptuales que pueden ser de distinto tipo y grado. La información de detalle añadida tras las definiciones pretende aclarar la naturaleza de estas diferencias.
- Sin equivalencia: Cuando no existe un concepto equivalente en el Derecho ruso al nivel de los textos legales, aunque puede haberlo en otra clase de textos o en el habla jurídico.

La fase comparativa se realizó procediendo a la comparación interlingüística sobre los conceptos recogidos en los ficheros elaborados, que contienen un detalle nivel básico, lo que facilita la determinación de la existencia de equivalencia entre los términos, y cabe indicar en este punto que entre los conceptos pertenecientes a distintos sistemas jurídicos es poco habitual encontrar equivalencia de significado completa.

En los casos donde no existía la equivalencia completa o parcial para el concepto español, se ha ofrecido una traducción literal de elaboración propia de tal manera que el destinatario del texto pueda entender su contenido. En algunos de los casos haría falta la traducción de la definición del español al ruso entre paréntesis para eliminar posibles lagunas en el entendimiento.

Con el propósito de ilustrar el marco conceptual, se presentan en la figura 2, en un mismo sistema de conceptos, todos los conceptos españoles del análisis.

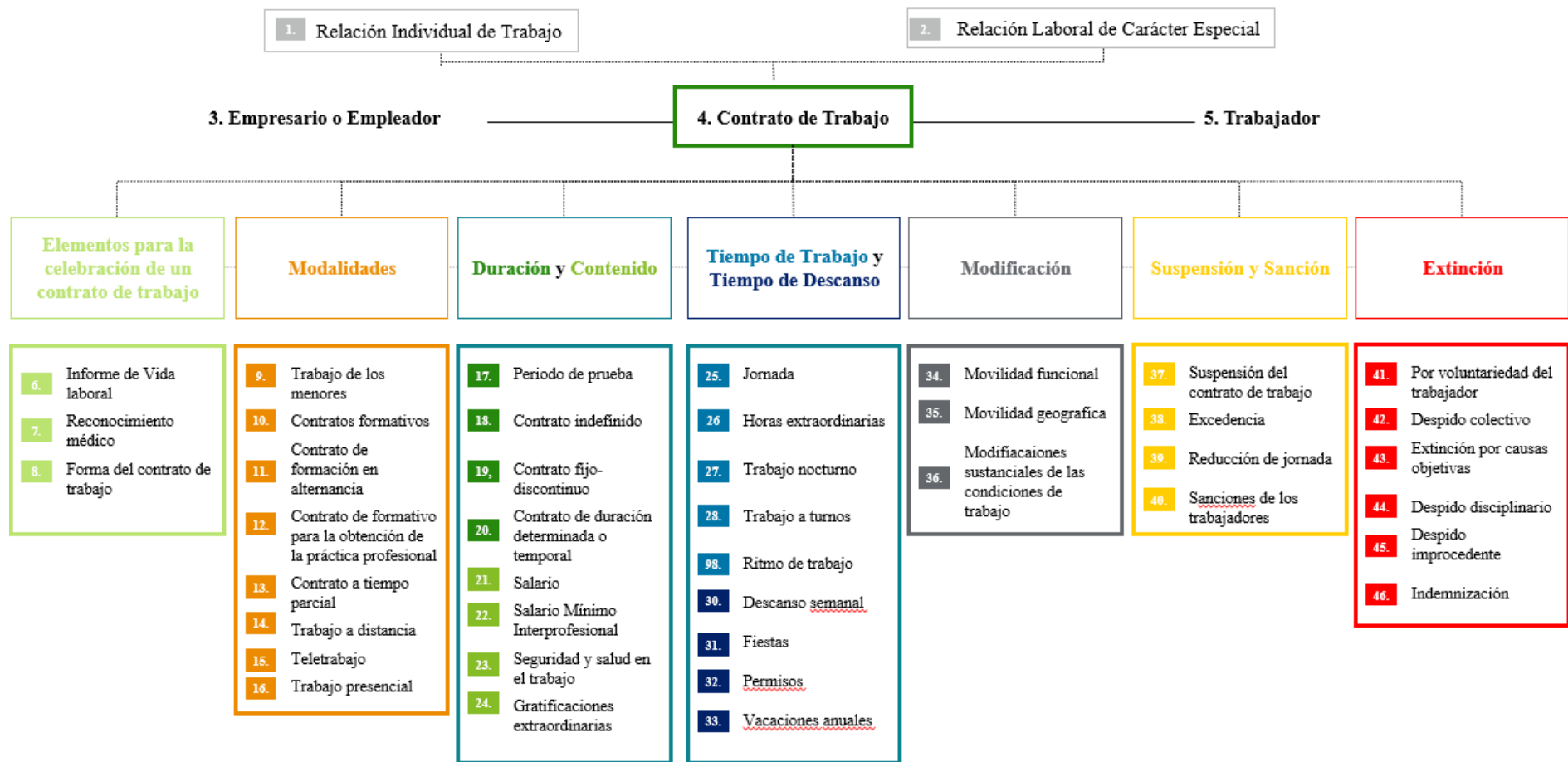


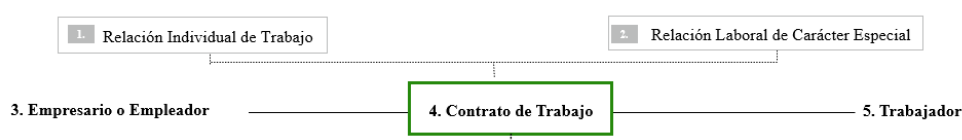
Figura 2: Marco cognitivo discursivo en base a el Estatuto de los Trabajadores

Fuente: elaboración propia a partir de El Estatuto de los Trabajadores

A continuación, se presenta la terminología analizada según las categorías temáticas. Luego siguen las fichas terminológicas de los conceptos pertenecientes a la categoría en cuestión. Con una ficha terminológica se refiere al conjunto de las informaciones expuestas acerca de un concepto del corpus español, por lo tanto, en este análisis figuran 46 fichas terminológicas.

Las fichas terminológicas presentan los datos según el siguiente esquema: en las primeras líneas aparecen en negrita el número correlativo que señala la colocación del concepto en el sistema de conceptos, el término español y el equivalente ruso. Después figuran las definiciones en ambas lenguas, primero en español y después en ruso. De acuerdo con las convenciones terminográficas, en las definiciones se emplea la cursiva para los términos definidos en este mismo trabajo. Por debajo de las definiciones aparecen ocasionalmente un detalle sobre el concepto. Por último, se anota el grado de equivalencia entre las lenguas.

A continuación, se presenta la primera categoría temática, compuesta de los conceptos relacionados con la relación laboral entre el empleado y el empleador. Después del gráfico se exponen las fichas terminológicas de los conceptos pertenecientes a esta categoría temática



1. Relación individual de trabajo	<i>Трудовые отношения</i>	Equivalencia parcial
<p><i>es</i> “Vínculo jurídico constituido por un contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 1: 1)</p>		
<p><i>ru</i> “Отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art.15)</p>		
<p><u>Equivalencia parcial</u>. En este caso la definición en español es más precisa y concreta, dado que contiene la palabra “individual”. Un traductor, dependiendo del contexto, podría traducirlo literalmente “<i>индивидуальные трудовые отношения</i>”, sin aplicar el método de equivalencia funcional.</p>		

2. Relación laboral de carácter especial	<i>Особенности регулирования труда отдельных категорий работников; трудовые отношения особого характера (дословный перевод)</i>	Equivalencia parcial
<p><i>es</i> “Son relaciones especiales de trabajo aquellas que, por sus especiales características, requieren una regulación específica.” (Guía laboral 2021, p. 344)</p> <p>Detalle: “Constituyen una relación laboral de carácter especial (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 2.1 a - 1):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c). b) La del servicio del hogar familiar. c) La de los penados en las instituciones penitenciarias. d) La de los deportistas profesionales. 		

- e) La de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.
- f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.
- g) La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.
- h) (Derogada)
- i) La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.
- j) La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
- k) La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.
- l) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.”

ru “Нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

- особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями
- особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет
- особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации
- особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству
- особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев
- особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах
- особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом
- особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц
- особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, и у работодателей - некоммерческих организаций
- особенности регулирования труда надомников

- особенности регулирования труда дистанционных работников
- особенности регулирования труда лиц, работающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях
- особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства
- особенности регулирования труда работников транспорта
- особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах
- особенности регулирования труда педагогических работников
- особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей
- особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения российской федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей
- особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)
- особенности регулирования труда работников религиозных организаций
- особенности регулирования труда спортсменов и тренеров
- особенности регулирования труда других категорий работников” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 251)

Equivalencia parcial. Si aplicamos el método de equivalencia funcional, el termino en ruso sería “*особенности регулирования труда отдельных категорий работников*”, aunque la utilización de la traducción literal “*трудовые отношения особого характера*” podría valer perfectamente. La elección del término dependería del objetivo del texto meta, su utilización y del público al cual estaría dirigido.

3. Empresario o empleador	<i>Работодатель</i>	Equivalencia completa
<i>es</i> “Personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el artículo 1 apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias		

por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 1.2).

Detalle: “empresario es la persona que hace suyos los frutos (resultado) de la actividad del trabajador, dirige dicha actividad y remunera al trabajador.” (Curso de Gestión Socio Laboral, 2002: 29)

ru “Физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art.20)

Detalle: “работодателями - физическими лицами признаются:

- физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее - работодатели - индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных настоящим Кодексом на работодателей - индивидуальных предпринимателей;
- физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее - работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 20)

Equivalencia completa

4. Contrato de trabajo	<i>Трудовой договор</i>	Equivalencia completa
-------------------------------	--------------------------------	------------------------------

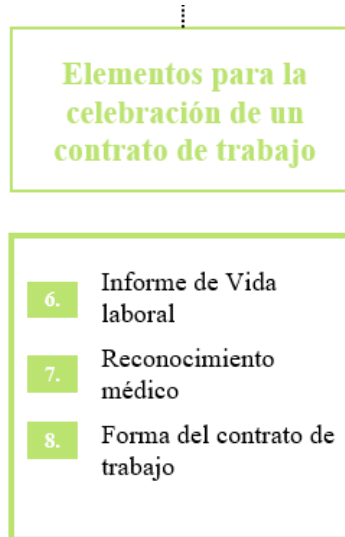
es “Acuerdo bilateral, verbal o escrito mediante el cual una persona, trabajador, se compromete a realizar personal y voluntariamente un trabajo por cuenta ajena y bajo la organización y dirección de otra, empresario, a cambio de una remuneración” (Curso de Gestión Socio Laboral, 2002: 25)

ru “Соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art.56)

Equivalencia completa

5. Trabajador	<i>Работник</i>	Equivalencia completa
<p><i>es</i> “Persona física que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 1.1)</p>		
<p><i>ru</i> “Физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Detalle: “вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art.20)</p>		
<p><u>Equivalencia completa</u></p>		

El siguiente gráfico presenta la segunda categoría temática, compuesta de los conceptos relacionados con los elementos para que un contrato de trabajo pueda ser celebrado. Después del gráfico se exponen las fichas terminológicas de los conceptos pertenecientes a esta categoría temática.



6. Informe de Vida Laboral / Cartilla de trabajo	<i>Отчет о трудовой деятельности (дословный перевод); трудовая книжка</i>	Equivalencia parcial
<p>es El Informe de Vida Laboral es un documento que contiene información sobre las empresas en las que el trabajador ha desarrollado su actividad a lo largo de los años en los que ha trabajado, así como todos los periodos cotizados por el trabajador a la Seguridad Social española. (Elaboración propia)</p>		
<p>ru “Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 66)</p> <p>Detalle: “в трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 66)</p>		
<p><u>Equivalencia parcial.</u> Referente a estos dos términos, cabe destacar que “cartilla de trabajo” como concepto no existe en actualidad y muchos españoles de cierta edad ni</p>		

quiera saben a qué se refiere, aunque en Rusia este concepto sigue existiendo y como documento tiene mucho peso en la vida del trabajador. De modo similar, el concepto “informe de vida laboral” no existe en realidad rusa y para un ruso hablante este término debería ser explicado con su definición y características, dado que “la cartilla de trabajo”, aunque sirve para la misma función, contiene información diferente que “el informe de vida laboral”.

7. Reconocimiento médico laboral	<i>Медицинский осмотр</i>	Equivalencia parcial
<p><i>es</i> Un reconocimiento médico es una actividad realizada por un sanitario titulado específica para cada trabajador y cuya finalidad es establecer la aptitud laboral del trabajador para el puesto de trabajo al que se incorpora, detectando cualquier anomalía que pueda interferir en la ejecución normal de sus tareas en su puesto de trabajo. (Elaboración propia)</p>		
<p><i>ru</i> “Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 69)</p>		
<p><u>Equivalencia parcial.</u> Aunque el grado de equivalencia de estos dos términos es muy alto, “reconocimiento médico laboral” es más específico por tener la palabra “laboral”, el término “<i>медицинский осмотр</i>” es más general y común, por lo que puede utilizarse fuera del ámbito laboral.</p>		

8. Forma del contrato de trabajo	<i>Форма трудового договора</i>	Equivalencia parcial
<p><i>es</i> “El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 8).</p> <p>Detalle: “el empresario está obligado a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebre</p>		

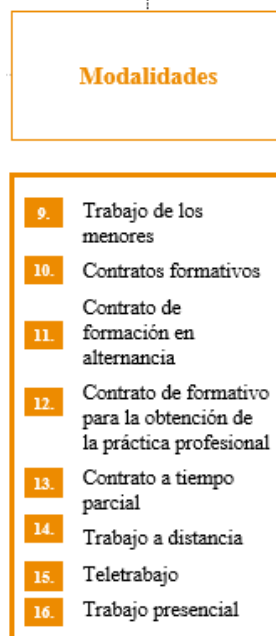
o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.” (Curso de Gestión Socio Laboral, 2002: 27)

ru “Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 67)

Detalle: “трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 67)

Equivalencia parcial. Aunque estos dos términos se traducen literalmente, su significado no es del todo idéntico, por lo que he optado por definirlos como la equivalencia parcial y no completa.

El siguiente gráfico presenta la tercera categoría temática, compuesta de los conceptos relacionados con las modalidades de contrato de trabajo. Después del gráfico se exponen las fichas terminológicas de los conceptos pertenecientes a esta categoría temática.



9. Trabajo de los menores	Труд работников в возрасте до восемнадцати лет (несовершеннолетних)	Equivalencia completa
<p><i>es</i> “Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 6.1)</p> <p>Detalle: “no está permitido que los trabajadores menores de 18 años realicen trabajo nocturno u horas extraordinarias. La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos solo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 6.2, 6,3 y 6.4).</p>		
<p><i>ru</i> “Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 265)</p>		
<p><u>Equivalencia completa.</u></p>		

10. Contrato formativo	Ученический договор	Equivalencia parcial
<p><i>es</i> “Esta modalidad contractual se configura como un instrumento destinado a favorecer la cualificación profesional de las personas jóvenes, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.” (Guía laboral 2021, p.238)</p>		
<p><i>ru</i> “Работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 198)</p>		

Equivalencia parcial. Aunque estos dos términos se traducen literalmente, el concepto en ruso de “*ученический договор*” es más amplio que el “contrato formativo” dado que incluye en sí mismo el significado de los dos conceptos españoles “contrato de formación en alternancia” y “contrato de formativo para la obtención de la práctica profesional”.

11. Contrato de formación en alternancia	<i>Ученический договор без отрыва от работы (дословный перевод)</i>	Sin equivalencia
<p><i>es</i> “Tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 11.2)</p> <p>Detalle: “la duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 11.2.b)</p>		
<i>ru</i> N/A		
<u>Sin equivalencia.</u>		

12. Contrato de formativo para la obtención de la práctica profesional	<i>Ученический договор для получения профессиональной практики (дословный перевод)</i>	Sin equivalencia
<p><i>es</i> “Tiene por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato, mediante la adquisición de las habilidades y capacidades necesarias para el desarrollo de la actividad laboral correspondiente al título obtenido por la persona trabajadora con carácter previo.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 11.3)</p> <p>Detalle: “el contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.</p>		

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 11.3 b y c)
ru N/A
<u>Sin equivalencia.</u>

13. Contrato a tiempo parcial	<i>Договор в режиме неполного рабочего дня, на полставки (дословный перевод)</i>	Sin equivalencia
<p><i>es</i> “El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 12)</p> <p>Detalle: “se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.” (Guía laboral 2021, p. 243)</p> <p>Detalle: “Este tipo de contrato se concierta con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial. Se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.” (Guía laboral 2021, p. 247)</p>		
ru N/A		
<u>Sin equivalencia.</u>		

14. Trabajo a distancia	<i>Дистанционная (удаленная) работа</i>	Equivalencia parcial
<p><i>es</i> “Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. Desde el año 2021, estos trabajadores pueden prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 13 y Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia., 2021 art. 2.a)</p>		

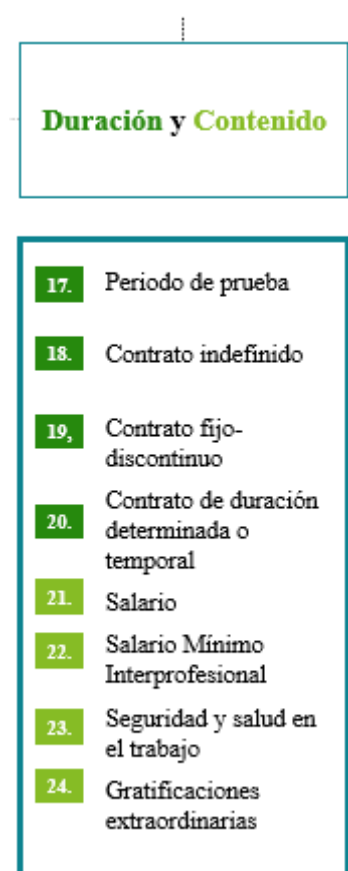
Detalle: “la Ley 10/2021 regula el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.” (Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, 2021 exposición de motivos)
<i>ru</i> “Выполнение трудовой функции дистанционно, выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 312.1)
<u>Equivalencia parcial.</u>

15. Teletrabajo	<i>Дистанционная (удаленная) работа</i>	Equivalencia parcial
<i>es</i> “Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación” (Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia., 2021 art. 2.b)		
<i>ru</i> “Выполнение трудовой функции дистанционно, выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 312.1)		

Equivalencia parcial. En el idioma ruso término “trabajo a distancia” y “teletrabajo” representan el mismo concepto que en el idioma ruso “*дистанционная (удаленная) работа*”.

16. Trabajo presencial	<i>Очная работа (дословный перевод)</i>	Sin equivalencia
<i>es</i> “Aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.” (Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia., 2021 art. 2.c)		
<i>ru</i> N/A		
<u>Sin equivalencia</u>		

El siguiente gráfico presenta la cuarta categoría temática, compuesta de los conceptos relacionados con la duración y contenido del contrato de trabajo. Después del gráfico se exponen las fichas terminológicas de los conceptos pertenecientes a esta categoría temática.



17. Periodo de prueba	<i>Испытательный срок, срок испытания</i>	Equivalencia completa
<p><i>es</i> “Tiene como finalidad que las partes de la relación laboral comprueben si les conviene continuar dicha relación. Su establecimiento es optativo y para que sea válido ha de ser fijado por escrito en el contrato de trabajo.” (Curso de gestión socio laboral, 2002, p. 38)</p>		
<p>Detalle: “durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 14.2).</p>		
<p><i>ru</i> “При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 70)</p>		
<p><u>Equivalencia completa.</u></p>		

18. Contrato indefinido	<i>Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок; бессрочный договор (дословный перевод)</i>	Equivalencia completa
<p><i>es</i> “Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito. El contrato de trabajo indefinido podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.” (Guía laboral 2021, p.181)</p>		
<p><i>ru</i> “Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 58)</p>		
<p><u>Equivalencia completa.</u></p>		

19. Contrato-fijo discontinuo	<i>Трудовой договор о сезонной работе; трудовой договор о сезонной работе, заключенный на неопределенный срок (дословный перевод)</i>	Equivalencia parcial
<p><i>es</i> “El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 16.1).</p>		
<p><i>ru</i> “Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 293)</p>		
<p><u>Equivalencia parcial.</u> Como concepto “contrato fijo-discontinuo” no existe en Federación de Rusia, pero si existen trabajos estacionales o aquellos trabajos que, debido a condiciones climáticas u otras condiciones naturales, se realizan durante un periodo determinado de tiempo (temporada, estación), que generalmente no excede los seis meses. El termino en español es más preciso y concreto, por lo que considero que utilizar la traducción literal “<i>трудовой договор о сезонной работе, заключенный на неопределенный срок</i>” sería la opción más correcta, dado que reflejaría todas las características del concepto en español.</p>		

20. Contrato de duración determinada o temporal	<i>Срочный трудовой договор</i>	Equivalencia completa
<p><i>es</i> “El contrato temporal, es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado. El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcial. El contrato de trabajo temporal se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando en la situación de eventual por circunstancias de la producción la duración de este sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.” (Guía laboral 2021, p.212)</p>		
<p><i>ru</i> “Заключается на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на</p>		

неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 58)
<u>Equivalencia completa.</u>

21. Salario	<i>Zarabotnaya plata</i>	Equivalencia completa
<p><i>es</i> “Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 26.1).</p>		
<p><i>ru</i> “Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 133)</p>		
<u>Equivalencia completa.</u>		

22. Salario mínimo interprofesional	<i>Минимальный размер оплаты труда</i>	Equivalencia completa
<p><i>es</i> “Es la cantidad mínima económica que un trabajador va a recibir, como sueldo mínimo y digno, por su jornada laboral. Se fija por el Gobierno, previa consulta con Sindicatos y Asociaciones Empresariales.” (Guía laboral 2021, p.260)</p>		
<p><i>ru</i> “Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 133)</p>		
<u>Equivalencia completa.</u>		

23. Seguridad y salud en el trabajo	<i>Охрана труда</i>	Equivalencia completa
<p><i>es</i> “El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 19.1).</p>		
<p><i>ru</i> “Система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 209)</p>		
<p><u>Equivalencia completa.</u></p>		

24. Gratificaciones extraordinarias	<i>Стимулирующие выплаты и поощрения за труд</i>	Sin equivalencia
<p><i>es</i> “El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 31).</p>		
<p><i>ru</i> “Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок. Система премирования может включать в себя сочетание нескольких видов премий: ежемесячные, ежеквартальные, годовые.” (Вујанова М.О., Зайцева О.В. 2017, p. 338)</p> <p>“Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 191)</p>		
<p><u>Sin equivalencia.</u> En la realidad rusa no existe el concepto español “gratificaciones extraordinarias”, dado que estas pagas están fijadas en el contrato de trabajador y tienen carácter obligatorio para el empleador, cuando el concepto “<i>стимулирующие выплаты и поощрения за труд</i>” tiene un carácter de voluntariedad por parte de empleador.</p>		

El siguiente gráfico presenta la quinta categoría temática, compuesta de los conceptos relacionados con el tiempo de trabajo y tiempo de descanso. Después del gráfico se exponen las fichas terminológicas de los conceptos pertenecientes a esta categoría temática.

**Tiempo de Trabajo y
Tiempo de Descanso**

- 25. Jornada
- 26. Horas extraordinarias
- 27. Trabajo nocturno
- 28. Trabajo a turnos
- 29. Ritmo de trabajo
- 30. Descanso semanal
- 31. Fiestas
- 32. Permisos
- 33. Vacaciones anuales

25. Jornada; jornada de trabajo	Рабочее время	Equivalencia completa
<p><i>es</i> “Tiempo de trabajo efectivo que se pacta generalmente en el convenio colectivo o en el propio contrato de trabajo.” (Curso de Gestión Socio Laboral, 2002, p. 39) Detalle: “La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.” (Guía laboral 2021, p.269).</p>		
<p><i>ru</i> “Время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 91)</p>		

Detalle: “нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 91)
<u>Equivalencia completa.</u>

26. Horas extraordinarias	<i>Сверхурочная работа</i>	Equivalencia completa
<p><i>es</i> “Son aquellas que se realizan por encima de la dedicación máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida por la negociación colectiva o por el contrato de trabajo, y en todo caso sobre la duración máxima legal (40 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual).” (Curso de Gestión Socio Laboral, 2002: 42)</p>		
<p><i>ru</i> “Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 99)</p>		
<u>Equivalencia completa.</u>		

27. Trabajo nocturno	<i>Работа в ночное время</i>	Equivalencia completa
<p><i>es</i> “Trabajo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 36.1)</p> <p>Detalle: “los trabajadores nocturnos no pueden realizar horas extraordinarias” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 36.1).</p>		
<p><i>ru</i> “Ночным считается время в течении суток с 22 часов до 6 часов.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 96)</p> <p>Detalle: “продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 96)</p>		
<u>Equivalencia completa.</u>		

28. Trabajo a turnos	<i>Сменная работа; работа по сменам</i>	Equivalencia completa
-----------------------------	--	------------------------------

<p><i>es</i> “Forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 36.3).</p>
<p><i>ru</i> “Работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 103)</p>
<p><u>Equivalencia completa.</u></p>

29. Ritmo de trabajo	<i>Режим рабочего времени</i>	Equivalencia completa
<p><i>es</i> “El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 36.5).</p>		
<p><i>ru</i> “Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 100)</p>		

Equivalencia completa.

30. Descanso semanal	<i>Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)</i>	Equivalencia completa
<p><i>es</i> “Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 37.1).</p> <p>Detalle: “La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 37.1).</p>		
<p><i>ru</i> “Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов. Исчисление продолжительности еженедельного непрерывного отдыха производится с момента окончания рабочей смены накануне выходного дня и до начала работы на следующий (после выходного) день.” (Bujanova M.O., Zajceva O.B. 2017, p. 301)</p> <p>Detalle: “при суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть соблюдена лишь за учетный период.” (Bujanova M.O., Zajceva O.B. 2017, p. 301)</p>		
<p><u>Equivalencia completa.</u></p>		

31. Fiestas	<i>Нерабочие праздничные дни</i>	Equivalencia completa
<p><i>es</i> “Asimiladas a los descansos semanales en cuanto a la obligatoriedad, tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 37.2).</p>		
<p><i>ru</i> “Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 112)</p>		
<p><u>Equivalencia completa.</u></p>		

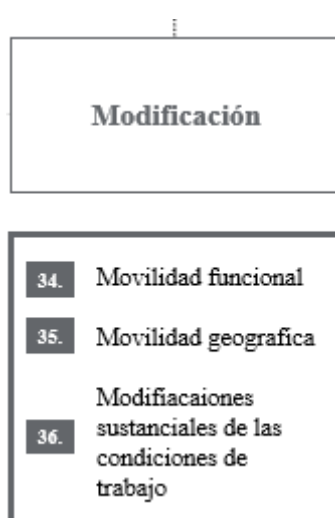
32. Permisos	<i>Дополнительный оплачиваемый отпуск; разрешение на отсутствие на работе (дословный перевод), отгул</i>	Equivalencia parcial
<p><i>es</i> “El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 37.3). Detalle: “el Estatuto de los Trabajadores determina los casos en los que el permiso debe ser retribuido” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 37.3).</p>		
<p><i>ru</i> “Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 116) Detalle: “работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 116)</p>		
<p><u>Equivalencia parcial.</u> Realmente el concepto español “permiso” no existe en la realidad rusa, por lo que encontrar su equivalencia sería una labor complicada, dado que, dependiendo del contexto, y si el permiso es retribuido o no, se traduciría diferentemente.</p>		

33. Vacaciones anuales	<i>Ежегодный отпуск</i>	Equivalencia completa
<p><i>es</i> “El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 38.1).</p>		
<p><i>ru</i> “Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 114)</p>		

Detalle: “ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 115)

Equivalencia completa.

El siguiente gráfico presenta la sexta categoría temática, compuesta de los conceptos relacionados con la modificación del contrato de trabajo. Después del gráfico se exponen las fichas terminológicas de los conceptos pertenecientes a esta categoría temática.



34. Movilidad funcional	<i>Перевод на другую работу. Перемещение.</i>	Equivalencia parcial
<i>es</i> “Cambio por parte del empresario de las tareas del trabajador establecidas en el contrato de trabajo. Este cambio que debe ser por razones organizativas o técnicas pueden implicar una variación respecto a las tareas del trabajador propias de su categoría o especialidad.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 39.1).		
<i>ru</i> “Постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 72.1)		

Equivalencia parcial.

35. Movilidad geográfica; traslado	<i>Перевод на другую работу. Перемещение</i>	Equivalencia parcial
<p><i>es</i> “Cambio del centro de trabajo del trabajador efectuado por el empresario por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, que tiene como consecuencia que el trabajador cambie de residencia (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 40.1). Detalle: la decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Si el trabajador no acepta la decisión de traslado, puede extinguirse el contrato de trabajo, en cuyo caso el trabajador percibirá una indemnización económica” (Curso de Gestión Socio Laboral, 2002, p. 56)</p>		
<p><i>ru</i> “Постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 72.1)</p>		
<p><u>Equivalencia parcial.</u> Basándonos en la información proporcionada, podemos observar que en ruso los conceptos de "movilidad funcional" y "movilidad geográfica/traslado" se traducen de manera similar. Ambos conceptos se expresan en ruso como "<i>перевод на другую работу, перемещение</i>", que abarca tanto el cambio de tareas laborales dentro de la misma empresa como el traslado geográfico junto con el empleador.</p>		

36. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo	<i>Существенное изменение условий труда</i>	Equivalencia completa
<p><i>es</i> “Cambio en las condiciones contractuales entre el empleador y el trabajador ocasionado por un cambio en las circunstancias laborales” (Curso de Gestión Socio Laboral, 2002, p. 53) “Modificación que altera y transforma los aspectos fundamentales de la relación laboral. La dirección de la empresa podrá acordar dichas modificaciones, cuando</p>		

existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.” (Curso de Gestión Socio Laboral, 2002, p. 53).

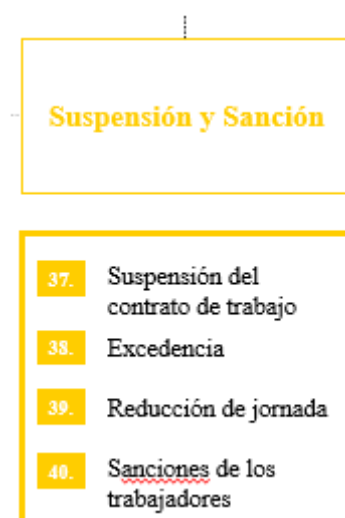
Detalle: “dentro de las modificaciones sustanciales se encuadra entre otras: el cambio de una jornada continua por una partida, la modificación de la estructura salarial pactada o la revisión de tiempos y rendimientos que afecten al sistema de trabajo.” (Curso de Gestión Socio Laboral, 2002, p. 53).

ru “Поручение работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо работы, при выполнении которой изменяются существенные условия труда.” (Вујанова М.О., Зажцева О.В. 2017, p. 221)

“В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 74)

Equivalencia completa.

El siguiente gráfico presenta la séptima categoría temática, compuesta de los conceptos relacionados con la suspensión del contrato de trabajo. Después del gráfico se exponen las fichas terminológicas de los conceptos pertenecientes a esta categoría temática.



37. Suspensión del contrato de trabajo	<i>Приостановление трудового договора (дословный перевод)</i>	Sin equivalencia
<p><i>es</i> “Interrupción temporal de la ejecución de las prestaciones fundamentales y de la continuidad del vínculo de la relación jurídico laboral obligatoria. El contrato de trabajo no se extingue, sino que únicamente se suspende, con lo que continúa en vigor. La suspensión exonera a las partes de sus obligaciones recíprocas de trabajar y retribuir el trabajo.” (Curso de Gestión Socio Laboral, 2002, p. 65).</p> <p>Detalle: “El contrato de trabajo puede suspenderse temporalmente por causas debidas al trabajador (ejemplo: ejercicio del derecho a la huelga), al empresario (ejemplo: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias) o por circunstancias ajenas a ambos (ejemplo: incapacidad temporal).” (Curso de Gestión Socio Laboral, 2002, pp 65 y 66).</p>		
<p><i>ru</i> Como un concepto de suspensión de contrato de trabajo en Federación Rusa no existe, en vez de esto, dependiendo del contexto se utiliza “<i>временное отстранение от работы</i>” o “<i>разные виды отпусков</i>”.</p> <p>Detalle: “в период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 76)</p>		
<p><u>Sin equivalencia.</u></p>		

38. Excedencia; período de excedencia	<i>Отпуск без сохранения заработной платы, отпуск за свой счет</i>	Equivalencia parcial
<p><i>es</i> “Plazo de tiempo en que queda suspendido el contrato de trabajo por la petición del trabajador o porque el trabajador desempeñe un cargo público o sindical no compatible con el trabajo” (Curso de Gestión Socio Laboral, 2002 p. 67).</p> <p>Información adicional: “La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 46.1).</p>		

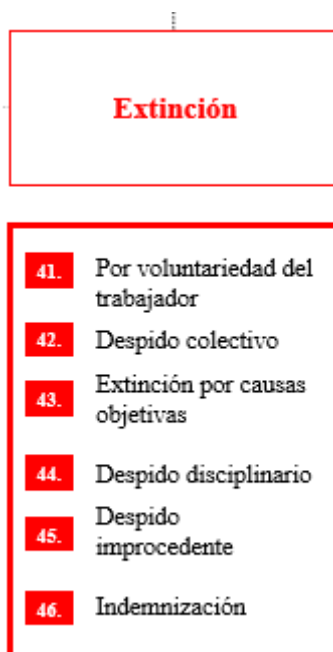
<p><i>ru</i> “По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 128)</p>
<p><u>Equivalencia completa.</u></p>

39. Reducción de la jornada de trabajo	<i>Неполный рабочий день</i>	Equivalencia completa
<p><i>es</i> “La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 47.1).</p>		
<p><i>ru</i> “Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 104)</p>		
<p><u>Equivalencia completa.</u></p>		

40. Faltas y sanciones de los trabajadores	<i>Дисциплинарные взыскания</i>	Equivalencia completa
<p><i>es</i> “Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 58.1).</p>		
<p><i>ru</i> “За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 192)</p>		

Equivalencia completa.

El siguiente gráfico presenta la octava categoría temática, compuesta de los conceptos relacionados con la extinción del contrato de trabajo. Después del gráfico se exponen las fichas terminológicas de los conceptos pertenecientes a esta categoría temática.



41. Extinción del contrato por voluntad del trabajador	<i>Рассторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)</i>	Equivalencia completa
<p>es “Finalización de forma definitiva de la relación individual de trabajo entre el empresario y el trabajador solicitada por el trabajador. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario		

En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 50.1 y 50.2).
<i>ru</i> “Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 80)
<u>Equivalencia completa.</u>

42. Despido colectivo	<i>Коллективное увольнение (дословный перевод)</i>	Sin equivalencia
<p><i>es</i> “Extinción del contrato basada en las razones productivas, organizativas, técnicas y económicas que atañe en un plazo de 90 días al menos a 10 trabajadores en las empresas de menos de 100 trabajadores, al 10 % de los trabajadores en las empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores, y a 30 trabajadores en las empresas de más de 300 trabajadores” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 51.1).</p>		
<p><i>ru</i> En la Federación Rusa concepto equivalente al “despido colectivo” de España se refiere al “<i>расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя</i>”. Entonces para evitar una frase tan larga, es aconsejable utilizar traducción literal con descripción explicativa del concepto.</p>		
<u>Sin equivalencia.</u>		

43. Extinción del contrato por causas objetivas	<i>Расторжение трудового договора по объективным причинам (дословный перевод)</i>	Sin equivalencia
<p><i>es</i> “Extinción del contrato comunicada con un previo aviso con 15 días de antelación y basada en:</p> <p>a) Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.</p> <p>b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. “</p>		

(Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 52).
<i>ru</i> En la Federación Rusa concepto equivalente al “extinción del contrato por causas objetivas” de España se refiere al “ <i>расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации</i> ”. Entonces, para evitar una frase tan cargada, es mejor utilizar traducción literal con descripción explicativa del concepto.
<u>Sin equivalencia.</u>

44. Despido disciplinario	<i>Дисциплинарное увольнение (дословный перевод)</i>	Sin equivalencia
<i>es</i> “El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 54).		
<i>ru</i> En la Federación Rusa concepto equivalente al “despido disciplinario” de España se refiere al “ <i>расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае нарушения работником трудовых обязанностей</i> ”, pero una equivalencia funcional no existe.		
<u>Sin equivalencia.</u>		

45. Despido improcedente	<i>Увольнение без уважительных причин (дословный перевод)</i>	Sin equivalencia
<i>es</i> “Extinción del contrato basada en motivos no justificados legalmente. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 56.1).		
<i>ru</i> N/A		
<u>Sin equivalencia.</u>		

46. Indemnización por finalización del contrato de trabajo	<i>Выходное пособие или единовременная компенсация</i>	Equivalencia parcial
---	--	-----------------------------

es “En la extinción del contrato por causas objetivas se obliga al empleador a poner a disposición del trabajador una cuantía económica equivalente a veinte días al año por año de servicio prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.” (Estatuto de los Trabajadores, 2023 art. 53.1).

ru “При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка.” (Código Laboral de la Federación de Rusia, 2001 art. 178)

Equivalencia parcial. La principal diferencia es la cantidad del dinero pagado al trabajador, por lo que en Federación de Rusia no tiene mucho peso a nivel legal, cuando en España es una cuestión muy importante para despedir o no a un trabajador, dado que funciona como barrera protectora ante el despido improcedente.

4. CONCLUSIONES

Tras haber realizado el presente trabajo, a continuación, se ofrecen las principales conclusiones, que están basadas sobre las hipótesis declaradas al principio del estudio.

El trabajo partía de las siguientes hipótesis:

- I) *Los términos que analiza este trabajo pertenecen al Estatuto de los Trabajadores que es una ley que recoge de una manera sencilla los posibles vocablos que se dan en una relación laboral usual, por tanto, la terminología analizada es de carácter común.*

Esta hipótesis se confirmó completamente. Dado que el Estatuto de los Trabajadores es una ley que recoge de una manera sencilla los posibles vocablos y regula las relaciones laborales usuales, muchos términos forman parte del lenguaje común. Los términos como “jornada”, “contrato”, “vacaciones”, “festivos”, “empleado” son fácilmente comprensibles y no necesitan una explicación adicional.

- II) *Las normativas laborales de España y la Federación Rusa son modernas y ajustadas al derecho laboral internacional. Ambos países pertenecen a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por lo que los términos utilizados en ambas legislaciones al nivel analizado deberían tener una equivalencia como mínimo parcial, siendo escasos los términos sin equivalencia.*

No se ha confirmado completamente la hipótesis planteada. Aunque las normativas laborales de España y la Federación Rusa son modernas y están alineadas con el derecho laboral internacional, y ambos países son miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no se puede asegurar que los términos utilizados en ambas legislaciones tengan una equivalencia completa o parcial en el nivel analizado. Aunque en la mayoría de los casos puede existir una equivalencia parcial, en algunos casos puede no haber una equivalencia directa entre los términos utilizados en ambas legislaciones. A nivel de número de los 46 términos analizados, 22 tenían equivalencia completa, 14 equivalencia parcial y 10 no tenían equivalencia, que corresponde al 22 por ciento del número total de términos. Por lo que podemos decir que, aunque la mayoría de los términos tenía equivalencia completa o parcial, los términos sin equivalencia no pueden considerarse escasos.

III) *Tanto las normas laborales españolas como las normas laborales rusas se enmarcan en la tradición románica. Posteriormente la legislación española se influenció por la legislación francesa (basada en la especificidad terminológica de la ley), mientras que la rusa por la legislaciones esclavas y socialistas (basadas en la jurisprudencia y en la tradición). Esto ha conferido mayor especificidad a los términos que se utilizan en la normativa laboral española frente a los rusos que son más amplios.*

Esta hipótesis se ha confirmado completamente. Muchos de los términos españoles estudiados en este trabajo han demostrado ser más concretos que sus equivalentes rusos. Por ejemplo, el término “relación individual de trabajo”. En este caso la definición en español es más precisa y concreta, dado que contiene la palabra “individual”, cuando en ruso es “*трудовые отношения*”, un concepto más amplio. Un caso más sería el término “despido disciplinario”. Su equivalente en ruso sería “*расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае нарушения работником трудовых обязанностей*”, lo que corresponde a la traducción explicativa. Otros ejemplos son los términos "movilidad funcional" y "movilidad geográfica/traslado", que se traducen de manera similar. Ambos conceptos se expresan en ruso como "*перевод на другую работу, перемещение*", que abarca tanto el cambio de tareas laborales dentro de la misma empresa como el traslado geográfico junto con el empleador.

IV) *Este trabajo no pretende ser exhaustivo, ya que para interpretar el lenguaje jurídico laboral debe conocerse en detalle los sistemas jurídicos en los que se utiliza. Solo se analiza el contenido conceptual de los términos considerando similitudes entre los sistemas jurídicos español y ruso. En los casos que no existiera la equivalencia, se propone un equivalente para compensar la incongruencia terminológica. En este caso se utiliza la traducción literal con descripción del concepto.*

Esta hipótesis se ha confirmado completamente. Para los 10 términos sin equivalencia, e incluso para algún término con equivalencia parcial, la mejor solución para compensar la incongruencia terminológica es traducción literal con una descripción explicativa. Por ejemplo, como en el caso del término “despido disciplinario”, la solución es traducirlo como “*дисциплинарное увольнение*”, explicando en su primera utilización que se refiere al “*расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае нарушения работником трудовых обязанностей*”.

5. FUTURAS INVESTIGACIONES

Una vez presentadas las conclusiones derivadas del estudio previo, es posible identificar numerosas posibilidades para futuras investigaciones. Como es común en cualquier trabajo de investigación, este estudio plantea nuevas interrogantes y abre nuevas vías de investigación que podrían despertar interés en el futuro. A continuación, se mencionan algunas de estas posibles líneas de investigación, que podrían ser desarrolladas en futuros artículos, trabajos fin de máster o incluso en una tesis doctoral:

- Modificación de la orientación con relación al idioma de origen.

Durante la investigación y búsqueda de los conceptos funcionales en el idioma ruso, me he tapado con algunos conceptos específicos para las realidades laborales rusas que me quede pensando como lo podría trasladar al idioma español, como, por ejemplo, “*работа вахтовым методом*”, “*смена сутки через двое*”. Dado que este trabajo se centraba en la búsqueda de equivalencias funcionales del español al ruso, se ha optado por no profundizar en esta dirección. No obstante, si se requiriera traducir del español al ruso, surgiría un desafío que debería resolverse.

- Ampliación del volumen del objeto del presente trabajo

En presente trabajo se han analizado 46 conceptos del Estatuto de los Trabajadores de España, pero otra posible línea de trabajo podría ser la ampliación del número de los conceptos analizados, o incluso, análisis del texto entero con sus posibles traducciones, que permitiría entrar más al detalle del lenguaje jurídico-administrativo del ámbito laboral, lo que puede resultar en creación del glosario específico de esta rama del derecho.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, Lourdes (2001). *Lexicografía y terminología aplicadas a la traducción. Curso práctico de introducción*. Universidad Barcelona.
- Seguridad Social Española (2021). *Anuario Estadístico: Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social según régimen y país de nacionalidad*. <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/anuarios/2021/AEX/AEX-.pdf>
- Belyaninova, Yu.V. (2010). *Derecho Laboral*. Moscú, 2010.
- Borja Albi, A. (2000). *El texto jurídico inglés y su traducción al español*. Ariel.
- Bujanova M.O., Zajceva O.B. (2017) *Trudovoe pravo Rossii*. Fenix.
- Cabré Castellví, M. T. (2004) La terminología en la traducción especializada. En C. Gonzalo Garcia, V. Garcia Yebra, (Ed.), *Manual de documentación y terminología para la traducción especializada*. Arco Libros.
- Castillo Rodríguez, Susana (1999). «Memoria, Educación e Historia: el caso de los niños españoles evacuados a la Unión Soviética durante la Guerra Civil Española». Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Departamento de Antropología Social. Madrid, 1999.
Recuperado de:
https://www.academia.edu/4932503/Memoria_Educaci%C3%B3n_Historia_el_caso_de_los_ni%C3%B1os_espa%C3%B1oles_evacuados_a_la_Uni%C3%B3n_Sovi%C3%A9tica_durante_la_Guerra_Civil
- Código de leyes laborales de la RSFSR (República Socialista Federativa Soviética de Rusia). 10 de julio de 1918.
- Código de leyes laborales de la RSFSR (República Socialista Federativa Soviética de Rusia). 30 de octubre de 1922.
- Código Laboral de la Federación de Rusia. 21 de diciembre de 2001. 26 de diciembre de 2001 (Federación de Rusia). <https://rulaws.ru/tk/>
- Constitución de la Federación de rusa. Artículo 47 de 25 de diciembre de 1993 (Federación de Rusia)
- Constitución de la República Española. Art. 1 y 46 de 10 de diciembre de 1931. (España).
- Cuesta Bustillo, J. (1994). *Una esperanza para los trabajadores. Las relaciones entre España y la Organización Internacional del Trabajo (1919 – 1939)*. CES.
- Cuningham, H. (1994). *Trabajo y explotación infantil. Situación en Inglaterra en los siglos XVII al XX*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Curso de gestión socio laboral*. (2002). CADMO Conocimientos.
- Guzmán Tirado, R. (2005) *Curso de traducción jurídico-administrativa (ruso/español y español/ruso)*. Centro de lingüística aplicada atenea
- Estatuto de los Trabajadores* (2023). Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado.
- García Oviedo, C. (1934). *Tratado elemental de Derecho Social*. Victoriano Suárez.
- Cabré Castellví, M. T. (2004) La terminología en la traducción especializada. En C. Gonzalo García, V. García Yebra, (Ed.), *Manual de documentación y terminología para la traducción especializada*. Arco Libros.
- Gorshenin K.P. (1958) *Sorokaletie pervogo sovetского Kodeksa zakonov o trude // Sovetskoe gosudarstvo i pravo*. # 12
- Holl, Iris. (2012) Técnicas para la traducción jurídica: revisión de diferentes propuestas, últimas tendencias. *Hermeneus: Revista de la Facultad de Traducción e Interpretación de Soria*, (14), 191-216.
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/5474/Hermeneus-2012-14-TecnicasTraduccion-Juridica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hoppa, Anna (2016) *Análisis de conceptos del derecho laboral Individual en español y en finés*. [Trabajo de fin de máster. Universidad de Turku]. https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/129960/gradu2016Hoppa_Ana.pdf;jsessionid=06599E57CFB1A304214840EE3A2B77A2?sequence=2
- Hurtado Albir, A. (2001) *Traducción y traductología: Introducción a la traductología*. Catedra.
- Instituto Nacional de Estadística INE (2023) *Población extranjera por nacionalidad, comunidades, sexo y año* datos del I trimestre de 2023; Padrón de habitantes de España [en línea]. [Consulta: 25/07/2023]. Recuperado de:
<https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/e245/p08/10/&file=02005.px#!tabs-tabla>
- Kiselev I. Ja. (2001). *Trudovoe pravo Rossii. Istorikopravovoe issledovanie: Ucheb. posobie*.
- Ley de 3 de marzo de 1904 [Ministerio de la Gobernación]. Por la cual se establece el descanso dominical. 4 de marzo de 1904. Gaceta de Madrid. No. 64.
<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1904/064/A00909-00909.pdf>

- Ley de 27 de febrero de 1912 [Ministerio de la Gobernación]. Por la cual se estable que las mujeres que no trabajaran en las fábricas tenían derecho a disponer de un lugar donde sentarse siempre y cuando no impidiera el trabajo que desempeñaban. 28 de febrero de 1912. Gaceta de Madrid. No. 59.
https://www.boe.es/diario_gazeta/comun/pdf.php?p=1912/02/28/pdfs/GMD-1912-59.pdf
- Ley de 11 de julio de 1912 [Ministerio de la Gobernación]. Por la cual se establecía la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres en talleres y fábricas. 12 de julio de 1912. Gaceta de Madrid. No. 194.
https://www.boe.es/diario_gazeta/comun/pdf.php?p=1912/07/12/pdfs/GMD-1912-194.pdf
- Ley 21 de noviembre de 1931 [Ministerio de Trabajo y Previsión]. Por la cual se aprueba la ley relativa al contrato de trabajo. 22 de noviembre de 1931. Gaceta de Madrid. No. 326. <https://www.boe.es/gazeta/dias/1931/11/22/pdfs/GMD-1931-326.pdf>
- Lyakh A. (2010) *Derecho Laboral. Desarrollo de la legislación laboral soviética en diez años*.
- Manglano, C. M., Valdés, J. M. S. C., Álvarez, M. J. L., & Díaz-Caneja, A. M. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo* (14.a ed.). Tirant lo Blanch.
- Martínez Peñas, Leandro (2011). *Los inicios de la legislación laboral española: la ley Benot*. Revista Aequitas Volumen 1, páginas 38 y 39. Recuperado de: <https://revistaequitas.files.wordpress.com/2011/11/nc2ba-1-20111.pdf>
- Mayoral Asensio R. (2004) Lenguaje de especialidad y traducción especializada. En C. Gonzalo García, V. García Yebra, (Ed.), *Manual de documentación y terminología para la traducción especializada*. Arco Libros.
- Eugene Albert, N. (1993) *Language, culture, and translating*. Shanghai Foreign Language Education Press.
- Orlovsky Yu.P., Nurtdinova A.F. (2010). *Derecho Laboral de Rusia*.
- Orsi Camilla (2015) *Estudio comparado y traductológico inglés/español de contratos: el contrato de trabajo* [Trabajo de fin de grado de la Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/13079/TFG-O%20503.pdf?sequence=1>
- Servicio Público de Empleo Estatal [SEPE] *Modalidades de contratos*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>
- Pic, Paul. (2002). *Estudio Crítico de la Ley de accidentes de trabajo francesa de 9 de abril de 1898*. Editorial Universitaria Ramón Areces.

- Periódico El País (2008). Elpais.es [en línea]. [Consulta:01/07/2022]. Recuperado de:
https://elpais.com/elpais/2008/06/13/actualidad/1213345017_850215.html
- Periódico El País (2022). Elpais.es [en línea]. [Consulta:21/07/2023]. Recuperado de:
<https://elpais.com/internacional/2022-12-03/medio-millar-de-rusos-buscan-proteccion-en-espana-no-quiero-formar-parte-de-este-crimen-contra-ucrania.html>
- Real Decreto Ley de 23 de agosto de 1926 [Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria]. Para la aprobación del Código de Trabajo. 1 de septiembre de 1926. Gaceta de Madrid. No. 244. <https://www.boe.es/gazeta/dias/1926/09/01/pdfs/GMD-1926-244.pdf>
- Real Decreto Ley 32/2021. Relativo a las medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. 30 de diciembre de 2021. BOE. No 313.
<https://www.boe.es/boe/dias/2021/12/30/pdfs/BOE-A-2021-21788.pdf>
- Sager C., Juan. (1993) *Curso práctico sobre el procesamiento de la terminología*. Fundación Germán Sánchez Ruipérez.
- Sager C., Juan. (2012) *La traducción especializada: Teoría y práctica profesional*. Servicio de publicaciones de la Universidad de Córdoba.
- Šarčević, S. (1997). *New Approach to Legal Translation*, Kluwer Law International.
- Servicio Público de Empleo Estatal [SEPE] *Características de un contrato*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/caracteristicas-contrato.html>
- Steurs, F., & Tryczyńska, K. (2021). *European Labour Law and its Challenges in Multilingual Terminology and Translation: A Case Study*. Sendebär, 32
<https://revistaseug.ugr.es/index.php/sendebär/article/view/16953/21106>
- Tal' L.S. (2006). *Trudovoj dogovor: civilisticheskoe issledovanie*. Statut
- Tolkunov V.N. (2010) *Derecho Laboral*.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2021). *Guía laboral 2021*. Boletín oficial del estado.
- Venuti, L. (1995) *The Translator's Invisibility: A History of Translation*. Routledge
- Volodin, A. Y. (2008) Russian factory inspection (1882-1918): Cui bono? *Working paper of Paris School of Economics*, (60), 1-13. <https://shs.hal.science/halshs-00586054/document>
- Zhigachev A.V., Nasonova T.G. (2010). *Legislación laboral: historia y actualidad*.

ANEXO

Modelos de contratos en España

Modelo de contrato	Enlace al modelo de contrato
Indefinido	https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/indefinido/Indefinido.pdf
Temporal	https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/temporal/Temporal.pdf
De formación en alternancia	https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/formacion_aprendizaje/Formacion.pdf
Formativo para la obtención de la práctica profesional	https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/practicas/Practicas.pdf
De trabajo de los pescadores	https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/pesca/contrato-pescadores-completos-16-09-2020.pdf

Traducción de 20 páginas del trabajo de fin de máster

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. МОТИВАЦИЯ И ЦЕЛИ РАБОТЫ

Количество мигрантов из Российской Федерации, выбравших Испанию в качестве места постоянного проживания, увеличивается с момента распада Советского Союза в декабре 1991 года. Ранее гражданам стран СССР было запрещено выезжать в другие зарубежные страны.

С момента создания Российской Федерации (декабрь 1991 года) начался выезд физических лиц за границу. "Изначально большинство мигрантов, выбравших Испанию в качестве места назначения, были потомками испанцев, эмигрировавших во время Гражданской войны в Испании (1936–1939 гг.)." (Кастильо Родригес, Сусана 1999, стр. 20), а также русскими гражданами, стремящимися найти более удовлетворительное трудовое будущее в условиях экономической нестабильности в Российской Федерации после распада Советского Союза.

Впоследствии, в 1990-е годы, наблюдалась миграция лидеров российской мафии в Испанию с целью отмывания денег. Подтверждением тому могут служить операции, проведенные испанской полицией в первые годы XXI века (Periódico El País, 2008).

На протяжении последних двадцати лет характеристики российских мигрантов, выбирающих Испанию в качестве страны для своей жизни, изменились. В настоящее время происходит миграция семей с российским гражданством из среднего и средне-высокого классов, которые оказываются привлечены стабильной политической ситуацией (с прочной демократией и свободами) и расцветающей экономикой с широкими возможностями как в предпринимательском мире, так и в сфере трудоустройства.

С другой стороны, ограничение прав ЛГБТ-сообщества, которое правительство России осуществляет в последние годы, а также начало вторжения в Украину 22 февраля 2022 года, что привело к мобилизации тысяч молодых людей для участия в войне, заставили многих россиян приехать в Испанию. Конкретно, 82 380 человек с российским гражданством уже проживают в Испании (данные за I квартал 2023

года; Перепись населения Испании, 2023 г.), что составляет 0,17% населения Испании. Также стоит упомянуть, что в 2022 году, согласно данным Министерства внутренних дел Испании, 437 иммигрантов из России подали запрос на политическое убежище в Испании (газета El País, 3 декабря 2022 года).

Многие из этих российских мигрантов, решив основать бизнес-проекты в Испании (зарегистрировавшись как испанская компания), сталкиваются с другой трудовой правовой системой, чем та, что была знакома им в их родной стране.

Некоторые данные, связанные с российским населением, могут дать представление о масштабах, которые может принять рынок труда российских работников в Испании.

В следующей таблице, предоставленной Национальным институтом статистики, можно наблюдать значительный рост числа российских резидентов в Испании, что составляет в 2022 году на 20 867 человек больше, чем в 2013 году, однако также стоит отметить, что в период с 2020 по 2022 год население с российским гражданством сократилось на 408 человек согласно Переписи населения за I квартал 2023 года.

Население с российским гражданством по годам (данные за I квартал 2023 года; Перепись населения Испании)

2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
82.380	79.485	82.788	77.715	73.930	72.234	70.927	68.387	65.034	61.513

Как можно заметить, население с российским гражданством в Испании растет из года в год (за исключением, вероятно, периода 2020-2021 из-за эпидемии COVID), что может дать нам представление о том, как важно для этих людей трудовое законодательство.

Более конкретно, если рассмотреть статистические данные о российских работниках, зарегистрированных в системе социального обеспечения, можно заметить, что среднегодовое количество российских работников, зарегистрированных в системе социального обеспечения в Испании за 2021 год (последний год, по которому доступны статистические данные) (Годовой статистический отчет Системы социального обеспечения, 2021 год), составило 20 850 человек, распределенных по различным режимам следующим образом:

- Общий режим: 13 904
- Особый сельскохозяйственный режим: 380
- Особый режим для домашних работников: 1 871
- Особый морской режим: 21
- Особый режим для самозанятых работников: 4 675

84,3% из этих работников работают в секторе услуг, 7% - в строительстве, 6,3% - в промышленности, и оставшиеся 2,4% заняты в сельском хозяйстве (Годовой статистический отчет Системы социального обеспечения, 2021 год).

Все трудовые отношения этих работников регулируются трудовым договором, согласно испанскому законодательству, которое предоставляет ряд прав и обязанностей с существенными различиями по сравнению с российским трудовым законодательством.

Из этого контекста возникает мотивация для выполнения данной работы, целью которой является:

1. Сравнение и интерпретация языка трудового законодательства Испании и Российской Федерации таким образом, чтобы это сравнение и интерпретация терминов облегчили работу юридическому переводчику, который сталкивается с вопросами, связанными с этой областью деятельности.
2. Создание основы для помощи тем, кто владеет юридическим языком трудового права, сравнивать и понимать термины, используемые в испанском и российском законодательствах.
3. Предложение методологии изучения юридического перевода, которая может быть применима и в других работах.

Следовательно, эта работа является терминологическим исследованием, которое включает сбор, анализ и систематическое представление терминов в области специализированных знаний, касающихся индивидуального трудового права как испанского, так и российского. В результате работы разрабатывается методология систематического изучения перевода, применимая во всех областях перевода.

В связи с некоторыми областями, которые рассматриваются в данной работе, уже существуют другие предыдущие исследования, которые необходимо упомянуть в качестве источников:

- Дипломная работа университета Вальядолида "Сравнительное и трансляционное исследование английского/испанского языков контрактов: трудовой договор" Камиллы Орси.
- Магистерская диссертация Института языков и перевода университета Турку "Анализ концепций трудового права" Анны Хоппа.
- Статья "Европейское трудовое право и его вызовы для многоязычной терминологии и перевода: изучение кейса" Фриды Стюрс К.У. Левен.

В дальнейшем я представляю основные аспекты, которые предлагается внести данным исследованием по сравнению с упомянутыми выше:

- Комбинация русско-испанских языков с получением терминологического сравнения между испанским и российским трудовым правом.
- Создание и разработка методологии, которую переводчик может использовать как рабочий инструмент в любой юридической области, даже если это не касается трудового права.
- Практическая реализация предложенной методологии, включающая построение когнитивно-дискурсивного текстового фреймворка, поиск функциональных эквивалентов сравниваемого права и применение техник перевода для непереводаемых понятий.

1.2. ПРЕДМЕТ И МАТЕРИАЛ ИССЛЕДОВАНИЯ

Трудовое законодательство структурируется вокруг трех основных блоков. В кратком изложении предлагаем структуру Манглано (Манглано, С. М., 2015):

- "Индивидуальное право: включает всё, что касается трудового договора, прав и обязанностей работников и предпринимателей, с особым вниманием к формализму контракта труда, а также приостановлению и прекращению его действия.
- Профсоюзное или коллективное право: включает в себя вопросы, связанные с представительством работников и предпринимателей. В Испании по-прежнему преобладает модель прямого коллективного представительства, где представители компании выбираются работниками. Это включает некоторые исторические коллективные права, такие как право на собрания, забастовки и системы разрешения конфликтов между работниками и предпринимателями.
- Право социального обеспечения: включает анализ режимов, в которых работник находится в зависимости от особенностей его работы: самозанятые, горнодобывающие, сельскохозяйственные, домашние служащие..." (с.139)



График 1. Блоки структурирования трудового права

"Визуальное представление основных блоков трудового законодательства Манглано." Источник: собственное изложение на основе Манглано.

Из-за объема каждого из блоков, на которые структурирован трудовой закон, в данной работе мы сосредоточимся на "Индивидуальном праве", где изучается трудовой договор, его структура, составляющие элементы, развитие и расторжение данного договора.

Следовательно, предметом данной работы является терминологическое изучение индивидуального трудового права как в испанском, так и в российском праве.

После анализа различных источников, на основе которых можно выполнить данную работу, ниже представлен выбранный корпус, на котором определяются терминологические понятия. Этот корпус включает в себя в основном источники испанского и российского права, которые регулируют индивидуальное трудовое право. Конкретно, для испанского индивидуального трудового права это:

- Хартия трудящихся Королевства Испании
- Трудовые договоры

и для российского индивидуального трудового права это:

- Трудовой кодекс Российской Федерации.

1.3. МЕТОДОЛОГИЯ РАБОТЫ

Методология, примененная для составления этой работы магистра, включает следующие этапы:

- I) Исторический контекст процесса создания трудового законодательства в Испании.
- II) Исторический контекст процесса создания трудового законодательства в Российской Федерации.
- III) Извлечение уникальных терминов, содержащихся в текстах испанского трудового законодательства, в частности, в Хартии трудящихся и официальных образцах трудовых договоров, для последующего создания когнитивно-дискурсивного текстового фреймворка понятия "индивидуальное трудовое право".
- IV) Терминологический анализ путем группировки ключевых понятий и выражений: поиск их функциональных эквивалентов на русском языке.
- V) Предложение перевода или альтернативного эквивалента в случае, если термин не имеет эквивалента.
- VI) Заключение.

1.4. ГИПОТЕЗА РАБОТЫ

Работа исходит из следующих гипотез:

- I) Термины, анализируемые в данной работе, принадлежат Хартии трудящихся, который является законом, и где простым образом отражаются возможные слова, используемые в обычных трудовых отношениях, следовательно, анализируемая терминология имеет общий характер.
- II) Трудовые нормативы Испании и Российской Федерации современны и соответствуют международному трудовому праву. Оба страны являются членами Международной организации труда (МОТ), поэтому термины, используемые в обеих законодательствах на анализируемом уровне, должны иметь хотя бы частичное эквивалентное значение, и количество терминов без эквивалента должно быть небольшим.
- III) Как испанское, так и российское трудовое право принадлежат романской традиции. Впоследствии испанское законодательство подверглось влиянию французского (основанного на специфичной терминологии закона), тогда как российское - законодательства славянских и социалистических стран (основанных на прецедентах и традиции). Это придает большую специфичность используемым терминам в испанском трудовом законодательстве по сравнению с российскими, более широкими в своих значениях.
- IV) Данная работа не претендует на полноту, так как для всестороннего толкования юридического документа необходимо подробно изучать правовые системы, в которых он используется. Здесь анализируется только концептуальное содержание терминов, принимая во внимание сходства между испанской и российской правовыми системами. В случаях, когда эквивалент отсутствует, предлагается альтернативный эквивалент для компенсации терминологического несоответствия. В этом случае используется дословный перевод с описанием концепции.

2. ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ОСНОВА

2.1. ИСТОРИЧЕСКИЙ КОНТЕКСТ СОЗДАНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ИСПАНИИ.

В данной главе будет определен исторический контекст Испании, как постепенно регулировалась трудовая сфера, начиная с первого закона, который, по мнению экспертов, можно считать относящимся к данной тематике, и заканчивая последним трудовым нормативным актом (Королевский декрет-закон об экстренных мерах по трудовой реформе, обеспечении стабильности занятости и преобразовании рынка труда, Королевский декрет-закон 32/2021). Этот исторический контекст поможет определить основные политические и социальные течения, которые сформировали нормативное трудовое законодательство в Королевстве Испании на сегодняшний день.

2.1.1 Начало испанского трудового законодательства

Промышленная революция (1760-1840 гг.) стала историческим периодом глубоких изменений, как на экономическом, так и на социальном и технологическом уровнях, и породила либеральную экономику, основанную на равенстве перед законом, свободе промышленности и свободе труда. Свобода труда основывалась на том, что сам поиск личных интересов в экономической сфере приводит к увеличению богатства и общего благополучия, а также к более целостным социальным отношениям без необходимости регулирования. Это побудило государства отстаивать так называемый "абстенционизм", то есть государство не должно препятствовать в регулировании трудовых отношений. В результате "можно было договариваться о низких зарплатах, изнурительных рабочих днях (от пятнадцати до шестнадцати часов непрерывной работы), мизерных перерывах; возникло злоупотребление женским и детским трудом, и рабочая сила могла заниматься работой в зараженных, мрачных и влажных помещениях" (Гарсия Овьедо, 1934, с. 14).

Строгий экономический либерализм (абстенционизм) начал изменяться в различных странах, и были введены различные регуляции, касающиеся труда: труд женщин и детей, продолжительность рабочего дня, признание и регулирование профсоюзов.

В Испании эти изменения, вызванные промышленной революцией, привели к привлечению на рынок труда неквалифицированной рабочей силы, в частности женщин и детей. В случае детей их задания и обязанности считались предварительным этапом вхождения в мир труда: "В XVII и XVIII веках детство считалось временем ознакомления с рабочими навыками" (Каннингем, Х., 1994, с.15). С этого момента возникло общественное осознание необходимости начать регулирование трудовых отношений между предпринимателями (работодателями) и работниками (наемными рабочими).

Более конкретно, эта социальная тенденция ставила под вопрос ситуацию беззащитности детей. Кроме того, включение женщин и детей на рынок труда с более низкими заработными платами заставляло взрослых мужчин снижать свои зарплаты, чтобы быть конкурентоспособными и присоединиться к рынку труда.

24 июля 1873 года был принят Кортесами "Закон о работе в мастерских и обучении детей-рабочих в школах" (Протоколы заседания Кортесов (24/07/1873) № 48), более известный как Закон Бенота.

Этот закон, по словам Леандро Мартинеса Пеньяса (2011), стремился защитить детство, дав приоритет образованию над трудом. Вкратце, вокруг этого закона крутились два основных момента:

- "Защита детства через установление ограничений на рабочий день детей и исключение из трудового мира детей в возрасте до 10 лет.
- Образование несовершеннолетних через наличие школ в фабриках и обязательство обучения детей по крайней мере три часа в день" (с. 38-39).

Примечательно при этом, что в России до 1882 г. не существовало никакого трудового законодательства, которое, как указывал Володин, А.Ю. (2008 г.), могло бы создать необходимые инспекционные механизмы для контроля за условиями труда на фабриках. Закон 1882 г. впервые создал институт фабричной инспекции. Эти инспекторы, по словам Володина, «играли исключительную роль как единственный орган по осуществлению трудового законодательства в российской частной промышленности» (Володин, 2008, с. 2), а также как посредники между рабочими и фабрикантами.

Закон Бенота был многократно нарушен предпринимателями, в основном из-за отсутствия конкретного регламента, который бы запустил механизмы и ресурсы для обеспечения выполнения этого закона всеми сторонами.

С момента публикации этого первого трудового закона и учитывая предыдущий опыт несоблюдения его, при законодательстве в области труда всегда включался регламент.

26 июля 1878 года Министерство внутренних дел снова принимает законодательные меры в области труда, запрещая определенные виды работы для несовершеннолетних и вводя периоды отдыха после рождения ребенка и в период кормления грудью.

Интересно отметить, что в том обществе существовали два разных взгляда на причины, по которым правительство начало законодательство в области труда:

- Желание улучшить условия работы для женщин и детей.
- Предотвратить социальный конфликт с рабочим движением, которое уже начало сильно организовываться и проявляться на улицах через митинги и демонстрации.

Конкретно, в 1883 году, учитывая рост организаций новорожденного рабочего класса и проблемы как политической, так и социальной стабильности, Сегисмундо Морет, министр внутренних дел, создал Комиссию по социальным реформам посредством Королевского декрета от 5 декабря 1883 года.

В этот период был принят Закон от 30 января 1900 года о несчастных случаях на производстве, который, согласно Полю Пика (2002), "представляет собой первое распоряжение в Испании, регулирующее несчастные случаи на производстве, создающее страхование от них и принимающее доктрину профессионального риска вместо прежней доктрины вины" (с. 16).

В 1903 году Гумерсиндо Аскарате создал Институт социальных реформ посредством Королевского декрета от 23 апреля 1903 года. Этот Институт стал зародышем вмешательства правительства в трудовые вопросы, способствуя принятию ряда норм, связанных с социальным законодательством и контролем их соблюдения. Фактически, Институт социальных реформ является предшественником нынешней Инспекции труда и социального обеспечения.

Среди других норм, которые были поддержаны этим Институтом, следует выделить:

- Закон от 3 марта 1904 года о воскресном отдыхе.
- "Закон о стуле" от 27 февраля 1912 года, согласно которому женщины, не работающие на фабриках, имели право иметь место для сидения, при условии, что это не мешало их работе.
- Закон от 11 июля 1912 года о запрещении ночного труда для женщин в мастерских и фабриках.

В результате государственного вмешательства в вопросы труда возникла необходимость создания государственного органа, который бы централизовал все политики, связанные с трудовой сферой. По этой причине в марте 1913 года Альваро де Фигероа и Торрес (I Кондэ де Романонес), в качестве президента Совета министров, представил проект закона о создании Министерства труда, однако короткий срок своего правления (октябрь 1913 года) не позволил его реализовать.

8 мая 1920 года президент правительства Эдуардо Дато создал посредством королевского указа Министерство труда, обосновывая его создание тем, что после окончания Первой мировой войны Договором Версаля отстаивалась государственная интервенция в социальных вопросах. Договор Версаля привел к образованию Международной организации труда (МОТ), которая, по словам Куэсты Бустильоса, Дж. (1994) "отражала убеждение, что для достижения всемирного и постоянного мира была существенна социальная справедливость, которая требовала сотрудничества для обеспечения равенства условий труда в странах, конкурирующих на рынке. Для этого была создана трехсторонняя организация с представителями правительств, работодателей и работников в своих исполнительных органах" (стр. 25).

Диктатура Примо де Ривьера

Во время диктатуры Примо де Ривьера (1923–1930) была проведена первая компиляция существовавшего на тот момент трудового законодательства и осуществлена специфическая регулировка трудового договора независимо от договора об аренде услуг.

Был успешно принят Трудовой кодекс, утвержденный Королевским декретом от 23 августа 1926 года, который стал первым текстом, регулирующим трудовой договор

независимо от договора об аренде услуг, вводя предположение о существовании трудового договора во всех случаях и устанавливающим причины увольнения по срочным контрактам.

Вторая Республика

Период Второй Республики (1931-1939) стал вехой в регулировании трудовых отношений и развитии трудового права. Нормативные акты в этот период были значительными по объему вносимых изменений и представляли собой настоящее специальное право, организованное, последовательное и основанное на общих принципах, так что можно сказать, что трудовое право находится на стадии становления в Испании.

Конституция Испанской Республики 1931 года предоставляет трудовые права, такие как заработная плата, рабочий день, отпуска и возможность присоединиться к профсоюзу. В первой статье конституции говорится, что Испания - "демократическая Республика всех классов трудящихся, организованная по принципам свободы и справедливости". Кроме того, статья 46 упоминает, что труд во всех его формах является социальным обязательством и будет защищен законами. Республика обеспечит всем работникам достойные условия жизни. Социальное законодательство будет регулировать труд женщин и молодежи, а также случаи страхования от болезни, несчастных случаев, вынужденного безработицы, старости, инвалидности и смерти; работу женщин и молодежи, в частности, защиту материнства; продолжительность рабочего дня и минимальный и семейный заработок; оплачиваемые ежегодные отпуска; условия труда испанских рабочих за границей; институты сотрудничества; экономические и правовые отношения факторов, составляющих производство; участие работников в управлении, администрировании и прибылях предприятий, и все, что касается защиты прав работников.

Закон о трудовых договорах от 21 ноября 1931 года заменил Трудовой кодекс 1926 года.

Закон о трудовых договорах включает регулирование трудовых договоров, которое сохранялось с некоторыми изменениями до настоящего времени. Он признает право на забастовку и необходимость обоснованной причины для дисциплинарных увольнений.

Диктатура Франко

Франковский режим (1939-1975), возникший после гражданской войны, утверждал, что рабочие и предприниматели стремятся к одним и тем же целям и отвергал борьбу классов. Права коллективных организаций сталкивались с регрессом. Установлен единый синдикат под названием "Организация национального синдикалиста государства", а забастовка признавалась преступлением по уголовному кодексу.

Демократия

После становления демократии в 1975 году наступило разделение в отношении трудовых отношений по сравнению со всем предыдущим периодом. Либерализация трудовых отношений в Европе заменила интервенционизм. Конституция гарантирует свободу профсоюзов, а также право на забастовку и коллективные переговоры.

Закон 8/1980 от 10 марта устанавливает Хартия трудящихся.

2.1.2 Текущее испанское законодательство о труде

Трудовое законодательство представляет собой совокупность принципов и правил, установленных государством и социальными партнерами, прежде всего предпринимателями и профсоюзами, которые регулируют трудовые отношения наемных работников, выполняющих работу для предпринимателя.

В результате, трудовое законодательство регулирует отношения между предпринимателями и работниками в предприятии.

Можно выделить два типа работы:

- По характеру работы различают интеллектуальный труд, в котором интеллектуальные способности являются существенными, и ручной труд, в котором физические способности играют главенствующую роль.
- По вознаграждению:
 - o Оплачиваемая работа: та, которая выполняется по счету других и приводит к увеличению дохода лица, выполняющего ее;

- Неоплачиваемая работа: та, которая выполняется в дружественных и добровольных отношениях. Этот тип работы не подпадает под сферу трудового законодательства.

2.1.3 Трудовой договор в Испании

Трудовой договор является основным элементом трудовых отношений, поскольку именно он создает эти отношения.

Согласно информации от Государственной службы занятости населения (*SEPE*), трудовой договор представляет собой двустороннее соглашение, устное или письменное, в рамках которого работник обязуется лично и добровольно выполнять работу по поручению другого лица (работодателя) на условиях найма и под его руководством и контролем, в обмен на вознаграждение.

Это определение предполагает наличие ряда обязательных условий в трудовом договоре:

- Добровольность: трудовое законодательство применяется к любой предоставленной работе добровольно.
- Вознаграждение: как компенсация за зависимую и наемную работу. Следовательно, из сферы трудового договора исключаются бескорыстные действия.
- Отчуждение ответственности: как результат работы, так и риски в ее выполнении ложатся на предпринимателя.
- Зависимость: предоставление услуг осуществляется в рамках организации и руководства другим лицом, выплачивающим заработную плату.
- Личный характер: работник не может быть заменен в рамках трудового отношения.

2.1.4 Модели трудового договора в Испании

Согласно информации на веб-сайте Государственной службы занятости Министерства труда и социальной экономики Испании (*SEPE*), с момента вступления в силу Королевского законодательного декрета 32/2021 модели трудовых договоров в Испании организованы следующим образом:

- "Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок: бессрочный трудовой договор заключается без установления временных ограничений для оказания услуг в отношении продолжительности договора. Бессрочный трудовой договор может быть устным или письменным и может быть заключен на полный рабочий день, неполный рабочий день или для предоставления услуг с прерываниями.

Некоторые типы бессрочных договоров могут иметь право на стимулирующие меры по найму персонала, если выполнены требования, предусмотренные соответствующими нормативными актами, в зависимости от особенностей предприятия, работника и, при необходимости, рабочего времени. См. Приложение.

- Срочный трудовой договор: Трудовой договор с определенным сроком может быть заключен только по обстоятельствам производства или для замены работника. Трудовой договор с определенным сроком может быть заключен на полный рабочий день или неполный рабочий день, заключается в письменной форме, может быть устным, если срок договора по обстоятельствам производства составляет менее четырех недель и предполагает полный рабочий день.

- Ученический договор без отрыва от работы: ученический договор без отрыва от работы направлен на совмещение оплачиваемой рабочей деятельности с соответствующими образовательными процессами в области профессионального образования, университетских исследований или Каталога образовательных специальностей Национальной службы занятости.

- Ученический договор для получения профессиональной практики: место работы должно обеспечивать получение соответствующей профессиональной практики с учетом уровня образования или обучения, предметом которого является договор. Компания разрабатывает индивидуальный учебный план, в котором указывается содержание профессиональной практики, и назначает наставника, обладающего необходимым образованием или опытом для контроля за выполнением плана и правильного исполнения предмета договора.

- Договор для рыбаков: договор трудовой деятельности рыбаков направлен на улучшение условий труда в рыболовной отрасли в отношении найма, рабочего времени, репатриации, питания, проживания, а также на охрану здоровья и медицинского обслуживания рыбаков, включенных в применение статьи 3 Королевского указа 618/2020 от 30 июня, установленных улучшений в условиях труда в рыболовной отрасли. Договор может подпадать под любую из действующих совместимых видов договоров в соответствии с видом деятельности.” (Государственной службы занятости Министерства труда и социальной экономики Испании (*SEPE*), *s.f.*)

4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

После выполнения данной работы излагаются наиболее значимые выводы, которые основаны на заявленных в начале исследования гипотезах.

Работа исходила из следующих гипотез:

- I) *Термины, анализируемые в данной работе, принадлежат Хартии трудящихся, который является законом, и где простым образом отражаются возможные слова, используемые в обычных трудовых отношениях, следовательно, анализируемая терминология имеет общий характер.*

Эта гипотеза была полностью подтверждена. Поскольку Хартия трудящихся - это закон, который просто исчерпывающим образом отражает возможные понятия и регулирует обычные трудовые отношения, многие используемые в нем термины входят и в повседневный язык. Термины, такие как "рабочий день", "трудовой договор", "отпуск", "праздничные дни", "работник" легко понимаемы и не требуют дополнительного объяснения.

- II) *Трудовые нормативы Испании и Российской Федерации современны и соответствуют международному трудовому праву. Оба страны являются членами Международной организации труда (МОТ), поэтому термины, используемые в обоих законодательствах на анализируемом уровне, должны иметь хотя бы частичное эквивалентное значение, и количество терминов без эквивалента должно быть небольшим.*

Данная гипотеза не была полностью подтверждена. Несмотря на то, что трудовые нормативы Испании и Российской Федерации современны и соответствуют международному трудовому праву, и при этом обе страны являются членами Международной организации труда (МОТ), нельзя утверждать, что термины, используемые в обоих законодательствах, имеют полное или частичное соответствие на анализируемом уровне. Несмотря на то, что в большинстве случаев может существовать частичное соответствие, в некоторых случаях может не быть прямого соответствия между терминами, используемыми в обоих законодательствах. Из 46 проанализированных терминов, 22 имели полное соответствие, 14 - частичное соответствие, и 10 не имели соответствия, что

составляет 22 процента от общего числа терминов. Таким образом, можно сказать, что хотя большинство терминов имело полное или частичное соответствие, термины без соответствия нельзя считать редкими.

III) Как испанское, так и российское трудовое право принадлежат романской традиции. Впоследствии испанское законодательство подверглось влиянию французского законодательства (основанного на специфичной терминологии закона), тогда как российское - законодательства славянских и социалистических стран (основанных на прецедентах и традиции). Это придает большую специфичность используемым терминам в испанском трудовом законодательстве по сравнению с российскими, которые более широкие в своем значении.

Данная гипотеза была полностью подтверждена. Многие из испанских терминов, изученных в данной работе, оказались более конкретными по сравнению с их русскими эквивалентами. Например, термин "*relación individual de trabajo*". В данном случае определение на испанском языке более точное и конкретное, так как содержит слово "*individual*", в то время как на русском языке это "трудовые отношения", более широкое понятие. Еще один пример - термин "*despido disciplinario*". Его эквивалент на русском языке звучит как "расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае нарушения работником трудовых обязанностей", что соответствует объяснительному переводу. Другие примеры – это термины "*movilidad funcional*" и "*movilidad geográfica/traslado*", которые переводятся аналогичным образом. Оба понятия на русском языке выражаются как "перевод на другую работу, перемещение", что охватывает как изменение трудовых задач внутри одной компании, так и географическое перемещение вместе с работодателем.

IV) Данная работа не претендует на полноту, так как для толкования юридического труда необходимо подробно изучать правовые системы, в которых он используется. Здесь анализируется только концептуальное содержание терминов, принимая во внимание сходства между испанским и российским правовыми системами. В случаях, когда эквивалент отсутствует, предлагается альтернативный эквивалент для компенсации терминологического несоответствия. В этом случае используется дословный перевод с описанием концепции.

Данная гипотеза была полностью подтверждена. Для 10 терминов без эквивалентов, а также для некоторых терминов с частичным соответствием, наилучшим решением для компенсации терминологического несоответствия является дословный перевод с пояснительным описанием. Например, как в случае с термином "*despido disciplinario*", решением является его перевод как "дисциплинарное увольнение", с пояснением в его первом использовании, что это относится к "расторжению трудового договора по инициативе работодателя в случае нарушения работником трудовых обязанностей".

5. БУДУЩИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

После представления выводов, полученных в ходе предварительного исследования, можно выделить множество возможностей для будущих исследований. Как это обычно бывает в любой научной работе, данное исследование вызывает новые вопросы и открывает новые направления исследования, которые могут привлечь внимание в будущем. Ниже приведены некоторые из этих возможных направлений исследования, которые могут быть разработаны в будущих статьях, магистерских работах или даже в докторской диссертации:

- Изменение направления перевода относительно исходного языка.

Во время исследования и поиска функциональных понятий на русском языке, возникли некоторые специфические для российской трудовой реальности понятия, о которых я задумался, как их можно было бы передать на испанский язык, например, "работа по сменному методу", "смена сутки через двое". Поскольку данная работа была ориентирована на поиск функциональных эквивалентов с испанского на русский, решено не углубляться в этом направлении. Однако, если бы потребовался перевод с испанского на русский, возникла бы задача, которую следовало бы решить.

- Расширение сферы данной работы

В данной работе были проанализированы 46 концепций из Хартии трудящихся Испании, но еще одно возможное направление работы может быть связано с расширением числа проанализированных концепций или даже анализом всего текста с возможными переводами, что позволит более детально погрузиться в юридико-административный язык трудовой сферы, что может привести к созданию специфического глоссария этой области права.