Universidad de Alcalá

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS CÓDIGOS DEONTOLÓGICOS EN ESPAÑA, LITUANIA Y EL REINO UNIDO

A COMPARATIVE ANALYSIS OF CODES OF ETHICS IN SPAIN, LITHUANIA AND THE UNITED KINGDOM

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

Presentado por:
Dª VAIVA BERTASIUTE

Dirigido por:
Dra. Dª MARÍA DEL MAR SÁNCHEZ RAMOS

Alcalá de Henares, a 30 de agosto de 2015

ÍNDICE

RESUMEN....4
ABSTRACT....4
1. Introducción....5
1.1. Hipótesis....7
1.2. Objetivo....7
1.3. Metodología....8
2. Marco teórico....10
2.1. Concepto del código deontológico....10
2.1.1. Definición del código deontológico....10
2.1.2. Diferencia entre deontología y ética....12
2.1.3. Polémica acerca del uso de códigos deontológicos....13
2.1.3.1. Importancia del código deontológico....13
2.1.3.2. Naturaleza de los códigos deontológicos....15
2.2. Falta de regularización y profesionalización de la traducción e interpretación en los servicios públicos....19
2.2.1. Proceso de profesionalización. *Trait theory* de Tseng....19
2.3. Panorámica general de la TISP....24
2.3.1. Situación actual de la TISP en el Reino Unido....28
2.3.2. Situación actual de la TISP en España....29
2.3.3. Situación actual de la TISP en Lituania....30
2.4. Modelos teóricos del código deontológico....33
2.4.1. Modelos teóricos: la estructura del código deontológico....35
2.4.2. Modelos teóricos: el contenido del código deontológico....36
3. Muestra de datos y método....41
3.1. Método....41
3.2. Datos....42
4. Análisis comparativo de los códigos deontológicos de España, el Reino Unido y Lituania....43
4.1. Estructura....43
4.2. Contenido....46
4.2.1. Confidencialidad....46
4.2.2. Imparcialidad....48
4.2.3. Fidelidad....49
4.2.4. Integridad....50
4.2.4.1. Integridad profesional....51

4.2.4.2. Integridad moral o ética 52
4.2.4.3. Integridad del discurso 52
4.2.5. Conflicto de interés 53
4.2.6. Formación continua 53
4.2.7. Relaciones entre profesionales 54
4.3. Otros aspectos relevantes 55
4.3.1. Culturalidad 55
4.3.2. Remuneración 57
4.3.3. Carácter jurídico del código deontológico 59
4.3.4. Reputación de la asociación / institución 59
5. Resultados 60
6. Conclusiones 63
Bibliografía 68

RESUMEN

El presente trabajo de fin de máster trata de analizar y contrastar los códigos deontológicos de los traductores e intérpretes en los servicios públicos de Lituania, España y el Reino Unido. Sin ninguna duda, estamos ante el problema de la falta de profesionalización, lo que lleva a que cada país presente diferentes grados de reconocimiento de la TISP. Resulta pertinente añadir que este tema es relativamente nuevo y ha sido poco analizado desde el punto de vista elegido en el presente trabajo. Es interesante, pues, hacer los primeros pasos llevando a cabo un análisis comparativo entre tres países que no suelen ser comparados en el ámbito de la traducción e interpretación en los servicios públicos y cuyas situaciones son muy distintas. En conclusión, se ha observado que existen muchas discrepancias tanto a nivel teórico como en la práctica, lo que se debe al hecho de que no contamos con un código deontológico estándar, así como un modelo teórico adecuado para la elaboración de tal código. No obstante, podemos concluir que sí existen valores profesionales que resultan de suma importancia y, del mismo modo, sientan las bases para el buen ejercicio de la profesión ya que predominan en todo código, independientemente de la representatividad de la asociación o el grado de profesionalización de la TISP.

PALABRAS CLAVE:
interpretación, traducción, código deontológico, profesionalización de TISP.

ABSTRACT

The aim of this project is to analyze the codes of ethics in Lithuania, Spain and the United Kingdom. In all these countries there exists -to a greater or lesser extent- the lack of regularization when it comes to the field of Public Service Translation and Interpreting. Moreover, it is worth mentioning that this topic is relatively new and has not been analysed from this specific point of view. It is interesting, therefore, to take the first step by comparing three countries which are not usually put into the same context, that is, the setting of PSTI. In conclusion, we have observerd that there are various discrepancies in theory as well as in practice which manifest themselves as a result of absence of an official code of ethics and a theoretical model which would contribute to the elaboration of such a code. However, we can conclude that there are undoubtedly certain universal professional values of great relevance which lay the foundation for the practice of the profession and which are included in most codes, regardless of the importance of the association or the level of professonalization of PSTI.

KEYWORDS:
interpreting, translation, code of ethics, professionalization of translation and interpreting for public services.

1. Introducción

El código deontológico es un concepto conocido globalmente, pues se emplea en muchos ámbitos y profesiones. Es preciso señalar que el código deontológico suele ser, como norma general, un discurso que no impone sino más bien propone unas normas generales con el fin de promover el buen cumplimiento de las tareas correspondientes por parte de los profesionales y su comportamiento laboral adecuado (Navarro y Rodriguez, 2010: 67). En contra de lo que se pueda pensar *a priori*, no es una noción nueva, ya que se define en muchas ocasiones como una rama de la ética. Ello significa que la disciplina de la ética sienta las bases de lo que más adelante se consideraría la deontología, lo que implica que las dos nociones van unidas por su naturaleza universal. Sin embargo, sí es cierto que el propio término, es decir, la deontología, no estaba presente en los discursos antiguos en su forma actual. Independientemente de ello, igual que los discursos acerca de la ética, los códigos deontológicos también han dejado su sello a lo largo de la historia como documentos de gran relevancia. La siguiente cita puede arrojarnos algo de luz al respecto con su relevancia desde una perspectiva histórica:

> Si nos remontamos a un tiempo atrás, los orígenes de los códigos deontológicos los podemos encontrar en la antigüedad clásica por dos motivos. Por una parte, la capacidad cultural de modificar normas de conducta, fundamento de los códigos, y, por otra, el hecho de que haya una actividad profesional que busque cuáles son las normas morales que la rigen y que serán el germen de los futuros códigos deontológicos. El código deontológico Hipocrático de la profesión médica es un ejemplo muy claro de este tipo de regulación en la Antigüedad, al mismo tiempo que es considerado el primero de la historia (Navarro Rodríguez y Casas Herrada, 2010: 67).

Como se puede deducir a partir de la cita superior, el concepto del código deontológico, así como las características que engloba el mismo, no constituyen un invento de la época moderna. No obstante, sí es cierto que en el siglo XX la deontología –tal como la entendemos hoy en día- ha cobrado una importancia especial. Sin ninguna duda, ello se debe a la creación de varias asociaciones profesionales que se enfrentaban a la búsqueda de un documento que pudiera ser considerado como una base teórica para su desarrollo y funcionamiento. En este punto es digno de poner de relieve el fenómeno mencionado en la publicación de Navarro Rodríguez y Casa Herrada, siguiendo a Harris, denominado moda de los códigos (2010: 66), el cual es revelador de la popularidad y, sobre todo, de la necesidad de códigos éticos en la sociedad moderna.

Del mismo modo, merece la pena señalar que aunque parece que el código deontológico es un concepto poco complejo y no genera mucha ambigüedad o confusión, su uso y utilidad todavía hoy en día suscita algunos debates y polémica, lo que vamos a exponer más a fondo en los siguientes capítulos del presente proyecto de fin de máster. Como ya se ha mencionado con anterioridad, no se trata de un concepto nuevo, pero sí de un enfoque nuevo. Precisamente, en el caso que nos ocupa nos centraremos en la pluralidad de aspectos acerca de dicha cuestión universal y relativamente antigua. Asimismo, trataremos de investigar este concepto desde un punto de vista distinto que ha sido analizado poco, es decir: lo vamos a situar en el ámbito de la traducción e interpretación para los servicios públicos (TISP).

En relación con todo lo mencionado, resulta pertinente destacar que el estudio de las cuestiones vinculadas al campo de la TISP es complejo de por sí, principalmente porque es un tema de reciente estudio que se ha empezado a conocer y reconocer por las sociedades de los países distintos solamente en la época reciente. Sin ninguna duda, tal cambio se ha producido por la aparición de las sociedades multiculturales y multinacionales, ya que la transición hacia una sociedad diversa y compleja ha derivado en la necesidad de contar con unos mediadores lingüísticos y culturales, los que sean capaces de tomar parte en el proceso de comunicación con el fin de ayudar a la población inmigrante, así como favorecer su integración en la sociedad de acogida. Siguiendo a Samaniego, Maribel del Pozo Treviño (2013: 110) reflexiona sobre la importancia que ha cobrado la profesión de los traductores e intérpretes para los servicios públicos en relación con el contexto sociocultural, circunstancia que ha impulsado tal necesidad:

> En este sentido la traducción intercultural – entendida no sólo como la posibilidad de traer y llevar entre distintos interlocutores logos diferenciados, sino como la posibilidad de configurar nuevas formas de subjetividad y relaciones sociales tendientes a superar el déficit de humanidad que se padece – se erige como requisito necesario para un futuro perteneciente a todos los humanos.

A partir de allí, se ha tratado de concienciar al público sobre el papel clave y la importancia de la profesión, así como estudiarla dentro de contextos más amplios. Por este motivo, cabe recalcar que se trata de un campo de investigación relativamente nuevo, en especial si tenemos en cuenta que aún no se ha alcanzado un nivel de aceptación y reconocimiento satisfactorio, lo cual les permitirían a los profesionales de la TISP pertenecer a la misma categoría como los profesionales de las demás profesiones y poseer el mismo nivel de prestigio. En la siguiente referencia, también se presenta el ámbito de la traducción y la interpretación en los servicios públicos destacando su carácter incipiente:

> Se intensifica […] la importancia de la figura del traductor / intérprete en los servicios públicos o mediador interlingüístico e intercultural, que, por su reciente demanda en España, constituye una profesión emergente, todavía no establecida, y, desafortunadamente, no reconocida por todos los sectores que forman la red de servicios públicos (médico, legal, administrativo, educativo, etc.). Raquel Lázaro (2009: 1)

Como podemos deducir a partir del fragmento arriba proporcionado, el uso y la aplicación de los códigos deontológicos, por lo que se refiere al campo de la traducción e interpretación en los servicios públicos, plantea, sin duda, una serie de retos. En comparación con otros ámbitos, la situación de la TISP suele ser más compleja. Ello se debe al hecho de que existe una variedad de códigos deontológicos que abarcan principios distintos. Tal heterogeneidad se produce incluso dentro de un mismo país y conduce a una gran falta de uniformidad en el ámbito mencionado, lo que en este trabajo pondremos de relieve como uno de los problemas recurrentes y universales que se generan en el ámbito de la TISP en un gran número de países. La carencia de profesionalización de la TISP es, efectivamente, el motivo que da lugar a dichas situaciones, lo que también se expondrá más a fondo en el presente proyecto de fin de máster, teniendo en cuenta que es uno de los obstáculos más preocupantes en el campo analizado.

Así las cosas, resulta interesante proporcionar una perspectiva general del estado de la traducción y la interpretación en los servicios públicos y contrastar los

casos concretos presentando una visión general de los estados actuales de la TISP en tres países diferentes, Reino Unido, España y Lituania. Sin ninguna duda, tomaremos en cuenta que cada país presenta un perfil distinto. O lo que es lo mismo, nos encontramos ante grados de profesionalización y regularización de la traducción y la interpretación en los servicios públicos (o más bien ausencia de la misma) diferentes. Asimismo, los tres países representan distintas fases del desarrollo de la profesión, lo que nos permitirá ilustrar el espectro completo de la TISP en otras partes de Europa. Por último, resulta pertinente observar cómo las situaciones actuales de la TISP se ven implícitas o expresadas en los códigos deontológicos que pertenecen a los países mencionados.

1.1. Hipótesis

La hipótesis que planteamos y trataremos de confirmar o refutar es la siguiente: la carencia de regularización y profesionalización de la profesión de los traductores e intérpretes en los servicios públicos supone una heterogeneidad de códigos deontológicos que, al proporcionar principios y normas distintas, pueden afectar a la calidad de la labor efectuado por los profesionales. Resulta de gran interés el estudio de la relación entre la teoría y la práctica por lo que se refiere a los códigos deontológicos en España, Lituania y el Reino Unido. Más específicamente, como ya hemos mencionado con anterioridad, en el presente proyecto se analizarán los modelos teóricos del código deontológico proporcionados en varios artículos. Haremos hincapié en el modelo presentado en el *Libro Blanco de la Traducción y la Interpretación Institucional* para considerarlo como punto de partida en nuestro análisis para luego proceder a contrastar dichos modelos con los códigos deontológicos concretos pertenecientes a los países elegidos.

No obstante, es preciso poner de relieve que, dada la complicada naturaleza del campo de la traducción e interpretación en los servicios públicos en Lituania, es decir, su escaso reconocimiento y conocimiento por parte del público, toda referencia que haremos al caso de Lituania a lo largo del presente trabajo nos servirá no para proporcionar un ejemplo del sistema y códigos deontológicos diferentes sino más bien para exponer que estamos ante una inmensa ausencia de la normativa de la TISP y también de los códigos éticos adecuados. Ello también nos ayudará a determinar cómo el hecho de que estamos ante una profesión casi no existente puede influir en la calidad del trabajo desempeñado por los traductores e intérpretes de los servicios públicos.

1.2. Objetivo

El objetivo principal del trabajo es, en la medida de nuestras posibilidades, determinar cuáles son los principios universales que van incluidos en todos los códigos deontológicos (si es que los hay) y, del mismo modo, aventurar las similitudes y diferencias entre los códigos deontológicos distintos tanto dentro de un mismo país como en otros países. Asimismo, resulta pertinente averiguar cómo los principios facilitados en los códigos pueden influir en la labor efectuada por los traductores e intérpretes de los servicios públicos. Además, hemos de observar qué relación existe entre la teoría, es decir: modelos que indican cómo debería elaborarse un código deontológico así como qué aspectos

debería englobar, y la práctica, es decir: cómo se aplica este modelo teórico en casos concretos.

Por otro lado, se plantean también otros objetivos específicos: 1) llevar a cabo una comparación de los códigos deontológicos, 2) contrastar las situaciones generales actuales de la TISP en el Reino Unido, España y Lituania, 3) al hacerlo, aportar algunas conclusiones sobre el estado de la cuestión en cada uno de los países y verificar cómo el mismo queda reflejado en los documentos analizados, 4) arrojar luz sobre los aspectos teóricos relacionados con el tema de este proyecto de fin de máster presentando de una manera resumida el material teórico sobre los códigos deontológicos y su utilidad, 5) poner de relieve el problema de la falta de profesionalización y regularización de la TISP y su vínculo con los códigos éticos.

1.3. Metodología

Para abordar este trabajo nos apoyaremos científicamente en dos ejes: por un lado, el método comparativo, y, por otro, la teoría de Tseng acerca del proceso de profesionalización. Esta teoría resulta de gran relevancia en el caso que nos ocupa por el rol que atribuye a los códigos deontológicos en el desarrollo de una profesión. Estos dos aspectos nos permiten enfocar y guiar la investigación. En la cita siguiente se describe cómo el método comparativo nos ayudará a elaborar el análisis de los códigos deontológicos:

> Para Sartori (1984) el método comparativo tiene como objetivo la búsqueda de similitudes y disimilitudes. Dado que la comparación se basa en el criterio de homogeneidad; siendo la identidad de clase el elemento que legitima la comparación, se compara entonces lo que pertenece al mismo género o especie; [...] por lo cual se requiere de un trabajo sistemático y riguroso que implique la definición previa de las propiedades y los atributos posibles de ser comparados (Tonon, 2011:2).

Así las cosas, el método de investigación elegido es lo que permite entender el código deontológico como una especie de género que actuará como un elemento de mediación y unión entre los objetos de investigación y será utilizado a lo largo del desarrollo del presente proyecto. Por consiguiente, es preciso delimitar las características o las propiedades -como se define en la cita anterior- que van a servir de estructura o, dicho de otro modo, de guía para nuestro análisis comparativo. El hecho de que –y en este punto estamos de acuerdo con Navarro Rodríguez y Casas Herrada (2010: 68)- "[n]ormalmente existen numerosas similitudes entre los códigos tanto en los de un mismo país como en los de distintos países" nos permite contrastar las directrices de los códigos deontológicos con facilidad, pues podemos utilizar los mismos criterios y el mismo enfoque metodológico a lo largo de nuestro análisis.

Resulta imprescindible destacar que los países que forman la parte central de nuestro análisis han sido seleccionados no de manera aleatoria sino siguiendo una cierta lógica. Dicha selección ha sido realizada a sabiendas de que normalmente se suelen analizar situaciones de aquellos países que presentan algún grado de progreso o avance en cuanto al campo de investigación o que han sido analizados con anterioridad. Ello sucede por un motivo muy sencillo: la existencia de datos y artículos acerca de la cuestión analizada facilita el análisis de modo significativo. Por este motivo, es evidente, sin duda, que hablar de una situación

o de un objeto que todavía se encuentra en las primeras fases de investigación o que, incluso, aún no está incluido en ninguna categoría del estudio al no haberse realizado la suficiente investigación como para poder presentar algunos datos de relevancia, resulta sumamente difícil. Sin embargo, a nuestro modo de ver, la presentación de unos casos nuevos y poco conocidos acerca de algún tema (en este caso concreto, el de la TISP) resulta igual de importante, o incluso más, ya que una primera aproximación –aunque no sea completa- puede constituir un paso muy importante hacia su reconocimiento en el contexto académico, así como en otros. En relación con todo lo mencionado, cabe destacar que, a lo largo de este proyecto, pretenderemos hablar, no sólo de los países que ya han empezado el proceso de profesionalización o incluso de los que lo tienen muy avanzado, sino de uno de aquellos países que suelen ser dejados al margen por no tener conocimientos e información sobre el tema.

Es preciso señalar, que en este proyecto, trataremos de analizar datos muy variados, es decir: investigaremos tanto los códigos deontológicos nacionales como los regionales. Por lo tanto, la selección de los documentos adecuados no ha sido basada en un único criterio, pues provienen de fuentes de naturaleza muy distinta. Sobre los criterios más relevantes en la búsqueda de los códigos, la representatividad y la variedad han sido los aspectos principales para llevar a cabo la selección de las fuentes. En el caso que nos ocupa nos hemos decantado por la representatividad, ya que optar por la exhaustividad desbordaría los parámetros del presente trabajo. Es decir, tenemos por objeto hacer un acercamiento a la realidad de los códigos deontológicos en el campo de la TISP. Por consiguiente, la selección de las fuentes ha consistido en buscar códigos que pertenecieran a las instituciones o agrupaciones más destacadas y representativas del sector de la TISP, así como aquellos que son de importancia local u operan a nivel regional. Como hemos afirmado, la diversa naturaleza de los códigos concretos analizados nos permite extraer una serie de conclusiones generales y completas.

Hemos de mencionar que la información e investigación facilitada en el presente trabajo es necesariamente incompleta, puesto que, por razones de espacio y ausencia de ciertos datos es imposible entrar en detalles, ya que tendríamos que incluir en la investigación un gran número de códigos deontológicos pertenecientes a los países seleccionados además de tener que analizar en mayor detalle todos los principios proporcionados en los mismos. Por lo tanto, se expondrán sólo los aspectos más importantes y relevantes en el contexto del presente trabajo. Éste no pretende ser definitivo sino una aportación más al estudio de los códigos en el entorno de la TISP.

La primera parte del proyecto pretende ser un repaso a la literatura existente sobre los aspectos relevantes del tema seleccionado, es decir, observación, delimitación y descripción de las cuestiones acerca del concepto del código deontológico y sus aspectos semánticos. Así, en las páginas que siguen se esbozará el propio concepto del código deontológico, la diferenciación entre las nociones de ética y deontología, su importancia y funciones, así como la polémica existente acerca de sus funciones y utilidad. Del mismo modo, se reflexionará sobre el problema de la falta de profesionalización y regularización de la TISP, sus etapas en relación con la *Trait theory* de Tseng y sus

características principales para luego proceder a exponer la situación general actual de la TISP en España, Lituania y el Reino Unido destacando los aspectos vinculados al reconocimiento de la profesión, su regularización así como la elaboración de los códigos deontológicos en este ámbito.

Para llevar a cabo el análisis comparativo, en primer lugar pondremos de relieve los modelos teóricos del código deontológico que se presentan en el *Libro Blanco*, así como los principios fundamentales proporcionados por Raquel Lázaro y en las publicaciones de Ugarte Ballester y Corsellis. Para ello, tomaremos nota de los aspectos que se ven incluidos en dichos modelos y buscaremos los puntos comunes para extraer, a partir del conjunto de los modelos, unos principios básicos que van a servir de guía en nuestro análisis.

El último bloque del presente trabajo de fin de máster será, como hemos afirmado, el análisis comparativo de los códigos deontológicos pertenecientes a varias asociaciones y agrupaciones de intérpretes y traductores en el Reino Unido, España y Lituania, así como la identificación de las diferencias y las similitudes entre los mismos. En esta línea cabe enumerar las asociaciones que hemos escogido para los propósitos del presente proyecto: Código deontológico para intérpretes y traductores judiciales y jurados de la Asociación Profesional de Traductores e Intérpretes Judiciales y Jurados, Código deontológico de la Asociación Española de Traductores, Correctores e Intérpretes (Asetrad), Código deontológico para traductores e intérpretes de la Asociación Aragonesa de Traductores e Intérpretes (ASATI), *NRPSI: Code of professional conduct*, *Code of Professional Conduct of Institute of Translation and Interpreting*, *Interpreting & Translation Service* (Bristol), *Empire Line*, *LanguageLine Solutions*, La Asociación de Intérpretes de Conferencias de Lituania (orig. Lietuvos konferencijų vertėjų asociacijos etikos kodeksas), La Asociación de Traducción Literaria de Lituania (orig. Lietuvos literatūros vertėjo etikos kodeksas) y la Asociación de las Agencias de Traducción de Lituania (orig. Lietuvos vertimo biurų asociacija). Por último, presentaremos los resultados y extraeremos una serie de conclusiones con relación a los mismos.

2. Marco teórico

2.1. Concepto del código deontológico

Con respecto al tema del código deontológico, resulta imprescindible delimitar la noción del código y exponer la función que desempeña el mismo, así como su importancia. Por este motivo, en este capítulo se hará un recorrido por el concepto del código deontológico, al que sigue toda una serie de consideraciones sobre los distintos aspectos que configuran la delimitación del término. Dichos aspectos son los siguientes: ciertas especificidades semánticas, su carácter esencial para el ejercicio de una profesión y la polémica que envuelve la utilidad y la función de los códigos.

2.1.1. Definición del código deontológico

En primer lugar vamos a facilitar una serie de definiciones del código deontológico, lo que nos permitirá detectar cuáles son los elementos principales

que constituyen el mismo. Vamos a observar también qué aspectos específicos se destacan en cada una de dichas delimitaciones. Tal y como señala Mª del Carmen Vidal Casero (2003: 1), „[e]l código de ética y deontología constituye el conjunto de preceptos de carácter moral que aseguran una práctica honesta y una conducta honorable a todos y cada uno de los miembros de la profesión". Navarro Rodríguez y Casas Herrada (2010: 66), por su parte, proporciona una definición diferente: "nos referimos a un conjunto de normas y deberes que están dirigidos a un colectivo de profesionales con el fin de guiar el ejercicio de su profesión desde una perspectiva ética". Los mismos autores, siguiendo a Aznar (2010: 66), caracterizan el código deontológico de otro modo distinto:

> [D]ocumentos que recogen un conjunto más o menos amplio de criterios, normas y valores que formulan y asumen quienes llevan a cabo una actividad profesional. Los códigos deontológicos se ocupan de los aspectos más sustanciales y fundamentales de un ejercicio profesional, aquellos que entrañan su específica dimensión ética (Navarro Rodríguez y Casas Herrada, 2010:66).

Además, en la misma publicación de Navarro Rodríguez y Casas Herrada (2010: 66) encontramos otra delimitación del código deontológico: "[...] podemos definir un código deontológico como un código de moral en el ámbito de una profesión concreta para que sea cumplida con el resto de la sociedad por los miembros de esa profesión". A modo de síntesis se puede argumentar que, a raíz de las definiciones citadas, hay varias maneras de definir el código deontológico. Sin embargo, merece la pena destacar que el código deontológico se caracteriza en su esencia principalmente a través de las nociones de ética, moral, dignidad y honor, lo que implica que, sin duda, se trata de una concepción abstracta y, en mayor o menor medida, utópica. A continuación vamos a ver cómo ello queda reflejado en las situaciones prácticas.

Sin embargo, es importante también subrayar que las delimitaciones proporcionadas en el último apartado abarcan aspectos muy generales. Por lo tanto, se dejan fuera de las definiciones otros matices del concepto que resultan de gran interés en el caso que nos ocupa. Como ya se ha mencionado con anterioridad, las definiciones arriba reseñadas implican exclusivamente el carácter teórico o más bien ideológico del concepto del código deontológico. Ello quiere decir que presentan, sobre todo, los objetivos abstractos y utópicos que en numerosas ocasiones no son realizados en la práctica, ya sea por falta de la profesionalidad por parte de los traductores o intérpretes o por la naturaleza irrealista de las propias directrices.

En relación con lo mencionado anteriormente, cabe mencionar valiosas aportaciones señaladas en el *Libro Blanco* haciendo especial hincapié en la siguiente cuestión: cómo la elaboración de un código deontológico fomenta el prestigio de la profesión. Ello nos ayuda a ilustrar la concepción más amplia del código deontológico, pues este aspecto no está incluido de forma explícita en las definiciones arriba facilitadas. Teniendo en cuenta esta característica, se hace evidente que a pesar de los objetivos que van ligados a la elaboración de códigos deontológicos, los cuales consisten en proponer ciertas reglas éticas y condicionar el comportamiento laboral de los profesionales, los códigos deontológicos también engloban una parte ideológica. Ello quiere decir que la aplicación de estos documentos, si se hace de manera consciente y eficaz, podría contribuir al prestigio de la profesión del traductor e intérprete de los servicios

públicos y ayudar a los profesionales a ganar mayor reconocimiento, lo que vamos a analizar más a fondo en los capítulos que siguen.

Con respecto a las características de un código deontológico, resulta imprescindible destacar los aspectos de la universalidad y la individualidad que, sin duda, forman parte del mismo. Aunque los dos conceptos parecen ser contradictorios, ambos forman parte esencial de la noción del código deontológico, puesto que es un concepto universal pero requiere ciertas adaptaciones en el transcurso del tiempo. Esta idea es desarrollada más a fondo en la siguiente referencia:

> [l]os principios fundamentales de la ética no deben cambiar y son aquellos factores humanos que otorgan a la ciencia [...] en general, su grandeza y su servicio en vista de que sus objetivos primordiales deben ser siempre dirigidos al respeto hacia el ser humano en su moral e integridad física e intelectual. Sin embargo, los principios éticos necesitan cierta adaptación que dependen de los cambios sociales, avances científicos [...] (Mª del Carmen Vidal Casero, 2003: 1).

Como se puede apreciar en este fragmento, los códigos deontológicos constituyen dos polos opuestos, es decir: unos discursos individualizados y unos textos de carácter general. Dicho de otro modo, por un lado, proporcionan principios que son de aplicación universal y común, por otro lado, existen ciertos valores profesionales que se aplican únicamente a la asociación profesional concreta, lo que vamos a observar con mayor detalle en el análisis.

2.1.2. Diferencia entre deontología y ética

Como en el presente trabajo el término <<código deontológico>> constituye el eje principal del tema, conviene destacar que existe, sin duda, cierta ambigüedad que está primeramente asociada con los conceptos del código ético y el código deontológico. Por este motivo, en este capítulo nos gustaría detenernos un instante para observar las características que poseen ambas nociones así como el punto de vista que vamos a emplear en este proyecto con relación a dichos términos. Para empezar, Roberto Mayoral Asensio (2011: 1) nos ayudará a ilustrar la relación compleja entre la ética y la deontología: “ambos conceptos (ética y deontología) se confunden frecuentemente en la misma medida en que habitualmente se confunden los ámbitos privados y sociales en cualquier ámbito de la vida, y unos influyen y modifican a los otros”.

Así las cosas, en algunos discursos ambos términos se emplean para denominar el mismo concepto y, por lo tanto, suelen ser considerados como sinónimos quedando desdibujada la distinción entre los mismos. Asimismo, se puede observar que en la definición del código deontológico de Mª del Carmen Vidal Casero proporcionada en el primer apartado del presente capítulo, la deontología y la ética se toman como un conjunto. Para la autora, la misma definición sirve para delimitar ambos conceptos.

Sin embargo, en otros contextos o publicaciones se puede observar que existe una clara distinción entre estos términos. En la publicación de Roberto Mayoral Asensio (2011: 1) se pone de relieve la diferenciación entre los conceptos de la ética y la deontología: “[...] vamos a llamar ética al conjunto de principios que asume un individuo de *motu propio* para regular su vida y deontología al

conjunto de principios que una organización profesional impone a cada uno de sus miembros en el ejercicio de su profesión". Como se puede deducir a partir de la cita anterior, según el autor mencionado los principios de ética implican cierta universalidad, lo que quiere decir que pueden funcionar en muchos contextos y épocas, mientras que los principios deontológicos se refieren más bien a profesiones y otros casos específicos.

Al poner de manifiesto los matices semánticos que se atribuyen a ambos términos así como la confusión que envuelve sus significados, resulta pertinente mencionar que en el caso que nos ocupa no vamos a entrar a hacer una reflexión más profunda sobre los aspectos semánticos vinculados a la noción de deontología ya que pretendemos evitar los posibles problemas terminológicos y la confusión semántica que puede dar lugar a equívocos e incluso contrasentidos a lo largo del presente trabajo. Dada la naturaleza a la vez cooperativa y conflictiva de la relación entre la deontología y la ética (Mayoral Asensio, 2011: 2) el trabajo se orientará no a las diferencias, sino a aquellos matices que forman parte de ambos términos. Ello quiere decir que en este contexto vamos a utilizar los dos términos de modo intercambiable con el fin de evitar ambigüedad. Es preciso señalar que hemos tomado tal decisión por el motivo de la diferenciación de los términos en idiomas distintos. Precisamente, como en el presente trabajo se proporcionarán referencias tanto en inglés como en español, es importante tener en cuenta que la separación de los significados de deontología y ética no aportaría mucho a nuestro análisis, pues en varios discursos redactados en inglés –y en este punto nos remitimos a la publicación de Mayoral Asensio (2011: 1)- la distinción entre dichos términos no es tan fácil de hacer en la lengua inglesa como lo es en la española.

2.1.3. Polémica acerca del uso de códigos deontológicos

Al hablar sobre los códigos deontológicos, merece la pena poner de relieve que existe una cierta polémica acerca de su utilidad e importancia. Por lo general, la aplicación de los códigos deontológicos ha sido un punto de debate, ya que, en palabras de Navarro Rodríguez y Casas Herrada (2010: 68), "[c]on frecuencia los códigos dentológicos se han visto envueltos en una gran controversia y, en general, no han sido muy bien aceptados". En este capítulo haremos un recorrido de dos opiniones contrarias existentes acerca de la utilidad de los códigos con el fin de explicar los motivos de su carácter polémico.

2.1.3.1. Importancia del código deontológico

A pesar de la presencia de cuestiones controvertidas ligadas al tema de códigos deontológicos en relación con la profesión de intérpretes y traductores, así como su utilidad en situaciones prácticas –lo que veremos en el siguiente apartado del presente trabajo- no podemos pasar por alto la importancia de estos documentos, pues su carácter esencial se destaca en varias publicaciones y su aplicación está primeramente asociada con el buen desempeño de la labor profesional. En cuanto al propósito del código deontológico, en esta línea es preciso exponer el carácter esencial del código deontológico asemejándolo al juramento hipocrático. Nos remitimos a la publicación de Roberto Mayoral Asensio (2011: 5): "un traductor o intérprete es a un código deontológico lo que un médico es al juramento

hipocrático". Se puede deducir a partir de este paralelismo que el código deontológico representa básicamente un compromiso ético y moral por parte de los profesionales. Al referirnos a los aspectos más concretos que abarca la aplicación de los códigos deontológicos, ponemos de manifiesto la siguiente idea tal y como se señala en el *Libro Blanco* (2010: 99), la cual ya ha sido mencionada brevemente en el primer apartado del presente capítulo: "entendemos que es primordial para la dignificación y profesionalización de la figura del traductor e intérprete institucional contar con un código deontológico y de buenas prácticas [...]". Esta idea resulta de gran relevancia en el caso que nos ocupa no solamente por la destacada importancia de los códigos deontológicos, sino por el vínculo existente entre los mismos y el proceso de profesionalización, pues es uno de los temas principales analizados en este trabajo. En la publicación de Lázaro (2009: 1) también se hace mención del carácter crucial de los códigos, alegando que los principios de los códigos deontológicos deberían incluirse en la formación de los profesionales como parte integral de su desarrollo profesional.

En relación con lo mencionado con anterioridad, hay dos puntos de vista que cabe reseñar en cuanto a la importancia de los códigos deontológicos, es decir, el de los propios profesionales y el de los usuarios. Por un lado, en relación con la profesión de los traductores e intérpretes para los servicios públicos, el papel clave que desempeñan los documentos normativos –como son los códigos- se ve reflejado en la siguiente referencia de la publicación de Raquel Lázaro (2009: 2): "[L]a importancia de poseer un código ético es crucial para cualquier tipo de trabajo, y está directamente relacionado con el resto de factores que pueden afectar o beneficiar a una profesión específica". Esta cita está vinculada a uno de los objetivos del presente proyecto del fin de máster antes mencionados, es decir: determinar cómo los contenidos de un código deontológico pueden afectar al trabajo realizado por los profesionales, sea desde un punto de vista negativo o positivo. Merece la pena añadir que en la práctica, teniendo en cuenta la naturaleza diversa del trabajo, así como la pluralidad de situaciones que pueden darse a la hora de traducir o interpretar, los códigos deontológicos sirven de herramienta o, mejor dicho, guía para los profesionales. ¿Qué implica, pues, la existencia de un código ético? Para Raquel Lázaro (2009: 2), supone abordar varias funciones, una de las cuales presentamos a continuación: "[...] poseer un código ético al que deben ceñirse [los traductores e intérpretes] para poder superar situaciones difíciles o incómodas". Como se puede deducir a partir de la referencia anterior, los códigos deontológicos ayudan a los traductores e intérpretes a sentirse más preparados psicológicamente ante situaciones conflictivas. Dada la naturaleza comunicativa e interpersonal que caracteriza el oficio desempeñado por los traductores e intérpretes para los servicios públicos, es posible o más bien probable que se produzcan situaciones inesperadas y complicadas en cualquier momento, en especial cuando se trata de la interpretación en el ámbito sanitario. Por consiguiente, se vuelve fundamental el saber actuar de un modo adecuado y eficaz.

Por otro lado, los códigos deontológicos también tienen por objeto proteger a los usuarios. Para ilustrar esta característica, en esta línea se inscribe la siguiente referencia señalada en el *Libro Blanco*:

> [u]n código deontológico resulta imprescindible para regular cualquier profesión, de manera que los destinatarios de la traducción o interpretación puedan tener no sólo determinadas garantías respecto de la calidad, sino

> también la confianza en que se observará la confidencialidad y la imparcialidad, e incluso que habrá un sistema sancionador en caso de que se incumplan (2010: 86).

Como norma general, solemos considerar que los documentos normativos pertenecientes a algunas asociaciones o instituciones son de aplicación exclusivamente en lo que respecta a la política y normas internas de estas. O lo que es lo mismo, son de validez actual sólo dentro de la propia asociación profesional y sus miembros. Sin embargo, no es cierto pues los usuarios constituyen la parte fundamental de cualquier profesión y, del mismo modo, pueden convertirse en el factor determinante del éxito de la misma. Asimismo, la relación *profesión-usuario* es, sin ninguna duda, paralela a la *profesión-reconocimiento (demanda)*. Así, en nuestros días nos encontramos ante la siguiente situación: si una profesión no se integra en la sociedad, no puede funcionar bien. Por este motivo, cabe destacar la importancia de contextualización, en especial en el caso que analizamos, lo que vamos a elaborar más a fondo en el capítulo 5 del presente trabajo. A modo de síntesis, se puede afirmar a partir de la referencia anterior que los códigos éticos sirven como punto de referencia para el usuario o, mejor dicho, una garantía de la buena calidad del trabajo realizado por los profesionales.

2.1.3.2. Naturaleza de los códigos deontológicos

En cuanto a la funcionalidad de los códigos deontológicos, cabe destacar que en numerosas ocasiones los mismos no se consideran como documentos de carácter oficial y sancionador como son las leyes, sino más bien sirven como unas propuestas y directrices que tienen por objeto guiar la conducta profesional de los traductores e intérpretes para los servicios públicos. Tal y como subrayan Navarro Rodríguez y Casas Herrada (2010: 67), "[e]n cuanto a su función, un código deontológico es más una guía de comportamiento que un mecanismo de coacción". Como podemos deducir a partir de esta explicación, los códigos deontológicos abarcan las perspectivas ética y moral. Ello deriva en la diferenciación existente entre la imposición de los principios de un código deontológico y de otro tipo de normativa, por ejemplo, la ley, ya que tal diferenciación determina la actuación distinta por parte de los profesionales. También las consecuencias derivadas del (in)cumplimiento del código o de la normativa son diferentes. En esta línea cabe destacar lo que afirma Corsellis (2010: 32): "Los códigos y directrices profesionales no son como el Código de circulación que, si se comprende y sigue, previene los accidentes". Lo que quiere decir la cita anteriormente reseñada es que un código deontológico, en este sentido, es principalmente un discurso descriptivo y no uno preceptivo. Dicho de otro modo, el seguimiento de las normas del código deontológico no asegura una sesión interpretativa o una traducción sin ninguna complicación o trastorno, pues el transcurso del trabajo depende, en mayor parte, de los participantes involucrados en la comunicación triangular y no de la mera actuación del intérprete o traductor.

Por la función y naturaleza de los códigos éticos arriba reseñados, resulta imprescindible destacar que no tratamos de demostrar que los códigos éticos son mecanismos de autorregulación cuya aplicación sea absoluta e indiscutible en todos los casos, pues, como hemos señalado con anterioridad, no son unas leyes sino más bien unas propuestas. Por este motivo, hemos de tener en cuenta que

cualquier profesión que supone una comunicación interpersonal tiene una naturaleza específica. Mejor dicho, la necesidad de mantener un contacto constante con los usuarios y los proveedores de servicios –que son personas de carne y hueso- implica una dinámica comunicativa que puede ser distinta cada día y depende de cada acto de comunicación. Aunque no puede pasar desapercibida la importancia de regir el comportamiento profesional de los traductores e intérpretes, es esencial que ellos sean conscientes de que pueda haber momentos conflictivos entre cualquiera de las partes constituyentes del encuentro triádico. Por este motivo, los profesionales han de ser capaces de encontrar un modo de actuar adecuado y tomar decisiones de manera racional, espontánea e independiente, incluso si tales acciones no están contempladas por el código deontológico correspondiente. Tal y como subrayan Navarro Rodríguez y Casas Herrada, "[…] la necesidad de los códigos deontológicos […] [es] más apremiante en aquellos casos en los que los profesionales ejercen sus decisiones de una forma libre e independiente, y por tanto, este conjunto de normas les sirve como guía a la hora de tomar decisiones". En esta línea cabe reiterar la idea de que los códigos deontológicos facilitan generalmente unas pautas de actuación, pero no proporcionan soluciones correctas en cada situación compleja o polémica. Aquí cabe señalar lo esencial que es "ser flexible para cambiar y saber adaptarse a la situación" (Valero-Garcés, 2001: 83). Por consiguiente, con la referencia aquí reseñada, se pone de relieve la importancia de la simbiosis de flexibilidad y seguimiento de la normativa, aspectos que aunque son distintos (pero no incompatibles) llegan a ser los componentes esenciales en la profesión de la TISP (Lázaro, 2009: 1).

En relación con todo lo mencionado, las múltiples preguntas que surgen a continuación son: ¿qué importancia, pues, tienen tales códigos si su función consiste en proponer en vez de imponer? O bien, ¿cuál es la verdadera función de los códigos deontológicos en relación con las situaciones prácticas? Y, en definitiva, ¿qué es mejor: crear un modelo ideal que es de difícil cumplimiento pero en el caso de que se cumpla, puede garantizar la mejor calidad del desempeño de las funciones? ¿O es mejor contar con un documento cuya elaboración no sea tan completa y en el cual no se prevea algunos posibles problemas, aunque tal documento sea, de hecho, más realista y se pueda cumplir con más facilidad? La naturaleza de estas preguntas es, sin duda, retórica, puesto que no es posible elaborar un modelo perfecto que incluya todas las posibles situaciones problemáticas o extremas. En esta ocasión, sin embargo, trataremos de determinar cuáles de los códigos analizados engloban más aspectos teóricos y cuáles, al contrario, son de aplicación más realista. A la hora de llevar a cabo el análisis de los textos merece también la pena observar -como hemos afirmado- de qué modo ello puede afectar al ejercicio de la profesión.

No obstante, en relación con el aspecto reseñado en el apartado anterior, resulta preciso destacar el cambio que se da en cuanto a las características de los códigos deontológicos en la actualidad. Hoy en día es cada vez más común que las asociaciones pretendan que un código deontológico se asemeje a una ley o a un acuerdo entre dos o más partes. Es decir, con frecuencia se tiene por objeto que posean naturaleza jurídica o sancionadora. En nuestros días un gran número de códigos, aunque no pueden ser considerados documentos de naturaleza puramente legal, sí engloban directrices que suponen la imposición de sanciones en el caso

de incumplimiento de las obligaciones previstas. En este sentido, tales códigos deontológicos se convierten no sólo en unas guías que rigen el ejercicio de la profesión y condicionan el comportamiento profesional desde una perspectiva moral, sino en unas herramientas jurídicas que permiten garantizar un buen cumplimiento de las tareas y asegurar una buena calidad del trabajo. Se puede tomar la siguiente referencia como válida para presentar este aspecto innovador (Navarro Rodríguez y Casas Herrada, 2010: 67): "[...] en algunas ocasiones aparecen una serie de normas vinculantes cuya infracción supondrá algún tipo de sanción incluida en el propio código. A partir de este momento, los códigos deontológicos que incluyan sanciones dejan de regirse por las normas éticas o morales de ese colectivo y se asemejan más a las normas jurídicas."

En relación con lo mencionado anteriormente, merece la pena exponer la postura de aquellos autores que cuestionan la funcionalidad y la utilidad de códigos deontológicos, así como tratar de poner de relieve el por qué de tal controversia. Tal postura queda magníficamente plasmada en la siguiente referencia: "[...] se ha afirmado también que la utilidad de los códigos es escasa por el carácter general de los contenidos que abarcan, lo cual da lugar a ambigüedades. Esto se resuelve claramente en las situaciones en las que ha de aplicarse cada norma". En la cita anterior no sólo se presenta el problema sino también se propone una solución. No obstante, en esta línea cabe preguntarse: ¿es posible prever todas las situaciones que pueden darse en la transferencia del mensaje? Y al no ser así, ¿los códigos deontológicos pierden por completo su utilidad? Estas preguntas nos llevan a contemplar la perspectiva tomada por varios autores que consiste en descartar la necesidad de regirse por los códigos éticos por completo.

A lo largo del presente trabajo, en numerosas ocasiones se ha advertido la importancia de los códigos deontológicos señalada en varias publicaciones. Sin embargo, hemos de plantear la siguiente duda: ¿Dichas publicaciones versan sobre los códigos existentes o giran en torno a la mera ilusión que poseen los investigadores académicos acerca de los códigos éticos, pero no realidad? Por ello, es preciso hablar de un vacío que existe entre el supuesto ideal del código deontológico y lo que realmente se ejerce en la práctica, pues son, desofurtanadamente, dos cosas distintas. Es decir, se puede apreciar claramente que la mayor preocupación yace en la discrepancia existente entre un modelo ideal y un código real que, en numerosas ocasiones, chocan uno con el otro. Tal situación implica que en muchas ocasiones el contenido de estos documentos no tiene mucho que ver con la realidad diaria. Ello, a su vez, hace que el ejercicio de la profesión no se rija de modo fiel y completo, dada la naturaleza irrealista y utópica de algunas directrices. Asimismo, cuando percibimos un código deontológico como herramienta que podemos emplear en el proceso de profesionalización, nos enfrentamos al siguiente dilema: en un gran número de casos los códigos deontológicos que tenemos ante nosotros en la realidad no corresponden con los deseos o las necesidades de los usuarios e incluso de los propios profesionales. Por tanto, algunas directrices contempladas en los códigos deontológicos que se cumplen solo en parte o no se cumplen en absoluto en la práctica.

A nuestro modo de ver, en lo que se refiere a la utilidad de los códigos deontológicos, la discordancia entre la teoría y la práctica se puede considerar

como uno de los mayores dilemas, puesto que en este sentido los códigos funcionan, en mayor o menor medida, como discursos filosóficos y teóricos. Amén de lo anterior, y siguiendo a Navarro Rodríguez y a Casas Herrada (2010: 66), cabe señalar el carácter no siempre tan práctico o realista, sino más bien idealista de los códigos deontológicos, ya que "[...], por norma general, no se hace referencia a cómo son los hechos de las cosas, sino cómo deberían ser y a los valores que deberían regir la práctica diaria de una determinada profesión". Así las cosas, hemos de plantear una serie de preguntas: ¿Existe de hecho una diferenciación tan grande entre el papel que asumen los códigos deontológicos en las publicaciones y el papel que tienen en la realidad diaria? ¿Se puede hablar sobre la importancia de los códigos sólo en teoría, pues en práctica quedan desfasados? Intentaremos contestar las preguntas planteadas en el siguiente capítulo del presente trabajo.

Un problema adicional que cabe reseñar en esta línea reside en el hecho de que un gran número de los profesionales no son capaces de cumplir los principios proporcionados en los códigos. Al hablar sobre las obligaciones previstas en los códigos deontológicos, es preciso poner de relieve que "la mayoría de ellas no ha experimentado ningún cambio en más de medio siglo y han quedado muy desfasadas respecto a la realidad social, política y económica [...]" (Mayoral Asensio, 2011: 5). Ciertas situaciones extremas o conflictivas no siempre se ven incluidas en el contenido de los códigos deontológicos, lo que hace que dichos códigos no sean de utilidad práctica, ya que los traductores e intérpretes tienen que tomar decisiones que no están establecidas o incluso que van en contra de los principios proporcionados en los códigos deontológicos. Desde la perspectiva proporcionada por Roberto Mayoral Asensio, la cual se fundamenta en el caso concreto del Código Deontológico de la Federación Internacional de Traductores, se puede deducir que en algunas ocasiones nos enfrentamos a ciertas situaciones en las que los principios proporcionados en los códigos deontológicos quedan desfasados e inoperantes.

Al referirse a la escasa utilidad de los códigos deontológicos, Roberto Mayoral Asensio (2011: 10) va incluso más allá alegando que "para contextos profesionales contemporáneos, globalizados y liberalizados [...] mi propuesta no puede ser otra que la abolición de todos los códigos deontológicos". Esta propuesta tan radical y extrema pone en duda la necesidad de los códigos deontológicos y, del mismo modo, hace que reflexionemos sobre su utilidad en las situaciones prácticas. Por lo tanto, resulta imprescindible ser consciente –y en este punto estamos de acuerdo con Mayoral Asensio (2011: 6)- de que "la pertenencia a una organización gremial con su correspondiente código deontológico no es garantía ni de capacidad ni de bondad". Es decir, la existencia de códigos deontológicos de por sí no garantiza la impecable calidad de la traducción e interpretación.

A modo de síntesis, podemos observar que las afirmaciones facilitadas a lo largo de este apartado vienen a distanciarse de la idea antes señalada acerca del papel clave de los códigos deontológicos. Por lo tanto, en los capítulos que siguen resulta pertinente analizar –a raíz de todos los ejemplos y observaciones señaladas con anterioridad- la relación entre la teoría y la práctica con el fin de determinar en qué aspectos pueden fallar dichos códigos y cómo los ejemplos

teóricos quedan reflejados (o no) en los casos prácticos. Sin embargo, aunque en este capítulo hemos presentado dos opiniones contrarias acerca de la funcionalidad de los códigos, a lo largo del presente trabajo no trataremos de negar o insistir de manera unánime en la utilidad de los códigos o su ejercicio correcto en casos prácticos, sino tendremos como objetivo analizar de modo objetivo tanto sus aspectos positivos como los negativos. Por este motivo, el análisis se orientará principalmente al contenido concreto de los códigos y a la relación existente entre los mismos y los modelos teóricos proporcionados a continuación.

2.2. Falta de regularización y profesionalización de la traducción e interpretación en los servicios públicos

Numerosas investigaciones que engloban las cuestiones relacionadas con el sector de la TISP han constatado que existe, sin duda, una tendencia general hacia la falta de profesionalización en este ámbito, lo que ha llegado a ser uno de los mayores obstáculos para el desarrollo de esta profesión incipiente y el logro de los resultados deseados en relación con su prestigio. Este capítulo nos brinda la oportunidad de acercarnos a una visión general del estado actual de dicho problema y hacer un recorrido de los aspectos que entran en juego en lo que respecta a la carencia de profesionalización en el sector de la TISP. Una vez expuestos los elementos que configuran el proceso de profesionalización, pondremos de relieve el vínculo existente entre el problema mencionado y el tema principal del trabajo, es decir, los códigos deontológicos.

2.2.1. Proceso de profesionalización. *Trait theory* de Tseng.

Amén de lo anterior, las preguntas que surgen a continuación son: ¿Cuáles son los motivos de la falta de profesionalización y, a su vez, del escaso reconocimiento de la profesión de la TISP? ¿Por qué la profesionalización de una profesión es primordial para su adecuado funcionamiento? Y, por último, pero no por ello menos importante, ¿en qué consiste el proceso de profesionalización?

Para contestar a estas preguntas y explicar el proceso de profesionalización más a fondo, así como las características que engloba el mismo, aplicaremos la teoría de Tseng, llamada *trait theory*. Para ello, vamos a describir de forma pormenorizada los pasos que se dan a lo largo del proceso de profesionalización, pues la teoría mencionada trata de las fases que constituyen el camino por el que tiene que pasar una actividad (en inglés, *occupation*) para convertirse en una profesión (en inglés, *profession*). Para que ello suceda, resulta imprescindible que la actividad adquiera ciertas características, tales como el cumplimiento de un código deontológico, base de conocimientos teóricos, licencia o registro, y solidaridad entre los compañeros. Como es evidente, esta teoría resulta de gran interés en el caso que nos ocupa, principalmente porque se hace especial énfasis en la cuestión de los códigos deontológicos. Por este motivo, a continuación reflexionaremos sobre cada etapa que comprende el proceso de profesionalización para luego proceder a aplicar esta parte teórica al caso práctico de cada país en concreto.

Partiendo de la teoría de Tseng, la primera fase del proceso de profesionalización se llama *market disorder*. Se caracteriza por las siguientes especificidades: 1) los conocimientos que poseen los usuarios acerca del oficio de los profesionales son escasos, pues no saben qué funciones exactas desempeñan, 2) la calidad de los servicios se queda en segundo plano, es decir, no tiene mucha importancia, 3) la selección de la persona adecuada para un trabajo concreto se basa no en su competencia y capacidad, sino cualquier persona que esté dispuesta a ejercer el trabajo se considera como válida.

La segunda etapa del proceso de profesionalización consiste en la consolidación de la profesión, lo que quiere decir que las asociaciones profesionales entran en juego como el factor determinante. El siguiente paso es la elaboración de unas normas éticas, lo que consideramos el aspecto más relevante en el presente proyecto. Mikkelson (1996: 81) explica el por qué de la naturaleza crucial del código deontológico del siguiente modo: "The enforcement of the code of ethics is crucial [...] because it functions externally as one of the bargaining chips to earn public trust and internally as an indispensable tool for internal control". A partir de esta referencia podemos distinguir los dos puntos de vista señalados en el capítulo 3 del presente trabajo: por un lado, el de los profesionales, y por otro, el de los usuarios. De hecho, Tseng hace especial énfasis en la relación interdependiente entre una asociación profesional y un código ético, lo que significa que el funcionamiento de la asociación depende, en gran parte, de la aplicación adecuada de las normas del código deontológico. Podemos argumentar, por tanto, que para Tseng la aplicación de los códigos deontológicos es una condición *sine qua non* en el desarrollo de la profesión.

2.2.2. Características de la profesionalización de la TISP

En relación con todo lo mencionado con anterioridad, podemos deducir que la profesionalización de cualquier profesión está relacionada directamente con su funcionamiento adecuado y el aumento de su prestigio o, lo que es lo mismo, constituye la base de su propio funcionamiento. Por este motivo, consideramos que la exposición de los obstáculos que impiden el desarrollo del proceso de profesionalización resulta de gran relevancia en este contexto. Tal y como señala Mustapha Taibi, la "falta de profesionalización se refleja a varios niveles: teoría, formación, calidad de servicios, reconocimiento institucional y remuneración". Siguiendo a Dora Soles Salvador, Aurora Ruiz Mezcua (2010: 145) concluye con un llamamiento similar: "La situación, hoy por hoy, podría resumirse diciendo que (...) hay una creciente demanda de sus servicios [de los intérpretes] que va acompañada de una falta de formación adecuada, control de calidad profesional, código deontológico reconocido y remuneración y condiciones laborales dignas". A partir de las referencias arriba proporcionadas, podemos deducir que la presencia de este problema enraizado a numerosos aspectos del sector de la TISP perjudica gravemente su prestigio profesional y, a su vez, hace que la profesión no pueda progresar ni a nivel profesional ni social. Es decir: los profesionales de otras profesiones no lo consideran como una profesión válida y, del mismo modo, la sociedad no es consciente de los cambios demográficos y socioculturales que se producen e impulsan la necesidad de la emergencia de tal profesión.

Es preciso añadir que Danielle D'Hayer (2012: 235), por su parte, expone una serie de problemas que se generan en el campo de la TISP derivados de la falta de profesionalización, tales como la delimitación de la profesión, la sensibilización de los proveedores de servicios y la calidad de los servicios de interpretación y traducción. Sin ninguna duda, merece la pena mencionar que el mayor problema en cuanto a la profesionalización de la profesión es el hecho de que es carente de reconocimiento tanto por parte de las instituciones como por el público, lo que vimos en el apartado anterior. La presencia de tal situación se ha convertido en uno de los obstáculos más actuales y preocupantes, ya que sigue sin experimentar cambios sustanciales en un gran número de países. En la siguiente referencia, Mojica López (2014: 171) pone de relieve la relación directa que existe entre la falta de profesionalización de la TISP y el escaso reconocimiento de la profesión:

> La figura del traductor e intérprete de los servicios públicos no está reconocida y prueba de ello es la falta de regulación y profesionalización. Además, existe una falta de profesionalización y regulación al no contar con "colegios profesionales con sistemas coherentes de selección, formación, evaluación y acreditación" (Campos-López: 2005, 3).

En el *Libro Blanco*, por su parte, se reflexiona sobre la naturaleza específica del trabajo llevado a cabo por los traductores e intérpretes para los servicios públicos e, igual que Mojica López, pone de manifiesto el problema de la carencia de reconocimiento:

> [...] a veces la figura del intérprete / mediador presencial representa la única forma de asegurar una correcta comunicación en contextos tan vitales como son los hospitales y centros de salud. A pesar de ello, esta profesión todavía no está reconocida y carece de un marco normativo que establezca su perfil formativo, su categoría profesional o las funciones que le corresponde desempeñar (2010: 61).

Mustapha Taibi (2007: 5) en este sentido va incluso más allá alegando que "[...] se observa que los servicios de T&I en los SSPP todavía son generalmente voluntarios o semiprofesionales: [...] [e]n cuanto al reconocimiento por parte de las instituciones, se puede afirmar que la T&I en los SSPP todavía es considerada como una actividad de poco prestigio [...]". Se puede observar, por consiguiente, que varias publicaciones acerca de la TISP señalan que se trata, sin duda, de una profesión no reconocida a pesar de su carácter fundamental en relación con el contexto de las sociedades multiculturales y multinacionales.

Otro aspecto que caracteriza el proceso de profesionalización de la TISP es la actitud y la respuesta positiva –o la ausencia de la misma- por parte de la sociedad. Tal y como se señala a continuación:

> [...] el intento de institucionalizar la TISP está sometido, por un lado, a la aceptación y al reconocimiento del avance de nuestras sociedades hacia sociedades multiculturales e interculturales y a los nuevos principios que conllevan, y, por otro lado, al reconocimiento de los inmigrantes como usuarios de las instituciones y servicios públicos (Valero Garcés y Gauthier Blasi, 2010: 97).

Como podemos deducir a partir de la referencia anterior, la actitud de la sociedad juega un papel de protagonista en el desarrollo de una profesión –y en esta ocasión se trata de una profesión de carácter social muy fuerte- principalmente porque la integración de la población inmigrante en la sociedad de acogida va estrechamente ligada al reconocimiento de la TISP como una profesión necesaria y válida. En el siguiente capítulo del presente trabajo vamos a desarrollar más a

fondo la importancia de la característica señalada y vamos a profundizar en la relación *población inmigrante-sociedad de acogida* en cada país analizado.

Otro obstáculo señalado por Tseng es la concepción errónea de la profesión por parte del público, la cual está vinculada al problema de la delimitación de la profesión indicado en el apartado anterior, pues aún no podemos hablar de la existencia de una noción clara y comprensible de lo que se entiende por la TISP. Además, resulta pertinente destacar que no sólo existe mucha confusión acerca de la propia concepción sino también estamos ante multitud de términos que aluden al mismo concepto, lo que deriva en una percepción difusa de este ámbito. En esta línea es preciso tomar la siguiente referencia como válida para explicar el problema señalado:

> Another obstacle to professionalization cited by Tseng is the lack of a systematic body of knowledge exclusive to the profession. It is a source of great frustration to translation and interpreting professionals that anyone who has any familiarity, no matter how rudimentary, of a foreign language thinks he can interpret and translate (Mikkelson, 1996: 84)

Como podemos deducir a partir de la cita anterior, la ausencia de la delimitación adecuada de la profesión da lugar a otro problema destacado por un gran número de autores, es decir: la devaluación de las competencias lingüísticas y culturales, así como de la formación que deben poseer los profesionales del ámbito de la TISP. En el apartado acerca del panorama actual de la TISP en el Reino Unido, España y Lituania, vamos a reflexionar brevemente sobre esta cuestión y cómo la misma se ve reflejada en contextos concretos. Además, pondremos de relieve lo que supone la presencia de este problema en cada país.

Como ya hemos comentado al principio del presente proyecto, tanto por lo que se refiere a la normativa general como a los códigos deontológicos, uno de los mayores problemas que se generan en el sector de la TISP es la ausencia de la uniformidad. De acuerdo con *el Libro Blanco de la traducción y la interpretación institucional en España* (2010: 7), "[l]a tarea que se impone para la continuada profesionalización de este campo es la de homologar las normas y prácticas profesionales siguiendo los modelos exitosos en cada sector y adaptándolos a las diferentes condiciones nacionales y locales". Como se aprecia en la referencia arriba facilitada, a pesar de la necesidad de adaptar cada código según la naturaleza de cada profesión, así como tener en cuenta las personas hacia las que van dirigidos tales códigos, resulta imprescindible contar con un único modelo uniforme y válido. En la teoría de Tseng también se hace mención de tal problema, pues el autor pone de relieve la importancia del desarrollo de una asociación profesional que represente la mayoría de los profesionales. Ello quiere decir que lo importante para Tseng es, sin ninguna duda, la unidad y la solidaridad de los profesionales, ya que la existencia de asociaciones dispersas no contribuye al proceso de profesionalización sino, al contrario, deriva en las normas, códigos deontológicos y, a su vez, formas de actuación distintas por parte de los traductores e intérpretes.

2.2.3. Relación existente entre los códigos deontológicos y la falta de profesionalización

En esta línea cabe preguntarse la siguiente pregunta: ¿Qué lugar ocupan los códigos deontológicos en la solución de todos los problemas reseñados en el

presente capítulo y, sobre todo, en el proceso de profesionalización? En las publicaciones que pretenden proporcionar algunas soluciones para los problemas generados por la ausencia de profesionalización se proponen reformas, entre las cuales se ve destacada la necesidad de elaborar un código deontológico adecuado. A título de ejemplo, en el *Libro Blanco* (2010: 84), más exactamente en el capítulo que gira en torno a las reformas que quedan por realizar en el sector de la TISP, se incluye el aspecto de la profesionalización, así como el de la elaboración de un código deontológico para la profesión. Ello supone, efectivamente, la prueba de que ambos constituyen unas variables de carácter fundamental para el propio funcionamiento de la profesión. Sin ninguna duda, los códigos éticos forman parte del aumento del prestigio y reconocimiento de la TISP, ya que, como se indica en el código deontológico de Asetrad, se establecen con "el objetivo de proteger a los usuarios de servicios lingüísticos, de permitirles acceder a especialistas comprometidos expresamente con la calidad de su trabajo y de fomentar el reconocimiento de estas profesiones". Por lo tanto, a través de su contenido se puede delimitar la figura de la TISP y sus funciones, así como colaborar de modo significativo a la mejora de calidad de la traducción e interpretación.

Cabe añadir que a través de la elaboración y la aplicación de los códigos deontológicos se podría solucionar el problema de la heterogeneidad arriba mencionado. Tal y como afirman Navarro y Herrada (2010: 67), "[…] elaborar un código deontológico permite disponer de un referente común para resolver conflictos, mejorar el prestigio profesional y formar éticamente a los que desempeñan una profesión […]". Asimismo, en el árticulo "Professionalizing Public Service Translation and Interpreting in Spain" de Carmen Valero-Garcés y Mustapha Taibi (2004: 5) entre los problemas que habría que superar para poder llevar a cabo la profesionalización de la profesión de la TISP se incluye el siguiente: "Drawing up a common code of conduct […]". Me gustaría hacer especial énfasis en la palabra *common*, la cual resulta de gran relevancia en el caso que nos ocupa, ya que la necesidad de contar con un código uniforme proviene del problema de la falta de uniformidad arriba destacado. Por consiguiente, la presencia de un código deontológico oficial o, en palabras del *Libro Blanco*, un referente común podría ser uno de los factores determinantes para el desarrollo de la profesión.

En relación con todo lo mencionado, podemos concluir que es un hecho que existe una relación interdependiente entre los códigos deontológicos y la ausencia de profesionalización y regularización de la TISP. Se da la paradoja de que este vínculo está reflejado a través de dos situaciones opuestas. Por un lado, estamos ante la falta de homogeneidad de los códigos deontológicos, es decir: existe una multitud de principios y directrices, los cuales predeterminan modos de actuar distintos por parte de los profesionales. Incluso puede darse el caso de que unos profesionales desempeñen sus funciones de modo contrario a los otros, pues no existe un documento en el cual se hayan establecido unas pautas de actuación o criterios correctos o, mejor dicho, uniformes, que condicionen la conducta profesional de todo traductor e intérprete para los servicios públicos. Por otro lado, independientemente de los motivos expuestos con anterioridad, los códigos éticos efectivamente pueden favorecer el desarrollo del proceso de la

profesionalización al ser uno de los escasos modos de regular la profesión de la TISP, aunque sea extraoficialmente.

2.3. Panorámica general de la TISP

En este capítulo proporcionaremos la visión general del ámbito de la TISP, haciendo referencia a los siguientes aspectos específicos: su estado general, así como el grado de profesionalización en los tres países que constituyen los objetos de nuestro análisis comparativo, es decir, el Reino Unido, España y Lituania. Sin ninguna duda, resulta de gran relevancia familiarizarse con las situaciones generales actuales de la TISP que se dan en los países arriba mencionados antes de llevar a cabo el análisis comparativo y centrarse exclusivamente en los principios concretos de los códigos deontológicos, ya que el proceso de profesionalización se encuentra en fases diferentes en cada uno de los países. Del mismo modo, existen distintos grados de sensibilización por parte de las instituciones y el público, lo que también afecta al estado de la profesión de modo significativo. Todas las variables arriba mencionadas se ven reflejadas e implícitas en los códigos pertenecientes a cada uno de los países y, a su vez, influyen en la elaboración y la aplicación de las directrices de los códigos en la realidad diaria.

Otro aspecto que hemos mencionado con anterioridad es la contextualización de los objetos de investigación. En el caso que nos ocupa los factores externos entran en juego, ya que este tipo de análisis no puede llegar a ser completo si no se investiga dentro de un contexto sociocultural, histórico o teórico relevante en vez de estudiarse como un caso individual y aislado suponiendo que no es afectado por ninguna circunstancia externa. La contextualización, por lo tanto, constituye un aspecto fundamental especialmente en nuestro campo de investigación, es decir, la TISP, pues nuestra atención se centra en aquellos textos que no están desfasados. Dicho de otro modo, no sería adecuado alegar que el mero propósito de los códigos deontológicos es el de documentar los hechos que en nuestros días resultan de escasa relevancia. Al contrario, aunque como hemos afirmado, las nociones de ética y deontología en todas las épocas han implicado unos valores indispensables, los cuales se han mantenido sin cambiar con el paso del tiempo, los propios textos que analizamos no permanecen fijos, sino que van evolucionando constantemente según la época, la sociedad u otros factores relevantes. Por lo tanto, los códigos éticos hoy en día son susceptibles de diversas interpretaciones y de cambios individuales constantes. Por todos los motivos arriba señalados, el objeto de la investigación que forma parte fundamental de nuestro trabajo no puede considerarse como algo anclado en el tiempo o estático, sino debe contextualizarse con el fin de llevar a cabo un análisis relevante y actual.

Por consiguiente, en el presente capítulo trataremos de presentar la situación general del estado de la TISP poniendo de relieve la percepción existente hacia la misma y destacando cómo su estado varía en países diferentes, yendo desde un extremo al otro. A continuación proporcionaremos unas breves descripciones de la TISP en tres países en particular. Tal y como apuntábamos más arriba, en este capítulo se abordarán también algunos factores socioculturales e históricos importantes que han tenido influencia en el estado actual de la TISP en el Reino

Unido, España y Lituania, pues Tseng (Mikkelson, 1996: 83) en su *Trait theory* subraya que resulta imprescindible tener en cuenta el contexto social que va ligado a la profesión emergente.

Merece la pena empezar este capítulo con la exposición de los cambios que ha experimentado el sector de la TISP a escala europea. Por lo que se refiere al estado general de la TISP, la siguiente referencia pone de manifiesto el panorama actual de este sector en Europa:

> [...] the situation changes from country to country. However, while laws or recommendations concerning translation and interpreting for public services in one setting or another are not uncommon, the right to translation and interpreting in all public service settings is generally not enshrined in national legislations. [...] Now translation and interpreting services for migrants and other people requiring language assistance are unevenly provided throughout Europe as authorities and public service providers respond differently to language needs. [...] Examples of good practice do exist, but in most European countries people approaching a public service provider may never be certain to receive language assistance of professional quality or to find relevant translated material in their own language (....) (SIGTIPS, 2011: 11).

Como destaca Ozolins, son cuatro variables que entran en juego cuando se trata del ámbito de la ISP en todos los países, entre los cuales cabe destacar la diversidad lingüística, así como el hecho de que las normas y las prácticas derivan no de la propia profesión sino de las instituciones. Sin embargo, aunque los factores comunes señalados influyen de modo significativo en la política llevada a cabo por el gobierno u otras instituciones en torno a la ISP en un gran número de países, otros aspectos fundamentales pueden diferir completamente en cada país. A título ilustrativo, podemos destacar los siguientes aspectos: la respuesta por parte del público ante la población inmigrante y la concepción que este mismo público tiene de la interpretación. Ello deriva en la pluralidad de situaciones de la TISP reseñadas en la referencia anterior tanto a escala europea como a nivel internacional.

En muchos países, la TISP se ha encontrado en el *estatus quo* durante un período largo, lo que da lugar a la existencia de despreocupación acerca de esta cuestión y, a su vez, afecta a la calidad del trabajo realizado por los practicantes de esta profesión. Éste es también el caso de los países analizados. No obstante, el grado de la profesionalización que se implementa (o no) varía en correspondencia con las circunstancias históricas, la actitud y las acciones del gobierno, la diversidad de la población, demanda y otras variables que resultan de gran relevancia. Como ya se ha expuesto con anterioridad, ello ha constituido el razonamiento que nos ha llevado a la selección de estos países en concreto, pues consideramos que es interesante e importante contrastar situaciones de la TISP que son muy distintas en cada uno de los países.

Resulta pertinente recalcar que se trata de una profesión muy reciente que hasta el momento actual no se ha llevado a cabo con mucha profesionalidad. Ello hace que un gran número de personas no sean conscientes de las consecuencias que pueden derivarse de una comunicación errónea y defectuosa. Es decir, se tiene el concepto equivocado de que la TISP no es una profesión realmente necesaria. El papel del traductor o intérprete de los servicios públicos está envuelto en

malentendidos y confusiones, ya que muchas personas consideran que pueden desempeñar esta profesión sin preparación alguna:

> For many years, members of family, friends or improvised people who happened to be at the right place at the right time would help break language barriers and help a person understand a doctor, a police officer or an immigration officer, trying their best at translating medical or legal questions, getting information and even breaking challenging news to a person such as a medical diagnosis or a legal sentence (D'Hayer Danielle, 2012: 236).

Por este motivo, en lo que se refiere a esta profesión, se puede explicar la TISP empleando el término <<profesión en construcción>> usado por Taibi (2007: 6), puesto que el sector de la TISP aún no ha logrado pleno reconocimiento en ninguno de los países, incluidos los países pioneros. En este punto merece la pena destacar que la época en la que vivimos supone una búsqueda constante de lucro por parte de las agencias de traducción y otras instituciones, pues pretenden, por encima de todo, ahorrar la máxima cantidad de dinero en la medida de lo posible. Dicho de otro modo, aún a sabiendas de que la calidad de la traducción y la interpretación se perjudique gravemente, optan por la opción más fácil y económica. Lamentablemente, tal situación supone que cualquier profesión que no se integra de manera eficaz en el mercado laboral ha de descartarse inmediatamente, ignorando así el hecho de que su importancia es fundamental para la intercomunicación con la población inmigrante. Por lo tanto, se vuelve imprescindible la lucha por el prestigio y el reconocimiento de la profesión y los profesionales, pues es la única manera de sobrevivir en el mundo laboral tan competitivo.

Sin embargo, en algunos países este proceso está llegando paulatina pero firmemente hacia el alcance del período de prosperidad, por así decirlo. Tal y como se subraya en el artículo "Public Service Interpreting and Translation: Moving Towards a (Virtual) Community of Practice", "[i]n some countries such as Sweden, Australia, the USA and the UK, decisions have been made sometimes at a governmental level, sometimes not, raising standards for the professionalization of PSIT. In many other countries PSIT is still in its infancy or not even acknowledged" (D'Hayer, 2012: 236). Esta descripción es reveladora de la diferenciación existente entre las situaciones de la TISP que se dan en los países analizados en este proyecto, porque en cada uno de los mismos el nivel de la profesionalización en el sector de la TISP se encuentra en fases del desarrollo diferentes. El Reino Unido, en muchas ocasiones, va incluido en la categoría de los pocos países llamados precursores, que presentan cierto grado de reconocimiento de la profesión por la parte del gobierno o el público. España sólo acaba de empezar su viaje hacia la profesionalización de la TISP, lo que puede ser definido como el inicio o, más bien, la fase de la infancia. En Lituania la profesión de los traductores e intérpretes de los servicios públicos todavía no está reconocida, debido a la ausencia de la investigación y estudios académicos realizados acerca de este campo y a la carencia de otros medios que puedan incrementar la posibilidad de que los traductores e intérpretes se conviertan en profesionales.

No obstante, es digno de destacar que, aunque en el caso que nos ocupa tomamos el Reino Unido como ejemplo de un país con el mayor grado de profesionalización y desarrollo en el sector de la TISP, existen opiniones

diferentes acerca del avance en este terreno en dicho país. A modo ilustrativo, proporcionamos la siguiente referencia: "Lamentablemente, todavía no se puede hablar de la traducción e interpretación en los servicios públicos como una profesión, pues aún está en sus primeras fases de profesionalización. Esto es el caso en España y también en países pioneros como el Reino Unido, Australia o Canadá". Como podemos deducir a partir de esta referencia, es importante ser consciente de que, puesto que se trata de un tema de reciente estudio, estamos ante una inmensa pluralidad de puntos de vista y polémica que sigue sin encontrar un único punto de salida. Por este motivo, sería conveniente poner de relieve que no creemos que se pueda llegar a un acuerdo o a un punto de vista correcto, sino consideramos que cada perspectiva es relativa y depende, sobre todo, del contexto al que está asociada, así como del significado que le atribuimos nosotros mismos.

Otro aspecto que está vinculado al estado de la TISP, y que vamos a ver más a fondo en los siguientes apartados, es el flujo de personas inmigrantes y la presencia (o ausencia) de una sociedad multicultural. En este momento cabe emplear los términos utilizados por Carmen Valero Garcés en su publicación "Soñé con una melodía y escuché voces dispersas. Barreras en la comunicación interlingüística en los centros de salud", es decir, las nociones *pluri* y *mono*. Estos conceptos delimitan la realidad en la que se encuentra la población inmigrante en relación con la sociedad de acogida. Al aplicar estas nociones a ciertos casos concretos, podemos deducir que en el Reino Unido nos encontramos con una sociedad *pluri*. O lo que es lo mismo, estamos ante una sociedad que ya es, en mayor o menor medida, consciente de la diversidad cultural y lingüística que se da dentro del país y, a su vez, de la demanda existente por parte de la población inmigrante que cada vez se va incrementando. España se encuentra en la transición desde el modelo *mono* hacia el modelo *pluri*, lo que quiere decir que el público ya posee algún tipo de entendimiento acerca de la convivencia de varias sociedades diferentes, pero el diálogo entre la sociedad de acogida y la población extranjera no es del todo satisfactorio. Por último, a Lituania la definiríamos empleando el modelo *mono*, puesto que es un país con poca historia de inmigración y una población inmigrante relativamente pequeña. Tal situación hace que los miembros de la sociedad aún no estén dispuestos a abrirse a las diferencias que se dan como resultado de la multiculturalidad. La relación *población inmigrante-sociedad de acogida* resulta de gran relevancia en el caso que nos ocupa, principalmente porque tenemos en cuenta, y en este punto nos referimos a la teoría de Tseng, el papel que ocupa la percepción pública de la profesión y la demanda en el proceso de profesionalización. La referencia que proporcionamos a continuación puede arrojarnos luz en torno a esta cuestión:

> Another factor identified by Tseng in his review of the literature of professionalization is public perception that the occupation is important and connected to the well-being of the people. ... When a particular service of a rising profession is not in demand, the public is not likely to recognise its importance and relevance to their lives (Mikkelson, 1996: 83).

En los párrafos que siguen analizaremos la situación actual de la TISP en mayor detalle de cada uno de los países mencionados con el fin de situar nuestro análisis práctico en el contexto relevante, así como determinar cómo tales circunstancias externas pueden afectar –o de hecho ya afectan- al estado de la profesión en los casos concretos.

2.3.1. Situación actual de la TISP en el Reino Unido

Como ya se ha mencionado con anterioridad, en la multitud de publicaciones que tratan del ámbito de la TISP el Reino Unido forma parte de la categoría de los países pioneros. Dicho de otro modo, se considera que pertenece al espectro de los países donde la TISP ha logrado reconocimiento en un grado bastante elevado y donde la profesión se practica con frecuencia. Debido a constantes flujos de inmigrantes, la demanda de la TISP es inmensa y se sigue incrementando con el paso del tiempo. La siguiente cita, tomada de la página web del Observatorio Permanente sobre Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos- presenta la visión actual de la TISP en el Reino Unido:

> [...] en el Reino Unido desde hace 30 años existen estructuras profesionales para traductores e intérpretes judiciales, incluido un registro de profesionales formados y acreditados. Hay conciencia de profesión, normas de calidad, protocolos de actuación y unos operadores jurídicos acostumbrados a trabajar con traductores e intérpretes profesionales (Red Comunica, 2014).

Por este motivo, resulta pertinente señalar que existen ciertas medidas que han sido implementadas en el Reino Unido con el fin de afianzar la posición de la TISP tanto dentro de la sociedad como en el mercado laboral. Del mismo modo, es digno de destacar –y en esta línea también nos remitimos a la página web de Observatorio Permanente sobre Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos- que el Reino Unido juega un papel primordial en el desarrollo de la formación e institucionalización de la TISP no sólo a nivel nacional sino también a escala internacional. Sin ninguna duda, ello implica que en numerosas ocasiones, en especial por lo que se refiere al contexto europeo, se considera el avance llevado a cabo en este país como punto de referencia.

Entre las medidas arriba mencionadas la que más se destaca es, sin duda, el Registro Nacional de los Intérpretes para los servicios públicos, pues es revelador de la profesionalización realizada en el contexto reinounidense. A través de este Registro se intenta garantizar la alta calidad del trabajo desempeñado por los profesionales de varios modos distintos. En la siguiente cita podemos observar cómo se trata de trabajar exclusivamente con los mejores profesionales del sector:

> Every interpreter on our register has met the standards that we set for education, training and practice. The register only lists interpreters who have satisfied our entry criteria in terms of qualifications and experience in public service. All interpreters on our register are subject to the NRPSI Code of Professional Conduct and we may investigate any alleged breaches of the Code (NRPSI).

Desafortunadamente, ello no quiere decir que los traductores y los intérpretes para los servicios públicos en el Reino Unido ya no tengan que luchar para conseguir el pleno reconocimiento de la profesión. Es cierto que se puede hablar sobre el reconocimiento y la toma de conciencia social, fenómenos que han experimentado mucho más progreso en este país que en un gran numero de otros. A pesar de ello, su posición dentro de la variedad de profesiones no es satisfactoria. La realidad de la TISP se ve reflejada en la siguiente cita: "In the UK – though never fully acknowledged – "Community Interpreting" can be understood and perceived as a "less prestigious level" of interpreting services, even with different expectations from service providers [...]"" (D'Hayer, 2012: 238). Amén de lo anterior, tanto a los investigadores académicos como a los

propios profesionales aún les queda mucho por realizar para conseguir que la profesión se ejerza de modo digno y respetable.

2.3.2. Situación actual de la TISP en España

La TISP en España es un ámbito que tiene dos caras, por así decirlo. Por una parte, aún quedan muchas cosas por realizar para que la TISP pueda convertirse en un trabajo profesional y de prestigio y dejar de ser considerado un *hobby* o trabajo voluntario que no requiere ninguna experiencia ni conocimientos específicos. La evidencia de tal situación problemática reside en el hecho de que, al estar ante unas barreras lingüísticas y la incapacidad de comunicarse, en realidad no existen intérpretes o profesionales cualificados que sean capaces de enfrentarse a estos problemas y solucionarlos de un modo eficaz y adecuado (Valeros, 2010: 230). En la siguiente referencia, se pone de manifiesto el lado problemático del sector de la TISP en España:

> Public Service Interpreting and Translation [...] in Spain is still far from the desired status and situation and far behind the professionalization level and service quality in pioneering countries like Sweden and Australia. When attending to foreigners whose communicative competence in Spanish is very low, public institutions still readily consent and resort to the user's family or friends or to NGO volunteers, who very often lack an optimal communicative competence in one of the interaction languages and/or appropriate training in the field of PSIT. (Valero-Garcés, Carmen y Taibi, Mustapha, 2004: 1).

Merece la pena añadir que la situación arriba mencionada se ve aún más complicada por el constante flujo de inmigrantes. Efectivamente, España es uno de los mayores receptores de inmigrantes tanto a escala internacional como en el contexto europeo (del Pozo Treviño, 2013: 109), lo cual supone que la demanda por parte de usuarios se sigue incrementando mientras la oferta no puede cubrir las necesidades evidentes.

Por otra parte, hemos de destacar que tal situación no se ve estancada sino va progresando con el paso del tiempo, ya que un mayor número de investigadores se ven interesados en el estudio del ámbito emergente de la TISP. Podemos observar que el avance en este campo ha dado ciertos frutos, puesto que se están dando algunos pasos con el fin de modificar por completo la mentalidad antigua que sigue proliferando en muchas sociedades modernas, así como cambiar el rol que se le atribuye al sector de la TISP en la actualidad. Como consecuencia de estos cambios, este ámbito empieza a ocupar un puesto interesante dentro del contexto académico. Son estos hechos la prueba de que este campo cobra más visibilidad no sólo en la teoría, es decir, como el tema principal de varias publicaciones, sino también en la práctica, ya que se convierte en el objeto de estudio e investigación principal y se hace evidente la necesidad de la formación de los futuros traductores e intérpretes para los servicios públicos en algunas universidades, por ejemplo, la Universidad de Alcalá.

En cuanto al futuro del entorno de la TISP, hay dos posturas que cabe reseñar o, dicho de otro modo, son dos polos opuestos que aluden a dos situaciones distintas. Por un lado, existe una postura pesimista acerca de futuras posibilidades y el avance en este ámbito. Como se destaca en el *Libro Blanco* (2010: 7), "[d]e hecho es difícil vislumbrar en el futuro cercano un cambio en esta situación que lleve al desarrollo del sector de los servicios públicos". Por otro lado, el progreso que se ha realizado en los años recientes da lugar a la

postura contraria. En la publicación "El mediador interlingüístico en los servicios públicos: ¿nuevos principios éticos para nuevas realidades?" de Carmen Garcés-Valero (2001: 820) presenta el estado progresivo de los profesionales de los servicios públicos: "Existe, sin embargo, una tercera figura "oficial" que actúa en los servicios públicos y que cada vez está cobrando más importancia ante la nueva realidad creada con la llegada de personas que traen lenguas y culturas prácticamente desconocidas. Esta figura es reconocida por el propio gobierno y otras instituciones [...]". Existen varias propuestas o posibles soluciones para la falta profesionalización, por ejemplo, la de crear un registro de intérpretes judiciales cualificados que deberían regirse por un código deontológico (del Pozo Treviño, 2013: 124). Por desgracia, de momento siguen siendo sólo unas propuestas sin posibilidades de cumplirlas.

Además, resulta interesante observar qué lugar, según la página web del Observatorio Permanente sobre Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos, el estado de la cuestión de la TISP en España ocupa en comparación con el del Reino Unido: "La situación en España es muy diferente, a pesar de los ingentes y loables esfuerzos de APTIJ por promover la profesionalización en este campo. Aquí hay sensiblemente menos conciencia que en el Reino Unido, y una de las consecuencias de ello es que la calidad deficitaria pasa inadvertida." Como se puede deducir a partir de la cita anterior, la preocupación, en lo que se refiere a la situación en España, reside no en la falta de deseo o iniciativa para tomar acciones e impulsar el progreso sino en la ausencia de conciencia social que deriva, a su vez, en el deterioro en la calidad y la falta de profesionalización.

A modo de conclusión merece la pena destacar que en numerosas ocasiones no solamente el concepto y el propósito de este tipo de traducción e interpretación se quedan indefinidos, desconocidos o completamente incomprendidos por parte del público, sino también la propia profesión no se considera como una actividad de prestigio, como son otras profesiones ligadas a la traducción e interpretación. No obstante, si tenemos en cuenta el reciente progreso en el sector, se puede observar que la TISP ha realizado avances muy significativos, y sigue empleando varias medidas con el fin de ayudar a los traductores e intérpretes a lograr reconocimiento y así inspirar una mayor confianza en relación con la TISP. Asimismo, resulta imprescindible la elaboración de la multitud de publicaciones acerca del tema y la divulgación de la información sobre la TISP en el ámbito académico a través de los másteres universitarios, seminarios y otros programas vinculados a este campo de investigación.

2.3.3. Situación actual de la TISP en Lituania

Entre los países que constituyen el objeto de estudio del presente proyecto, Lituania presenta el caso más extremo en lo que se refiere a la TISP. En el idioma lituano no existe el término para designar al intermediario lingüístico y, por tanto, no es posible hablar sobre su uso en ningún contexto, ya que este sector todavía no ha entrado ni en la primera fase del proceso de profesionalización.

La inmensa falta de profesionalización y de reconocimiento de la profesión puede deberse al hecho de que Lituania no es el mejor ejemplo de un país multicultural

y multinacional, pues es un país joven que lleva sólo un poco más de veinte años creando su propia historia. Por tanto, aunque la emigración es un fenómeno inherente a la población e historia lituana, la inmigración no lo es, especialmente en comparación con España y el Reino Unido. Teniendo en cuenta tales circunstancias, se puede comprender por qué el campo de la TISP es uno de los menos desarrollados en la actualidad, ya que la presencia de una numerosa población extranjera suele provocar cambios sustanciales en este ámbito, pero de momento no hay oferta para cubrir la demanda que, aunque no sea inmensa, sí está presente en el país.

Del mismo modo, merece la pena señalar que en Lituania más de la mitad de la población es capaz de hablar más de un idioma. Este hecho también favorece la existencia del escaso reconocimiento por parte del público, puesto que es uno de los motivos que explican por qué muchas personas consideran que tener un gran dominio –o en muchas ocasiones, algún grado de dominio- de un idioma es el único requisito que te permite considerarte como profesional de la TISP automáticamente. Precisamente, los idiomas más hablados son el ruso y el polaco, situación que se ha producido por las circunstancias históricas. Asimismo, el idioma que ha cobrado una especial importancia durante la época reciente es, sin duda, la lengua inglesa que es considerada la *lingua franca* a nivel internacional ya que constituye el medio principal de comunicación tanto en Europa como a escala mundial. En este caso, el problema principal reside en el hecho de que las personas que trabajan en las instituciones públicas se consideren capaces de comunicarse con la población inmigrante de modo eficaz sin recurrir a los profesionales. En los casos de equívocos o barreras culturales el modo principal de solucionar situaciones problemáticas consiste en simplemente acudir a personas bilingües que no tienen experiencia ni formación adecuada. Podemos observar, pues, que el público no es consciente de que una actividad como ésta, es decir, la comunicación con los extranjeros, que hace unos años atrás se realizaba sin ninguna intervención de profesionales, puede convertirse en una cuestión de suma importancia. La siguiente referencia toca el problema de la presencia de esta creencia equivocada que favorece la creación de escaso prestigio de esta profesión:

> Además, a pesar de la complejidad que caracteriza a la traducción / interpretación en general y en los servicios públicos en particular, se cree que cualquier persona bilingüe o con conocimientos de idiomas puede realizar estas tareas satisfactoriamente (...) (Taibi, 2007: 6).

Desafortunadamente, esta situación también se produce en Lituania, puesto que los usuarios de los servicios, es decir, la población inmigrante, se ven obligados a superar las barreras lingüísticas o las complicaciones derivadas de las diferencias culturales por su cuenta. Ello, sin ninguna duda, conlleva una serie de problemas, pues la mayoría de los factores determinantes que comprende un acto de comunicación, por ejemplo, el estrés que puede afectar la capacidad del inmigrante para comunicarse de manera eficaz, pasan desapercibidos. Del mismo modo, no se respeta el hecho de que cualquier error o malentendido derivados de la comunicación verbal o lenguaje corporal puede desembocar en situaciones peligrosas o incluso poner en juego la vida de una persona, especialmente cuando se trata de un ámbito sanitario. En consecuencia, la tendencia lingüística arriba mencionada da lugar a que se lleve a cabo el trabajo por las personas sin ninguna formación adecuada, problema que hemos comentado al hablar acerca de la realidad de la TISP en España. Como esto sucede en muchos países, tal situación

se convierte en uno de los problemas profundamente arraigados a la cuestión de la TISP.

Por todos los motivos expuestos, y como consecuencia de la pluralidad de idiomas hablados por el público, estamos ante un inmenso desconocimiento acerca del sector de la TISP. Tal situación, pues, presenta graves carencias en conocimientos básicos acerca de la profesión, como son las competencias y la formación adecuada que deben poseer los traductores e intérpretes de los servicios públicos. Del mismo modo, ello es prueba de una imperiosa necesidad de modificar radicalmente la situación que se está dando en la actualidad, así como tomar ciertas medidas con respecto a la cuestión, empezando por la sensibilización social, pues el obstáculo principal en el camino hacia la profesionalización en Lituania yace en la mentalidad de los miembros de la sociedad. Por otra parte, Ozolins, al referirse al contexto mundial, pone de relieve las futuras perspectivas del ámbito de la TISP frente al panorama actual:

> However daunting this sounds, the relentless multilingualisation of societies around the world will force governments to respond; the widespread development of language services particularly over the last two decades, despite all their problems, indicates that there will continue to be scope for the interpreting profession to learn from colleagues and to influence policy (Ozolins, 2010: 211).

Por todo lo señalado con anterioridad, a nuestro modo de ver, sí es posible hablar, en mayor o menor medida, sobre la existencia de la traducción en los servicios públicos en el contexto lituano. No obstante, lamentablemente, la interpretación en este sector sigue siendo casi inexistente. Como en Lituania el número de inmigrantes va aumentando, aunque sea poco a poco, hemos de tener en cuenta que es posible que se den casos de algunas personas interpretando de modo espontáneo con el fin de facilitar la comunicación entre los usuarios extranjeros y los proveedores de servicios públicos. Sin embargo, no son casos de una interpretación profesional sino más bien unos intentos dispersos de proporcionar ayuda a la población extranjera, sea consciente o inconscientemente, por parte de la gente que no posee ninguna formación o incluso no tiene entendimiento básico de las normas que envuelven el acto de la comunicación triangular. Para ilustrar mejor la realidad de la interpretación en los servicios públicos en Lituania, introduciremos la descripción de ésta en el país vecino, Polonia (Tryuk, 2005: 27): “In comparison with other settings, interpreting in this particular environment is still a neglected field in Poland. In Poland, like in other coutnries, the role and tasks of interpreters [...] are not clear-cut”. Podemos deducir, por tanto, que sólo Lituania, sino el territorio de Europa de Este por lo general está marcado por la negligencia absoluta de este terreno.

A modo de síntesis, teniendo en cuenta todas las circunstancias expuestas con anterioridad, es preciso concluir que la sociedad de Lituania, entre muchos otros países de Europa, todavía no ha encontrado una manera de romper el círculo vicioso que consiste en una comunicación defectuosa o errónea, lo que se ve reflejado en el hecho de que se sigue confiando unos asuntos importantes a cualquier persona bilingüe. Así las cosas, no se es completamente consciente de lo importante que puede ser cada palabra traducida o interpretada. Por lo tanto, este círculo vicioso hace que las personas no comprendan y no vean la realidad

diaria que implica la necesidad de la TISP. Todo ello, sin ninguna duda, impide tanto el proceso de profesionalización como el de la concienciación social. Esta situación supone que el trabajo de la TISP no consigue el respeto que se merece y no se lo valora debidamente, ya que sus competencias y capacidad de realizar sus tareas profesionales de modo adecuado se dan por sentado y se perciben como algo que se puede obtener con mucha facilidad y, por ende, no requiere una formación especial.

Debido a tales circunstancias en Lituania, los códigos deontológicos que existen no pueden ser considerados documentos del todo válidos. En cambio, lo que se puede encontrar en muchas ocasiones son algunos principios desestructurados que se proporcionan sin ningún orden y no contienen lógica interna. En documentos así, se pasan por alto muchas obligaciones que son esenciales para el ejercicio de la profesión. Y lo que es peor, las agencias de traducción u otras asociaciones no tan representativas suelen elaborar tales principios con el fin de proteger sólo su propio prestigio, es decir, sin dar importancia al mantenimiento del prestigio de la profesión. En otras palabras, se establecen dichas directrices siempre velando por los intereses de la propia asociación y tratando de conseguir beneficio, lo que conduce a la omisión o modificación de principios si éstos no cubren las necesidades de la propia agencia.

Del mismo modo, resulta imprescindible poner de relieve que, debido a la ausencia de información acerca de la profesión, y menos del proceso de su profesionalización, algunos traductores e intérpretes en los servicios públicos consideran que los códigos deontológicos de traductores e intérpretes que pertenecen a otro ámbito, por ejemplo, intérpretes de conferencias o traductores de obras literarias, les sirven como guías extraoficiales. Se supone que estos traductores e intérpretes son más reconocidos por la parte del público y, por lo tanto, cuentan con unos códigos deontológicos que son algo más formales u oficiales. Por este motivo, hemos adaptado, eliminando los elementos que no consideramos relevantes en el caso que nos ocupa, el contenido de estos códigos a los propósitos que perseguimos con el presente trabajo de investigación. No obstante, en el caso que nos ocupa resulta fundamental comprender que, a falta de códigos y artículos teóricos que fundamenten nuestra investigación, el caso de Lituania en el presente proyecto será analizado con el fin de poner de relieve la evidencia de una inmensa falta de regulación de la TISP y de los criterios de actuación uniformes. También demostraremos que la situación es de una ausencia prácticamente total de códigos deontológicos válidos.

2.4. Modelos teóricos del código deontológico

Por todo lo mencionado en el apartado anterior, resulta necesario poner de relieve que el presente capítulo nos brinda la oportunidad de exponer los modelos teóricos del código deontológico que están presentes en algunas publicaciones, sobre todo, en aquellas que tratan de las cuestiones ligadas al ámbito de la TISP. Como se ha advertido a lo largo del presente trabajo, uno de los aspectos que pretendemos investigar más a fondo es, sin duda, la relación *teoría-práctica*, ya que constituye un vínculo complejo. Por este motivo, en este punto cabe introducir los modelos teóricos que se perciben como el ideal del código deontológico. Es decir, un modelo predeterminado y, supuestamente, correcto.

Sin embargo, al investigar el contenido de múltiples modelos teóricos cabe plantearse las siguientes dudas: ¿qué hemos de hacer cuando existe no sólo un único modelo teórico sino varios? ¿Entonces, cuál de estos modelos tenemos que priorizar y cuál deberíamos descartar como el menos importante o incorrecto? Por todo lo mencionado, dichos modelos resultan de gran interés en el caso que nos ocupa, ya que estamos ante un desequilibrio entre lo que se entiende por un código deontológico en las publicaciones y cómo se aplica en la práctica la parte teórica. Como vamos a observar más adelante, en algunas ocasiones tal desequilibrio puede ser muy significativo, mientras en otras puede que no tenga tanta importancia. Sin ninguna duda, esta problemática que consiste en la falta de uniformidad, abarca tanto la estructura como el articulado de los códigos. Amén de lo anterior, la exposición de dichos modelos nos permitirá echar un vistazo a la teorización que rodea el tema de los códigos deontológicos.

Como podemos apreciar, todos los puntos destacados en el primer párrafo están estrechamente relacionados con el problema mencionado en los capítulos anteriores del presente trabajo, es decir, la falta de homogeneidad. Lo que ello significa es que si bien existen, pues, las características comunes que son recurrentes en todos los códigos deontológicos, aún no tenemos un único modelo teórico del código deontológico ni a nivel nacional ni, menos aún, a escala europea o internacional. Por lo tanto, es importante poner de relieve la ausencia de un modelo correcto e indispensable para que sea de utilidad en la elaboración de códigos deontológicos y su puesta en práctica. Dicho de otro modo, a falta de uniformidad, en la teoría nos encontramos con los modelos teóricos proporcionados por autores diferentes que carecen de un criterio uniforme y estándar, pues reflejan puntos de vista y opiniones subjetivas de los autores. Del mismo modo, en la realidad diaria estamos ante una variedad de códigos deontológicos, lo cual es el resultado de la falta de profesionalización. Por este motivo, en el caso que nos ocupa tratamos de hacer especial énfasis en el aspecto problemático de heterogeneidad que está ligado a muchas cuestiones vinculadas al campo de la TISP.

Por otro lado, y como ya se ha mencionado con anterioridad, cabe destacar que, a pesar de las diferencias existentes entre el contenido de los modelos teóricos, se puede encontrar muchos puntos y valores profesionales comunes, que son inherentes a la profesión y consituyen un punto clave en lo que respecta al buen funcionamiento de la asociación y, a su vez, al prestigio de la profesión. Como no es posible en nuestro análisis emplear todos los modelos teóricos que proporcionamos en este trabajo en su totalidad, vamos a sintetizarlos, centrando nuestra atención precisamente en aquellos aspectos que se repiten a lo largo de los modelos teóricos. Dichos puntos de confluencia van a servir de guía o, mejor dicho, de criterio, en nuestro análisis comparativo. Del mismo modo, dada la extensión limitada del presente proyecto, no tenemos por objeto investigar cada principio de los códigos deontológicos seleccionados, sino el análisis se orientará exclusivamente a los aspectos fundamentales reseñados en la síntesis de los principios de modelos teóricos, por así decirlo. Aparte, vamos a investigar algunas otras particularidades relevantes en el contexto de este trabajo de fin de máster con el fin de llevar a cabo nuestro análisis de un modo más coherente y menos caótico.

Entre los modelos teóricos analizados, cabe destacar el valor del *Libro Blanco de la Traducción e Interpretación Institucional*, pues este texto se encuentra dentro de los discursos más representativos y elaborados dentro del sector de los servicios públicos. Merece la pena mencionar que, sin duda, este libro es considerado como uno de los modos más eficaces de favorecer la investigación teórica del ámbito de la TISP. En la siguiente referencia, Esperanza Mojica López (2014: 172) pone de relieve el lugar que ocupa el *Libro Blanco* en relación con el progreso del sector de la TISP: "[...] [s]e observa que están habiendo avances en la regularización y profesionalización de la TISP, como es [...] la publicación del *Libro Blanco de la Traducción e Interpretación Institucional* en España". Icíar Alonso (2010), por su parte, identifica la importancia del Libro Blanco tal y como se señala a continuación: "Este *Libro Blanco*, de inminente publicación, contribuirá, sin duda, a aclarar la situación profesional y laboral de los traductores e intérpretes con los que cuenta la Administración pública y a proporcionarles un código deontológico de actuación tan necesario como inexistente en estos momentos". Por todo ello, este texto está nominado como manual imprescindible para cualquier persona que esté interesada en el sector de la TISP (2006: **7**). Cabe añadir que este libro trata de asuntos y, sobre todo, problemas que van ligados a la profesión no desde un punto de vista puramente teórico sino a través de un análisis empírico de los textos normativos ya existentes y de múltiples situaciones prácticas. También se ofrecen ideas y modelos eficaces que son de aplicación en la práctica. Por consiguiente, es preciso poner de relieve que el *Libro Blanco* ha sido elaborado con el fin de "[...] establecer pautas profesionales empíricas como precisamente lo hace este importante *Libro Blanco de la traducción y la interpretación institucional en España*" (2006: 7). Tal naturaleza empírica e investigadora de este discurso, así como de todo el material utilizado en el presente trabajo, será de mayor interés en el caso que nos ocupa. Así, todo discurso teórico que aborda la dimensión pragmática de la profesión resulta de suma importancia para nuestra investigación y se tomará como referencia. O lo que es lo mismo, vamos a analizar y comentar los principios que, según las publicaciones, debería estipular cada código deontológico, así como los que actualmente están ya incluidos. Por todo lo mencionado en el presente apartado, el modelo proporcionado en el *Libro Blanco*, que viene apoyado por otros modelos teóricos, constituirá el eje principal de nuestro análisis.

2.4.1. Modelos teóricos: la estructura del código deontológico

En lo que respecta a la estructura de códigos deontológicos, en la publicación "Evolución de los códigos deontológicos en España. Una perspectiva general a partir del análisis de dos casos concretos" de Navarro Rodríguez y Casas Herrada (2010: 67) se ofrece la composición general del código deontológico. En palabras de los autores mencionados, "[...] a pesar de contar con fines diversos y diferencias, todos los códigos deontológicos presentan una misma estructura". Dicha estructura es la siguiente: 1) preámbulo (presentación), en el cual "[...] se menciona la organización, avocación, colectivo, etc. [...], así como los objetivos que pretende alcanzar esta empresa con la elaboración del código", 2) articulado, el cual constituye la parte central del código, es decir, se presentan las normas a seguir cuya naturaleza puede ser recomendatoria, normativa o prohibitiva, 3) la parte final de los códigos que suele consistir en recomendaciones. A partir de la

referencia proporcionada al principio de este párrafo, podemos afirmar que lo normal es que los códigos deontológicos, aunque pertenezcan a ámbitos o profesiones distintas, sean uniformes desde un punto de vista estructural. No obstante, en el caso que nos ocupa, pues se trata de un ámbito poco conocido y reconocido, esta idea no se transmite a ejemplos prácticos, puesto que cada código tiene su propia estructura o, como vamos a ver en el análisis, algunos se elaboran sin dividirlos en partes separadas ni ordenarlos, es decir, no siguiendo ningún criterio específico.

2.4.2. Modelos teóricos: el contenido del código deontológico

En cuanto al contenido del código deontológico, Raquel Lázaro en la publicación "Dilemas éticos del traductor / intérprete en los servicios públicos" (2009: 1) destaca cuatro principios, que son la confidencialidad, imparcialidad, fidelidad e integridad. El carácter fundamental de estos valores profesionales se debe al hecho de que constituyen los deberes que son inherentes al buen ejercicio de la profesión. Estos cuatro principios suelen estar presentes de forma más o menos explícita en todo código deontológico ya que son considerados, como norma general, el hilo conductor de la profesión de la TISP. Del mismo modo, la ausencia de alguno de estos principios, como vamos a ver más adelante, es un indicio de la poca validez y ausencia del carácter oficial del código. Por todo lo mencionado en el presente apartado, cabe proporcionar una explicación más detallada de cada uno de los principios, pues ello también resultará de gran interés en el análisis llevado a cabo a continuación.

La confidencialidad es un principio que está primeramente asociado con un gran número de profesiones, pues la violación de la intimidad y la confianza del cliente y, a su vez, las consecuencias derivadas de la misma, pueden perjudicar gravemente no sólo el prestigio de la profesión sino también su ejercicio, además de afectar tanto a la vida profesional de los traductores e intérpretes como la privada. La importancia y la necesidad de seguir el principio de confidencialidad no suele ser un punto de debate, pues se reconoce como un componente fundamental en todas las publicaciones. Es digno de destacar que en el capítulo 5 hemos proporcionado las ideas de Mayoral Asensio acerca de la ausencia de funcionalidad de códigos deontológicos, así como su propuesta que consiste en eliminar por completo tales códigos. Sin embargo, a pesar de su postura tan extrema, el autor no niega el carácter imprescindible de la confidencialidad alegando que "[…] en lo que respecta a las obligaciones […] puede haberlas de validez actual, como la obligación de guardar confidencialidad".

Otro principio que se considera como esencial en el campo de la TISP es la fidelidad. Igual que el principio de confidencialidad, este valor profesional no provoca tanta polémica como los valores profesionales de integridad e imparcialidad, lo que vamos a investigar en el apartado que sigue. Es cierto que en algunas ocasiones el cumplimiento del principio de fidelidad, es decir, la obligación de traducir o interpretar el discurso sin añadir u omitir nada, manteniendo al mismo tiempo el tono, estilo y registro adecuados, puede ser complicado en caso de circunstancias excepcionales. Lo que ello quiere decir es que en ciertos casos por algunos motivos específicos, bien que por ser muy diferente el entorno sociocultural del usuario, bien por los problemas de salud o

mentales graves que entran en juego a la hora de interpretar en los ámbitos sanitario y jurídico, los intérpretes pueden verse obligados a proporcionar alguna información adicional para que el usuario entienda de que trata la conversación. Sin embargo, casos como éste deberían estar previstos en los códigos deontológicos, de manera que se disminuya la posibilidad de que tales situaciones perjudiquen el proceso de traducción o interpretación o desemboquen en unas consecuencias graves.

Los otros dos principios arriba mencionados, la integridad e imparcialidad, a pesar de su carácter esencial para el ejercicio de la profesión, contienen más aspectos polémicos, bien por su naturaleza polisémica o ambigua, bien por el hecho de que son de difícil cumplimiento por parte de los profesionales. En este punto es preciso comentar el principio de imparcialidad, ya que es una característica que es, sin ninguna duda, inherente al trabajo del intérprete y traductor pero, al mismo tiempo, es difícil de cumplir en todos los casos. Por este motivo, se puede alegar que este aspecto en numerosas ocasiones llega a ser algo que no condiciona el comportamiento profesional de los traductores e intérpretes (como debería ser) sino más bien se convierte en un objetivo aún por lograr. Dicho de otro modo, la idea que se expresa muy claramente en muchas publicaciones es que los intérpretes o traductores deben ser transparentes, invisibles y neutrales. En relación con dicha idea, cabe plantear la siguiente pregunta: ¿una persona de carne y hueso, por muy competente que sea, es capaz de ser completamente invisible?

Es importante tener en cuenta que cada humano crece en un entorno sociocultural distinto, "y que cada persona tiene una visión etnocentrista del mundo" (Perdu Honeyman y Ridao Rodrigo, 2014: 14), la cual influye de modo significativo en su mentalidad y la percepción del entorno. Por lo tanto, podemos deducir que es, sin duda, difícil de imaginar que una persona pueda dejar de tener sus propias opiniones o convicciones durante la sesión interpretativa sólo para cumplir con las normas éticas que subyacen en su trabajo y, del mismo modo, convertirse en un mediador sin emociones, es decir: ser sólo un eco de las partes implicadas. Siguiendo a Angelelli (2003: 26), Carmen Valero-Garcés (2005: 461) en la publicación acerca del papel del intérprete, expone las dificultades asociadas con el cumplimiento de este principio: "[…] interpreters themselves did not consider their role to be invisible in any of the settings in which they worked […] they played a role in building trust, facilitating mutal respect, communicatig affect as well as message, explaining cultural gaps, controlling the ocmmunication flow and allining with one of the parties in interactions […]". Tales afirmaciones vienen a contradecir la idea de la ilusión de transparencia pues es evidente que la presencia de una persona no puede pasar desapercibida. Por este motivo, a partir de las referencias arriba proporcionadas, se puede afirmar que la subjetividad que respalda el ejercicio de la profesión de la TISP está inevitablemente vinculada a la naturaleza de su trabajo.

Sin embargo, con ello no pretendemos decir que el principio de imparcialidad no juega un papel esencial en un acto interpretativo o a la hora de realizar una traducción, pues es cierto que un intérprete o un traductor no debería interferir de ningún modo, así como no debería apoyar o condenar a ninguna de las partes. No obstante, a nuestro modo de ver, resulta necesario ser consciente de que en la

realidad diaria no es posible conseguir un nivel de neutralidad como se destaca en muchas publicaciones, es decir, un nivel de transparencia completa. Como afirman Valero Garcés y Lázaro (2005: 9), "[…] formación debe ser adaptada a la realidad y no [se debe] aplicar el modelo traducional del intérprete como alguien invisible". Del mismo modo, se vuelve imprescindible entender que la neutralidad del intérprete depende, en gran parte, de la actitud o las acciones de otras partes involucradas en el acto comunicativo. Dicho de otro modo, puede que otros participantes, el proveedor de servicios y el usuario, no sepan lo esencial que es el componente de la imparcialidad en una comunicación mediada por traductores e intérpretes. Además, las personas que no están muy familiarizadas con el trabajo de traductores e intérpretes no suelen ser capaces de percibir el acto comunicativo como un diálogo mediado. Al contrario, en numerosas ocasiones los proveedores de servicios y los usuarios piensan que se trata de una conversación entre tres individuos y, por ende, se dirigen directamente al traductor o intérprete, lo que rompe la supuesta invisibilidad del intermediador lingüístico. A modo de resumen, se puede argumentar que el aspecto de imparcialidad llega a ser uno de los principios más complejos y propensos a influencias internas y externas, es decir, las que provienen por parte de los profesionales o por parte de los usuarios y los proveedores de servicios.

Es preciso poner de relieve otro aspecto que evidencia el carácter tan complejo del principio de imparcialidad, que es la existencia de un modelo alternativo, llamado modelo de abogacía. Según este modelo, el mediador se convierte en una especie de abogado de alguna de las partes implicadas, lo que le permite al traductor e intérprete intervenir y hablar con su propia voz si lo considera necesario. Existen partidarios de ambos modelos, pues nadie puede estar cien por cien seguro de cuál de los dos es mejor o más eficaz. Por todo lo mencionado en este apartado, podemos deducir que verdaderamente existe cierta controversia acerca del concepto de imparcialidad y del cumplimiento de este principio en su totalidad por parte de los traductores e intérpretes. Sin embargo, a pesar de ello, la obligación de realizar una sesión interpretativa o una traducción de una manera objetiva e imparcial sigue siendo indudablemente una de las características más relevantes e indispensables en la TISP.

En lo que respecta al principio de integridad, el propio término puede referirse a varias cosas. Por tanto, el problema radica en el hecho de que no se puede fijar un significado claro al término de integridad. En esta ocasión, hemos diferenciado tres significados atribuidos a este término: la integridad profesional, integridad del discurso e integridad moral o ética. A continuación pondremos de manifiesto los matices de cada uno de estos significados. En primer lugar, en muchos contextos mediante esta palabra se alude al rechazo de los trabajos cuando los profesionales se consideran incompetentes para realizarlos. Es decir: tienen en cuenta el concepto de integridad que subyace en el modo de actuar por parte de los profesionales. A raíz de todo lo dicho con anterioridad, cabe señalar que a lo largo del presente trabajo vamos a denominar esta noción <<integridad profesional>> y así evitar multiplicidad de sentidos y significados. Merece la pena añadir que lo que en unos códigos se entiende por integridad, en otros se le llama competencia profesional. En segundo lugar, la integridad también puede referirse al discurso, sea de una sesión interpretativa o de una traducción, es decir, se hace referencia al hecho de que se lleve a cabo de forma íntegra sin

cambios de estilo, registro, etc. Finalmente, en algunas ocasiones el término integridad puede atribuirse al factor moral o ético. Según el *Libro Blanco* (2010: 100), lo que significa este término es que no se debe "utilizar información obtenida en el transcurso de su trabajo para el beneficio propio o de terceros". Así las cosas, podemos observar que el concepto de integridad engloba varios aspectos: el profesional, ético o textual. Por todo lo mencionado, y a falta de uniformidad terminológica, dichas diferencias semánticas pueden causar ambigüedad y confusión entre términos diferentes que aluden al mismo concepto. Sin ninguna duda, a través de la creación de códigos deontológicos se pretende alcanzar una impresión de unidad y entendimiento mutuo por parte de los profesionales, así como por parte de los usuarios. Ello, no obstante, no se puede lograr si existe falta de claridad en la expresión escrita de los códigos. Por todo lo mencionado, es preciso recalcar que en el caso que nos ocupa resulta de gran relevancia prestar atención no sólo a las ideas expresadas en los códigos, sino también a los términos y expresiones escogidas para expresar dichas ideas.

Como se ha podido apreciar en las descripciones de los principios, los mismos ocupan un lugar esencial en el cumplimiento de las tareas de los traductores o intérpretes. A pesar de algunas características polémicas que suponen dichas nociones, no se puede negar su carácter universal e incluso innato de estos principios, pues van estrechamente ligados a la profesión.

Tras analizar más a fondo los principios destacados por Raquel Lázaro y su importancia en relación con la profesión de la TISP, es preciso exponer el modelo teórico elaborado por Corsellis (2010: 35). Según este autor, los intérpretes y traductores deben:

1) Aceptar únicamente los trabajos que consideren que pueden desempeñar de forma satisfactoria.
2) Informar de cualquier limitación profesional que pueda surgir durante el trabajo asignado y tomar medidas para remediarla o retirarse.
3) Declarar cualquier conflicto de interés que surja durante un encargo.
4) Los intérpretes y traductores no delegarán o aceptarán un trabajo ya asignado sin el consentimiento de las partes implicadas
5) No utilizarán la información que obtengan en el transcurso de su trabajo aparte de los honorarios y gastos que se hayan pactado.
6) Los intérpretes y traductores tienen que intentar que sus competencias y conocimientos profesionales sean cada vez mayores.
7) Salvaguardar los criterios profesionales y ofrecer ayuda a otros intérpretes y traductores siempre que sea razonable, factible y apropiado.
8) Los intérpretes y traductores tienen que cumplir con el principio de confidencialidad.
9) Interpretar y traducir con fidelidad lo mejor que se pueda sin añadir ni omitir nada y resumiendo siempre que se le pida y con el consentimiento de todas las partes.
10) Cumplir con el principio de imparcialidad y que su cumplimiento se dé por sentado.

A partir del modelo proporcionado anteriormente, podemos observar que el autor también incluye en su lista los cuatro principios destacados en el apartado anterior, es decir, la confidencialidad, imparcialidad, integridad y fidelidad. En relación con lo debatido en cuanto al principio de imparcialidad, es interesante

señalar el último punto de la lista donde se indica que el seguimiento del principio de imparcialidad se da por sentado, lo que evidencia que en algunas publicaciones no se toman en consideración las dificultades que trae consigo su cumplimientoÇ.

En la publicación de Ugarte Ballester (2006: 37) se pone de manifiesto otro modelo teórico donde se ofrecen principios generales que deberían formar parte de un código deontológico. El primer aspecto destacado en dicha publicación es la delimitación de funciones. Según el autor, resulta esencial definir las funciones concretas que tienen que desempeñar los traductores o intérpretes, ya que existe falta de familiaridad con la profesión y, por lo tanto, es relevante presentar la concepción de la profesión o, más bien, lo que se entiende por ésta. Del mismo modo, se puede evitar que en la realidad diaria se les exija a los profesionales que realicen tareas que no están asociadas de forma directa con su formación y competencias. Además, el autor destaca la necesidad de hacer la distinción entre un intérprete y un mediador cultural. Según Ugarte Ballester, esto es crucial ya que los términos suelen confundirse o considerarse como sinónimos en numerosas ocasiones. Para el autor, los valores profesionales más importantes que tienen que figurar en el contenido del código deontológico son la confidencialidad, competencia, profesionalidad, integridad e imparcialidad. Estos valores suelen ser los más habitualmente considerados, puesto que son inherentes no sólo a la TISP sino también a muchas otras profesiones. El último aspecto que destaca el autor es la elusión de cualquier conflicto de interés que pueda darse a la hora de efectuar la labor. Este aspecto entra en juego en cualquier profesión que abarca relaciones interpersonales, ya que la calidad de la tarea realizada puede depender en gran parte del triángulo de comunicación: usuario-proveedor de servicios-intérprete / traductor. Por este motivo, en el caso que nos ocupa el intento de evitar todo conflicto de interés por parte de los profesionales evidencia profesionalidad de los mediadores lingüísticos.

Por su parte, el *Libro Blanco* (Handi, 2010: 99) proporciona nueve principios fundamentales que deberían estar incluidos en los códigos deontológicos. Éstos son: la fidelidad e integridad del discurso, competencia y preparación suficientes, comunicación de limitaciones circunstanciales, imparcialidad, confidencialidad, responsabilidad, integridad moral o ética, formación continua y solidaridad profesional. Se puede apreciar que también la mayoría de los principios presentados en el *Libro Blanco* son iguales que los mencionados anteriormente. Ello es una indicación clara de la presencia de un conjunto de principios que encarnan la esencia del buen ejercicio de la profesión. Sin embargo, algunos de los aspectos destacados resultan un poco ambiguos, pues se definen y se entienden de modos distintos, lo que obstaculiza su análisis y el uso en contextos concretos. Esto sucede por el hecho de que, para unos autores, algunos principios forman parte de la noción de otros, mientras que, para otros, son conceptos separados. A título de ejemplo, podemos hablar sobre el principio del conflicto de interés. Aunque se puede detectar que este valor profesional va incluido en todo modelo teórico del código deontológico, Ugarte Ballester lo considera como un valor profesional separado mientras que en el *Libro Blanco* está primeramente asociado con la noción de imparcialidad y va incluido dentro de ésta. A pesar de ello, nuestro estudio se enfocará en las similitudes entre los modelos teóricos

expuestos con el fin de extraer un modelo esquemático para emplearlo en el análisis.

Amén de lo anterior, al poner de relieve los modelos teóricos distintos, y a pesar de las evidentes diferencias entre los mismos y, sobre todo, entre las varias maneras de delimitar o expresar los principios, podemos extraer siete bloques principales que constituyen puntos comunes en todo modelo teórico: la fidelidad, imparcialidad, confidencialidad, integridad (competencia profesional), formación continua, solidaridad profesional y el conflicto de interés. Estos son los principios que formarán la base teórica y van a servir de criterio uniforme de nuestro análisis, ya que son recurrentes e inherentes a la profesión de los traductores e intérpretes. Es decir: vamos a observar si estos principios se corresponden con los que están presentes en los códigos deontológicos de España, el Reino Unido y Lituania, y, de no ser así, vamos a averiguar cuáles son las diferencias, sean técnicas (es decir, fórmulas escritas) o conceptuales.

3. Muestra de datos y método

3.1. Método

En cuanto a la estructura del análisis, es bien sabido que existen varias maneras de organizarlo, es decir, es posible fundamentarlo en criterios diferentes según los países analizados o la representatividad de la institución, yendo de los casos más profesionalizados hasta los menos profesionalizados, etc. Sin embargo, en el caso que nos ocupa consideramos que el modo más lógico y adecuado sería dividir el análisis en apartados según los siete valores profesionales subrayados en el capítulo anterior, pues son los ejes principales de la profesión de la TISP. Es preciso poner de relieve que hemos escogido tal estructura de análisis, precisamente porque tenemos por objeto observar cómo el mismo principio profesional se delimita en códigos deontológicos diferentes.

Antes de entrar en el análisis comparativo vamos a categorizar de modo general las asociaciones e instituciones seleccionadas, teniendo en cuenta los factores de representatividad y variedad por los motivos expuestos a lo largo del trabajo. Posteriormente, vamos a proceder a comparar la estructura de cada uno de los códigos (en qué partes está dividido y qué factores más determinantes engloban dichas partes), haciendo hincapié en la estructura básica proporcionada en el capítulo anterior. Finalmente, analizando el contenido de los códigos vamos a ver cómo se describe cada uno de los principios y qué términos se emplean en códigos diferentes para denominar el mismo concepto. Por último, aparte de los siete principios extraídos de múltiples modelos teóricos, vamos a investigar otros aspectos que, aunque pasan desapercibidos en algunos modelos teóricos, son de gran relevancia en el caso que nos ocupa, ya que son reveladores de las características que configuran el trabajo de los profesionales del ámbito de la TISP. Tales características son: la culturalidad, las tarifas, la naturaleza jurídica del código, así como los aspectos pragmáticos y técnicos.

Resulta pertinente también señalar que habrá casos cuando algún principio no esté presente en el código, lo que nos hará cuestionar los motivos de tal omisión:

¿tal vez algún otro principio se considera como más importante? O a lo mejor, ¿es una señal de la falta de profesionalización?

3.2. Datos

Como se ha advertido a lo largo de las páginas anteriores, los dos criterios más importantes en la selección de los códigos deontológicos han sido la representatividad y la variedad. No obstante, dichos criterios implican dos polos opuestos de la gama de todos los códigos. Lo que ello quiere decir es que en esta ocasión se da mucha importancia al estatus de la asociación o institución, cuyo código analizamos, pues tratamos de observar la relación vinculante entre la representatividad de la asociación y el contenido del código deontológico pertinente. Por este motivo, en esta ocasión es fundamental tomar en consideración las instituciones más representativas, ya que juegan un papel clave en el proceso de profesionalización. Al mismo tiempo, no queremos centrar nuestra atención exclusivamente en los grupos de traductores e intérpretes de gran importancia, es decir, cuyo ámbito de aplicación es bastante amplio, sea a nivel nacional o regional. Sin embargo, si se tiene en cuenta el espacio con el que contamos, no es posible tomar en consideración cantidad de documentos y analizarlos enteros en su totalidad. Por lo tanto, para llegar a extraer las conclusiones más precisas, y con el fin de tener una panorámica amplia y una visión global fundamentada en ejemplos y casos distintos, también hemos tratado de incluir en el campo de la investigación otro tipo de códigos, por ejemplo, códigos pertenecientes a las agencias de traducción o grupos de traductores o intérpretes más pequeños.

En este punto cabe categorizar las asociaciones, instituciones, grupos y agencias de traducción concretas que hemos escogido para nuestro análisis. Uno de los códigos más importantes de nuestro análisis, dada la representatividad y escala de la asociación correspondiente, es, sin duda, el código deontológico del *National Register of Public Service Interpreters*, pues es una asociación que favorece de modo muy significativo la profesionalización de la TISP en el Reino Unido. Otro es el código elaborado por la Asociación Española de Traductores, Correctores e Intérpretes (Asetrad) que pertenece a una asociación nacional bastante representativa. Por ello este código tiene más influencia que algunos otros analizados en este trabajo, ya que no se aplica a un pequeño grupo de profesionales sino abarca un ámbito de aplicación bastante amplio. El ámbito de actuación de la Asociación Profesional de Traductores e Intérpretes Judiciales y Jurados (APTIJ) no es tan amplio como de Asetrad, puesto que se circunsribe a un campo específico, es decir, el sector jurídico. Sin embargo, también es una asociación de gran importancia, pues opera a nivel nacional y, como se indica en su código correspondiente, "[…] su ámbito de actuación sobrepasa el meramente judicial", debido al carácter oficial de los asuntos tratados por esta asociación. El campo de aplicación del código deontológico perteneciente al *TRINOR* engloba varios grupos: Traductores e Intérpretes del Norte, S.L., Traductores e Intérpretes de Navarra, S.L., Traductores e Intérpretes de La Rioja, S.L. Aunque no es una institución de escala nacional, se trata de un grupo que es representativo dentro de una región concreta. Del mismo modo, el código deontológico que pertenece a la Asociación Aragonesa de Traductores e Intérpretes (ASATI), igual que el de TRINOR, es de aplicación regional.

El código de *LanguageLine Solutions* pertenece, no obstante, a una categoría diferente a los demás códigos analizados, pues no se trata de una institución o asociación que opere a nivel nacional o regional. Por lo tanto, hemos seleccionado el código deontológico del grupo *LanguageLine Solutions* con el fin de investigar asociaciones e instituciones distintas. La agencia de traducción *Language Empire* va incluida en la misma categoría. Aunque ambas no pueden ser consideradas como instituciones o asociaciones más representativas, como son Asetrad en España y *National Register of Public Service Interpreters* en el Reino Unido, de todos modos resulta de gran interés analizar qué principios se destacan en los códigos deontológicos elaborados por estos grupos. Así, podemos aportar algunas conclusiones que tienen que ver con situaciones diversas, pues pretendemos analizar una variedad de fuentes distintas.

En lo que respecta al contexto de Lituania, la institución más representativa es, sin ninguna duda, la Asociación de Intérpretes de Conferencias de Lituania, pues es una entidad profesional que representa a los intérpretes de conferencias de todo el país. Asimismo, en lo que se refiere al ámbito de la traducción e interpretación, la Asociación de Traducción Literaria de Lituania también está entre las asociaciones cuyo ámbito de aplicación es bastante amplio, lo cual influye en el hecho de que esta asociación tenga importancia a nivel nacional. A pesar de ello, conviene subrayar que se trata de dos campos distintos: interpretación de conferencias y traducción literaria. La única asociación de Lituania analizada en el presente proyecto, que está más estrechamente relacionada con el ámbito de la TISP, es la Asociación de Agencias de Traducción de Lituania. No obstante, esta asociación no es tan representativa como las dos mencionadas con anterioridad, ya que la participación en la misma no es obligatoria sino voluntaria.

Amén de lo anterior, en el capítulo que sigue vamos a analizar los códigos deontológicos concretos que pertenecen a las asociaciones, instituciones o, en algunos casos, agencias de traducción de España, el Reino Unido y Lituania. En este punto resulta relevante reiterar que, debido al escaso reconocimiento de la TISP en Lituania, el número de las fuentes que provienen de este país es muy limitado. Tomamos el caso de Lituania como representativo de todos aquellos países que presentan una total falta de profesionalización que se desprende de sus códigos deontológicos o más bien de la ausencia de los mismos. Como aún existen muchos lugares en Europa donde la TISP sigue sin ganar reconocimiento –de hecho de momento es lo más normal- opinamos que es relevante incluir el análisis de tales casos.

4. Análisis comparativo de los códigos deontológicos de España, el Reino Unido y Lituania

4.1. Estructura

A raíz de las valiosas aportaciones de Navarro Rodríguez y Casas Herrada proporcionadas en el capítulo anterior y antes de entrar en la revisión de los valores profesionales incluidos en los códigos, resulta pertinente contrastar la estructura de cada uno de los mismos, así como observar si ésta se corresponde

con el modelo facilitado por los autores mencionados y si incluye la finalidad de la elaboración del código y la delimitación de la profesión.

El código deontológico elaborado por *Institute of Translation and Interpreting* en el Reino Unido presenta una estructura más o menos completa. En primer lugar vemos el preámbulo que incluye la definición de la organización y sus miembros, así como el propósito de la elaboración del código que es mantener los estándares altos y resolver los conflictos que puedan surgir. Desafortunadamente, en el código no están presentes otros aspectos antes mencionados: la delimitación de la propia profesión o el objetivo de aumentar el prestigio de la misma. Además, se incorporan también las recomendaciones o, más bien, las correcciones que puede sufrir el texto con el paso del tiempo. Por lo tanto, podemos afirmar que la estructura de este código se corresponde con la destacada en la publicación de Navarro Rodríguez y Casas Herrada.

El código elaborado por Asetrad está compuesto por el preámbulo y el articulado, el cual incluye varios elementos de la profesión, por ejemplo, el ámbito de aplicación, deberes generales y otros valores profesionales. Podemos afirmar, pues, que la estructura actual del código deontológico no se corresponde del todo con aquella que hemos puesto de relieve, ya que hace falta la tercera parte, es decir, la parte conclusiva o, dicho de otro modo, las recomendaciones. No obstante, es digno de mencionar que en el preámbulo se destaca la importancia de la función social desempeñada por los traductores e intérpretes, así como el objetivo del establecimiento del código, el cual es: "[…] proteger a los usuarios de servicios lingüísticos […] y de fomentar el reconocimiento de estas profesiones". Se hace evidente que a través de la declaración de tal objetivo se señalan los dos puntos de vista antes destacados, es decir: la utilidad de los códigos para los propios profesionales y para los usuarios, lo cual resulta de gran importancia en el ámbito de la TISP, ya que es una profesión no reconocida y no institucionalizada.

El código de APTIJ cuenta con una breve introducción que engloba la delimitación de las funciones correspondientes a los intérpretes y traductores judiciales y jurados, así como el carácter imprescindible de unos principios éticos que subyacen en el trabajo de los profesionales. Cabe introducir la siguiente idea expresada en este código, pues refleja muy claramente los objetivos principales que se pretenden alcanzar a través del cumplimiento del mismo: "[los intérpretes y traductores] […] requieren unos estándares éticos uniformes y precisos que les guíen en el desarrollo de su tarea y sirvan para fijar unos baremos relativos a la profesión en su conjunto". Es preciso hacer especial hincapié en los dos aspectos resaltados en la frase arriba proporcionada, es decir, la uniformidad y la importancia de la integridad de la profesión, pues ambos se han advertido a lo largo del presente trabajo como principios que colaboran de modo significativo a la profesionalización de la profesión. Por este motivo, la fomentación de estas ideas, aunque sea sólo en este código deontológico, forma parte del camino hacia la profesionalización de la TISP. En cuanto a su estructura, de similares características es el código que pertenece a ASATI. Presenta una introducción muy breve, la cual incluye el propósito del código. Sin embargo, el fin destacado es muy general, ya que no se habla, como en otros códigos, sobre el prestigio de la profesión o el beneficio para los usuarios.

El código ético de TRINOR está dividido en tres partes principales: la introducción, el ámbito y los principios. En la introducción se proporciona el objetivo principal del código deontológico: "[…] asegurar a sus clientes y colaboradores que los trabajos realizados queden sometidos a una ética profesional". Parece ser que en este documento la atención se centra principalmente en los usuarios y su beneficio, dejando al margen el bien de los propios profesionales y, a su vez, el prestigio de la profesión.

El código elaborado por *National Register of Public Service Interpreters* cuenta con el preámbulo y el articulado, como la mayoría de los códigos analizados en el presente trabajo. Merece la pena mencionar que en este código se delimita con mucha claridad desde qué perspectiva se entiende la profesión del intérprete de los servicios públicos, lo que, como se ha mencionado con anterioridad, resulta de gran importancia en el contexto de la TISP, pues aún es, en general, un campo ambiguo y desconocido:

> A "Public Service Interpreter" means an interpreter who works in the context of public services, such as the legal profession, health services and local government related services, which include housing, education, welfare, environmental health and social services.

Podemos concluir que al proporcionar la definición concreta y precisa, se puede evitar que se le exija al profesional el desempeño de tareas que no van incluidas en su competencia. Otro punto que cabe destacar es que se hace mención también de dos objetivos que se pretenden alcanzar a través de la elaboración del código: la importancia de mantener la integridad de la profesión, lo que es esencial en el caso de una profesión cuya profesionalización aún no es completa, y establecer los estándares apropiados como garantía para los usuarios de servicios lingüísticos.

El código ético de la Asociación de Intérpretes de Conferencias de Lituania tampoco presenta una estructura estándar o completa, pues está dividido en seis partes principales: deberes generales, conducta ética en relación con los clientes, conducta ética en relación con otros miembros y la Asociación, resolución de conflictos y modificaciones del código. No obstante, a pesar de las especificidades de tal estructura, se proporciona la finalidad principal del código, el cual es: "nustatyti profesinės etikos, profesinės veiklos ir konfidencialumo gaires, kurių privalo laikytis visi [...] nariai" (Traducción: establecer pautas de ética profesional, conducta profesional y confidencialidad, las cuales tienen que cumplirse por los miembros". Por otra parte, dado el carácter abstracto del objetivo arriba facilitado, se omiten otros aspectos de crucial importancia, por ejemplo, la delimitación de la profesión.

En cuanto a la estructura del código de *LanguageLine Solutions*, una particularidad de este código es que no presenta preámbulo ni conclusiones sino se centra directamente en la parte del articulado donde se recogen los derechos y deberes de los profesionales. Lo mismo ocurre con el código de *Language Empire*, el cual está dividido en los siguientes apartados: el código ético, la conducta profesional, confidencialidad, procedimiento de interpretación y cumplimiento de los principios. Podemos cuestionar si el hecho de que son unas agencias de traducción y no unas instituciones que actúan a nivel nacional o regional tiene que ver con su estructura tan peculiar, la cual no se corresponde en

absoluto con la estructura estándar destacada por Rodríguez Navarro y Casas Herrada. El código de *Translation and Interpreting Service* de Bristol presenta una estructura parecida, ya que no consta de varias partes, sino de una. Otro código que cuenta con una estructura específica que no está dividida en los elementos destacados al principio de este apartado es el código que pertenece a la Asociación de Agencias de Traducción de Lituania. No se divide este código en el preámbulo, articulado y recomendaciones, ni delimita la profesión o el propósito de la elaboración del código, sino que consiste exclusivamente en los deberes que son de cumplimiento por lo miembros de la Asociación. De similares características es el código de la Asociación de Traducción Literaria, el cual está compuesto por sólo una parte estructural, es decir, el articulado.

4.2. Contenido

4.2.1. Confidencialidad

En este apartado trataremos de contrastar las descripciones de la confidencialidad en los distintos códigos, poniendo de relieve las similitudes y las diferencias entre las mismas.

Institute of Translation and Interpreting define el cumplimiento del principio de confidencialidad del siguiente modo: "Members shall maintain complete confidentiality at all times and treat any information that may come to them in the course of their work as privileged information [...]". En el código elaborado por Asetrad la descripción del principio de confidencialidad es parecida: "Respetarán los intereses legítimos de los clientes respecto a la confidencialidad y, por tanto, considerarán secreto profesional cualquier información de la que tengan conocimiento a través del ejercicio de su oficio". Por su parte, NRPSI delimita el principio de confidencialidad tal y como se señala a continuación: "Practitioners shall respect confidentiality at all times and shall not seek to take advantage of information acquired during or as a result of their work". *Translation and Interpreting Service de Bristol* proporciona una delimitación parecida a las mencionadas con anterioridad: "Interpreters and translators shall treat any information that may come to them in the course of their work as confidential". En el código de la ASATI la descripción facilitada también comparte muchas características con las demás: "[...] el traductor o intérprete se abstendrá de revelar la información confidencial que pueda llegar a su conocimiento en el ejercicio de la profesión [...]". En el código perteneciente a *Language Empire* la definición es como sigue: "Interpreters and translators shall not divulge any information learned in the performance of professional duties". También cabe facilitar la definición del principio de confidencialidad que encontramos en el código elaborado por *LanguageLine Solutions*: "The Interpreter shall respect all confidences received in the course of interpretation. All information gained by the Interpreter in the course of his/her professional duties shall remain strictly confidential". En el código ético de la Asociación de las Agencias de Traducción de Lituania (Lietuvos vertimų biurų asociacijos etikos kodeksas) también se hace mención del principio de confidencialidad: "Asociacijos nariai įsipareigoja neatskleisti tretiesiems asmenims jokios narystės Asociacijoje metu įgytos informacijos apie kitus buvusius ar esamus Asociacijos narius, išskyrus viešai prieinamus duomenis ir informaciją" (Traducción: Los

miembros de la Asociación se comprometen a no divulgar ningún dato obtenido en el transcurso de su actividad profesional relacionado con otros miembros de la Asociación, salvo los datos e información pública). El código elaborado por la Asociación de Intérpretes de Conferencias de Lituania expresa la confidencialidad del siguiente modo: "Asociacijos nariai laikosi griežčiausių konfidencialumo įsipareigojimų visų asmenų ir informacijos, kuri tampa prieinama vertėjui darbe, tačiau nėra skelbiama viešai, atžvilgiu" (Traducción: Los miembros de la Asociación se comprometen a mantener la confidencialidad de toda persona e información obtenida en el transcurso del trabajo, pero que no se considera información pública). No se pasa por alto la importancia de confidencialidad en el código de la Asociación de Traducción Literaria de Lituania: "Vertėjas turi laikytis konfidencialumo, kai versdamas susipažįsta su konfidencialiais duomenimis" (Traducción: El traductor debe mantener la confidencialidad, cuando trabaja con información confidencial). Se puede apreciar que las definiciones proporcionadas en este apartado se interpretan de forma similar y no señalan ningunas particularidades que puedan generar confusión

En este momento cabe introducir una definición más detallada del principio de confidencialidad, la cual se facilita en el código deontológico perteneciente a TRINOR: "El traductor o intérprete se abstendrá de discutir o comentar aquella información de naturaleza confidencial [...] con cualquier persona ajena a la empresa del cliente, inclusive sus colegas, amigos y familiares". Es importante que en esta delimitación de la confidencialidad se ponga de relieve que es lo que se entiende por persona ajena, mientras en las definiciones facilitadas en el párrafo anterior se expresa de modo muy general, llamando a tales individuos <<terceras personas>> o <<toda persona>>, o no especificándolo en absoluto. Otra explicación más exhaustiva del principio de confidencialidad está presente en el código de APTIJ:

> La información privilegiada o confidencial adquirida en el transcurso de la interpretación o en la preparación de la traducción no será relevada por el intérprete o traductor. El secreto profesional del intérprete comprende las confidencias y conversaciones entre las partes procesales, los clientes y sus abogados, las de los compañeros, y todos los hechos y documentos de que haya tenido noticia o haya recibido por razón de cualquiera de las modalidades de su actuación profesional.

En lo que respecta a los términos empleados para describir el principio de confidencialidad, es digno de poner de manifiesto que en todas las definiciones arriba proporcionadas se define lo que se entiende por información confidencial o privilegiada. En un gran número de códigos, tal información está descrita simplemente como información obtenida en el transcurso del trabajo. Sin embargo, en la última referencia tomada del código de APTIJ, se especifica qué datos comprende la noción de información confidencial o privilegiada. Así las cosas, podemos encontrar una explicación más amplia del concepto de información confidencial en el código que pertenece al grupo TRINOR: "La información confidencial es todo dato al que pueda acceder un traductor o intérprete durante el ejercicio de su profesión, que, por cualquier motivo [...] su cliente directo o indirecto prefiera o pueda preferir que no se divulgue". Consideramos que la definición más detallada de los elementos que configuran la noción de confidencialidad resulta de gran importancia, pues si se desconoce lo que implica la noción de la información confidencial, puede que se de lugar a

violación de la confidencialidad puramente debido a la falta de conocimientos por parte de los practicantes de la profesión.

Otro punto que también hay que poner de relieve es el siguiente: en algunos códigos deontológicos se prevén las excepciones pertinentes al principio de confidencialidad. En el código del NRPSI se establece tal excepción del siguiente modo: "The duty of confidentiality shall not apply where disclosure is required by law". *Translation and Interpreting Service de Bristol* también hace mención de este caso excepcional: "Exceptionally, an interpreter may be required by law to divulge information held". Del mismo modo, se hace mención en el código de la ASATI: "[…] salvo por requerimiento judicial". Cabe destacar que la inclusión de excepciones en el contenido del código es primordial, como hemos comentado en el marco teórico del presente trabajo, pues de tal modo se proporcionan a los profesionales unas pautas de actuación en múltiples situaciones.

4.2.2. Imparcialidad

Tras analizar los valores profesionales presentes en los códigos, podemos deducir que el principio de imparcialidad forma parte de un gran número de los mismos. A continuación cabe revisar las descripciones de lo que se entiende en cada uno de los códigos por lo de mantenerse una posición lo más neutra posible, qué aspectos engloban y cuál es la manera más precisa de delimitar dicho principio.

En el código perteneciente a APTIJ, se proporciona la siguiente descripción del principio de imparcialidad: "El intérprete o traductor permanecerá en todo momento imparcial y neutral y será independiente, preservando su independencia frente a toda clase de injerencias, exigencias o intereses ajenos que pudieran menoscabar su labora profesional y que provengan de los poderes públicos, económicos o fácticos, de los tribunales, de su cliente o de sus propios compañeros […]". Lo interesante de este código es que para caracterizar la imparcialidad se basa en las influencias externas tomándolas como los obstáculos principales que pueden perjudicar el trabajo de los intérpretes o traductores. Es interesante ver que en este código la noción de la imparcialidad y transparencia no incluye el aspecto de influencias internas, es decir, las creencias u opiniones de los propios practicantes que pueden influir en su manera de trasvasar el mensaje.

No obstante, las demás explicaciones del principio de imparcialidad que hemos encontrado se orientan a la mentalidad de los propios profesionales ya que ésta puede afectar al desempeño de sus tareas. En el código deontológico elaborado por NRPSI, la definición del principio de imparcialidad es bastante amplia: "Practitioners shall at all times act impartially and shall not act in any way that might result in prejudice or preference on grounds of religion or belief, race, politics, gender, age, sexual orientation or disability otherwise than as obliged in order to faithfully translate, interpret or otherwise transfer meaning". Se puede leer indirectamente que en este código la noción de imparcialidad abarca el elemento de la ausencia de discriminación, mientras que en el código de la agencia de traducción *Language Empire* la discriminación constituye un principio separado, pero también se considera como sinónimo de la transparencia del intérprete: "Non-discrimination: Interpreters and translators shall always be

neutral, impartial and unbiased. Interpreters/ translators shall not discriminate on the basis of gender, disability, race, colour, national origin, age, socio-economic or educational status or religious, political or sexual orientation". En este mismo código se detalla por separado el principio de imparcialidad: "The interpreter and translators shall maintain impartiality and shall not counsel, advise or project their own personal biases or beliefs. The interpreter shall avoid distorting the message in favour of one party or the other". En el código que pertenece a la ASATI, se le atribuye a la imparcialidad una delimitación diferente: "El traductor o intérprete se mantendrá imparcial con respecto al texto original. En particular, evitará introducir posiciones ideológicas y morales propias o ajenas en su interpretación del texto original en la lengua de destino [...]". Otra explicación más del principio de imparcialidad está presente en el código elaborado por *LanguageLine Solutions*: "The Interpreter shall be impartial and unbiased and shall refrain from conduct that may give an appearence of bias. He/she shall not allow personal opinions to interfere with his/her duties nor add unsolicited comments or make recommendations [...]". Se hace evidente que en todas las definiciones proporcionadas, la imparcialidad está descrita de un modo generalizado, es decir, se emplean muchas enumeraciones con el fin de englobar varios escenarios posibles, para prever y evitar cualquier forma de intervención innecesaria por parte de los profesionales.

Por otra parte, es preciso señalar que en el código deontológico del *Institute of Translation and Interpreting* se destacan las excepciones cuando los profesionales pueden verse obligados a romper el principio de imparcialidad e intervenir de manera directa y parcial: "[...] intervention to prevent misunderstandings and incorrect cultural references". Del mismo modo, en el código perteneciente al *LanguageLine Solutions* no se dejan fuera los casos excepcionales, alegando que no se puede intervenir en ningún caso, salvo si se ayuda a comunicarse ([...] except to assist communication [...]). Merece la pena añadir que lo interesante de este mismo documento es que para hablar sobre la transparencia de los profesionales se destacan dos modos de interpretación: el modelo lingüístico (*linguistic model*) y el modelo de abogacía (*advocacy model*), de los cuales el primero es el que se tiene que poner en práctica según lo previsto en el código. Esto es fundamental, pues se aclara la confusión existente entre los dos modelos que suelen confundirse y así se delimitan las funciones y el rol del intérprete.

4.2.3. Fidelidad

En cuanto al concepto de la fidelidad, el código perteneciente al *Translation and Interpreting Service* de Bristol lo detalla tal y como se señala a continuación: "Interpreters shall interpret truly and faithfully to the best of their ability between the parties without anything being added or omitted". En el código de APTIJ, se proporciona una definición un poco más amplia: "El intérprete o traductor realizará una interpretación o traducción leal y completa, sin alterar, omitir o añadir nada a lo que se declare o escriba en la medida de lo posible [...] de la mejor manera posible que permitan su capacidad y conocimiento, sin alterar el contenido o la intencionalidad del mensaje". El código elaborado por *LanguageLine Solutions* facilita una explicación del principio de fidelidad parecida a las proporcionadas con anterioridad: "The Interpreter shall render, to

the best of his/her ability, a complete and accurate interpretation without altering or omitting anything that is stated". En el código que pertenece a la Asociación de Intérpretes de Conferencias de Lituania, se define el principio de fidelidad del siguiente modo: "Asociacijos nariai versdami sąmoningai neiškraipo kalbėtojo minties ir stiliaus, be priežasties nepildo ir netrumpina kalbėtojo kalbos" (Traducción al español: A la hora de interpretar, los miembros de la Asociación no modificarán de modo consciente el contenido y el estilo del discurso del hablante, también se abstendrán de añadir u omitir información sin una justificación válida). El código de la Asociación de Traducción Literaria de Lituania lo expresa de forma similar: "Vertėjas neturi iškraipyti [...] minčių arba stiliaus, taisyti, trumpinti arba papildyti teksto [...]" (Traducción al español: El traductor no modificará el contenido o el estilo del discurso [...], no corregirá el texto, no omitirá o añadirá otra información [...]). Es relevante subrayar que las delimitaciones facilitadas en este apartado son bastante amplias. Es decir: únicamente mencionan que no se puede omitir o añadir nada, es decir, alterar el texto en su esencia, pero no hacen referencia a otros elementos que pueden entrar en juego en una comunicación intercultural que se da en el ámbito de la TISP.

Amén de lo anterior, aquí facilitamos las siguientes definiciones que sí incluyen otros aspectos que pueden ser relevantes a la hora de traducir o interpretar el discurso de modo fiel. El código de *Empire Line* resume el principio de fidelidad, el cual en ingles suele denominarse *accuracy*, tal y como se describe a continuación: "Interpreters and translators shall render the message faithfully, conveying the content, spirit and cultural context of the original message [...] without additions, omissions or alterations [...]". De acuerdo con esta definición, existen tres elementos de suma importancia que forman parte de una traducción o interpretación fiel, es decir, el contenido, la intención y el contexto cultural. En el código de ASATI, se alega que "[e]l traductor o intérprete reproducirá lo más fielmente posible el contenido y formato del texto original en la lengua de destino, teniendo en cuenta las diferencias culturales". En ambos códigos, pues, existe una relación interdependiente entre la noción de fidelidad y la culturalidad. En el código elaborado por NRPSI, el principio de fidelidad se define del siguiente modo: "Practitioners shall interpret truly and faithfully what is uttered, without adding, omitting or changing anything; in exceptional circumstances a summary may be given if requestes"; "Practitioners shall to the best of their ability render a faithful translation of the source text. This shall apply to both meaning and register [...]". Es importante señalar que en este código se incluyen los casos excepcionales. En el código que pertenece a TRINOR se destaca el vínculo entre este principio y la importancia de adaptar el discurso: "Toda traducción escrita deberá reflejar el justo equilibrio entre, por un lado, la fidelidad al original y, por el otro lado, el estilo apropiado del idioma al que se traduce y el propósito del texto. [...] el intérprete procurará realizar su trabajo con la máxima precisión y velocidad [...]". A partir de esta referencia, se puede observar que en este código el principio de fidelidad no se considera como de cumplimiento absoluto, es decir: se permite cumplir este principio sólo en parte cuando sea imprescindible prestar especial atención a otras características propias del discurso, como son el estilo o la intención del texto.

4.2.4. Integridad

En este apartado vamos a revisar la pluralidad de significados del término integridad con el fin de observar las discrepancias existentes entre los términos que están presentes en documentos diferentes y estudiar algunas expresiones alternativas empleadas en los mismos.

4.2.4.1. Integridad profesional

En primer lugar, en el código de *Empire Line* la noción de la integridad profesional se define del siguiente modo: "Interpreters and translators shall demonstrate professionalism and personal integrity". Como podemos observar, esta definición es sumamente amplia por un lado, pero por otro lado no aclara bien la esencia de lo que hay que entender por profesionalidad e integridad personal. Así, el concepto de integridad profesional en este caso engloba tanto el ámbito profesional como el personal de los profesionales. Dicho de otro modo, se hace referencia no sólo al modo de llevar a cabo la actividad profesional sino también implica unas características personales que deben poseer los traductores e intérpretes, las cuales podemos interpretar como la capacidad de autocriticarse, así como la de ser consciente de sus limitaciones personales. Del mismo modo, la noción de integridad facilitada en el código de *Institute of Translation and Interpreting* se entiende tanto desde la perspectiva profesional como de la moral: "Members are expected to act with integrity in all their professional and business activities. This means acting with honesty, fairness and impartiality". En esta delimitación, por tanto, se enumeran claramente los elementos que configuran el concepto de integridad profesional que son: honradez, justicia e imparcialidad. Cabe también subrayar que en esta descripción del valor profesional la imparcialidad está estrechamente vinculada a la integridad profesional.

En este mismo documento se hace mención del valor profesional llamado competencia (*competence*) o capacidad profesional. Como ya se ha visto con anterioridad, en numerosas ocasiones a través de este término se hace referencia a una variación sinonímica de la noción de integridad profesional: "[…] members shall refuse work that they know to be beyond their competence either linguistically or because of lack of specialised knowledge […]". Lo que confirma tal distinción es que no existen términos claros y unificados, pues en unos códigos son identificados como el mismo concepto, mientras que en otros son claramente separados. En el código elaborado por NRPSI, también se menciona el término de competencia profesional. En este código, no obstante, no se hace referencia al rechazo de los trabajos, sino a los elementos que configuran la competencia profesional: "[…] a sufficiently advanced and idiomatic command of the languages concerned, with awareness of dialects and other linguistic variations […]; the particular specialist skills required; and, where appropriate, an adequate level of awareness of relevant cultural and political realities […]".

Por su parte, el código de Asetrad facilita una descripción de integridad profesional más amplia: "Rechazarán aquellos trabajos para los que no estén cualificados o cuya calidad no puedan garantizar. Se entenderá que la calidad engloba diversos aspectos, además de la propia traducción, como el formato y el plazo acordados". Aquí cabe recalcar la idea mencionada en el apartado 7.5. que, en ese código, los tres aspectos más relevantes a la hora de llevar a cabo una traducción o interpretación son el contenido, la intención y el aspecto cultural.

No obstante, en la referencia arriba proporcionada podemos observar que en este caso se le da más importancia a aspectos técnicos, como son el formato y el plazo, y no especifica lo inherente a "la propia traducción". En el código de TRINOR se menciona el principio de integridad de forma implícita, poniéndole el nombre de <<capacidad>>: "Todo traductor deberá estimar su capacidad o falta de ella para realizar un trabajo en cuanto lo reciba […] o lo sea encargado […]". En el código perteneciente a la Asociación de Intérpretes de Conferencias de Lituania, se expresa tal y como se subraya a continuación: "Asociacijos nariai nesiima užsakymo, jei mano, jog negalės jo atlikti kokybiškai" (Traducción: Los miembros de la Asociación rechazarán cualquier trabajo si piensan que no son capaces de llevarlo a cabo bien). En el código elaborado por *Translation and Interpreting Service* de Bristol se define del siguiente modo: "Interpreteres and translators shall only undertake an assignment that they are competent to accomplish in a satisfactory way in their approved language(s) […]". Una explicación similar está presente también en el código de la Asociación de Agencias de Traducción de Lituania: "Asociacijos nariai turi atsisakyti tokių užsakymų, kuriems kokybiškai atlikti gali pristigti kompetencijos ar kurių atlikimo terminas yra per trumpas […]" (Traducción: Los miembros de la Asociación deben rechazar el trabajo si su competencia no es suficiente para llevarlo a cabo con calidad o cumplir con el plazo acordado […]). En el código de la Asociación de Traducción Literaria de Lituania se habla también del principio de integridad de manera implícita: "Vertėjas turi nesiimti versti teksto, jei neišmano [...] dalykinės srities arba negali perteikti [...] kalbos ir stiliaus" (Traducción: El traductor no debe aceptar el trabajo, si no tiene suficiente conocimiento del tema o no es capaz de transmitir el contenido y el estilo del mensaje).

4.2.4.2. Integridad moral o ética

En el código de *Empire Line* se emplea el término *withdrawal* para definir la integridad moral o ética: "Interpreters and translators, who are unable to ethically perform in a given situation, shall refuse or withdraw from the assignment without treat or retaliation". Se puede observar que en este caso no se trata la falta de competencia profesional, como ocurre con integridad profesional, sino de limitaciones de carácter ético, lo cual se transmite mediante el uso de la palabra *ethically*. No obstante, no se específica cuáles son las limitaciones concretas que abarca esta noción. Por lo tanto, es un valor profesional cuya naturaleza es bastante abstracta y, por lo tanto, su concepción puede tener no una interpretación sino varias. En el código elaborado por NRPSI, el concepto de integridad va ligado al modo de actuar por parte de los profesionales, lo que también implica el carácter ético de este término: "Practitioners, in recognition of their responsibility to society, their clients, their colleagues and the professional bodies of which they are members, shall always act with integrity […]". No obstante, la integridad moral o ética se define sólo en dos códigos analizados, mientras que en otros se pasa desapercibida.

4.2.4.3. Integridad del discurso

En el código deontológico elaborado por APTIJ, se emplea el término <<integridad del texto o discurso>>, el cual en dicho código se considera como

sinónimo de la fidelidad. Por este motivo, los dos términos se definen del mismo modo (la definición del principio está en el apartado 7.5). En este punto cabe poner de relieve que, en relación con todo lo mencionado anteriormente acerca de la polisemia del término integridad, el solapamiento de las nociones de integridad y fidelidad en dicho código puede, sin ninguna duda, causar mucha confusión pues en otros contextos o códigos éticos no se emplean de modo intercambiable.

4.2.5. Conflicto de interés

En el código de *Empire Line* el conflicto de interés se define del siguiente modo: "Interpreters and translators shall disclose any real or perceived conflict of interest which would affect their objectivity in the delivery of services. Providing interpretation or translation services, for family members or friends may violate the individual's right to confidentiality [...]". Se puede observar que este principio va ligado tanto a la imparcialidad, lo cual se transmite a través del uso del término *objectivity*, como a la confidencialidad. El código de *LanguageLine Solutions* lo define del siguiente modo: "The Interpreter shall disclose any real or perceived conflict of interest. He/she shall not take personal advantage, financial or otherwise, of information obtained in the course of his/her work". En el código perteneciente a APTIJ, el conflicto de interés se describe de forma parecida: "Si el intérprete o traductor judicial o jurado conoce a cualquiera de las partes, o no es percibido como una persona claramente independiente de todas las partes, revelará a todas las partes cualquier conflicto de intereses real o aparente". Es evidente que en las dos definiciones se destaca que los profesionales deben informar sobre el conflicto de interés a las partes implicadas. Lo que está presente en todas las definiciones es la obligación de informar sobre el conflicto, aunque éste sea sólo aparente.

En el código elaborado por ASATI, se hace mención del principio de conflicto de interés del siguiente modo: "El traductor o intérprete evitará que intereses personales o de otro tipo perjudiquen o influyan en su trabajo. En el caso de que haya posibles conflictos de intereses, lo comunicará con franqueza a sus clientes y se abstendrá de realizar el encargo si es preciso". En la definición aquí facilitada, no se realiza una descripción del principio tan detallada como las proporcionadas en el párrafo anterior, pero sí se explica claramente lo que se entiende por el conflicto de interés. Por su parte, *Institute of Translation and Interpreting* en su código realiza una descripción del conflicto de interés que engloba más aspectos específicos: "Members shall carry out all work [...] with complete impartiality and shall disclose any business, financial or other interest [...]"; "Members' personal, private, religious, political or financial interests should not conflict with their duties and obligations to their clients". Aquí al conflicto de interés también se le atribuye un nuevo significado, es decir: no sólo se refiere a transparencia inherente al trabajo, sino también se especifica el carácter de los posibles conflictos y así no se deja lugar para confusión o ambigüedad.

4.2.6. Formación continua

En el código perteneciente al *Empire Line* se hace mención del desarrollo profesional y formación, lo cual se entiende como sinónimo de la formación

continua. Este valor profesional se define del siguiente modo: “Interpreters and translators shall make a reasonable effort to acquire ongoing development of their skills and knowledge through professional training, continuing education, and interaction with colleagues, and specialists in related fields”. El código elaborado por APTIJ también hace especial énfasis en la formación continua: “Los intérpretes y traductores mejorarán de manera continua sus destrezas y conocimiento, y fomentarán la profesionalidad con actividades como la formación profesional y la interacción con colegas y especialistas de campos afines”. En ambos códigos, al delimitar la formación continua, también se hace referencia a otro principio que analizaremos más adelante, la solidaridad profesional, pues se señala la importancia de colaboración entre los profesionales que pertenecen al mismo ámbito con el fin de mejorar su competencia y, a su vez, su labor profesional. *Institute of Translation and Interpreting* delimita la formación continua tal y como se señala a continuación: “[…] members […] are required to undertake continuing professional development as appropriate, in order to continue to offer the highest possible standards of work by maintaining and updating their language skills, subject knowledge or any other skills or knowledge necessary for work”. El código perteneciente a *LanguageLine Solutions* lo resume del siguiente modo: “Interpreter shall maintain and improve his/her Interpreter skills and knowledge through activities such as professional training or education and interaction with colleagues and specialists in related fields”. En el código perteneciente a la Asociación de Agencias de Traducción de Lituania se percibe el principio de formación continua desde otro ángulo: “Asociacijos nariai turi stengtis suteikti vertėjams galimybę tobulėti ir gerinti profesinius įgūdžius, organizuodami mokymus, teikdami galimybę konsultuotis su atitinkamų sričių ekspertais ir pan.” (Traducción: Los miembros de la Asociación tienen que tratar de proporcionar a los traductores la posibilidad de mejorar su competencia profesional a través de formación o posibilidades de consultar a expertos de su ámbito, etc.). Se puede apreciar que aquí la formación continua se entiende no como algo que tienen que aspirar y conseguir los practicantes de la profesión, cino como algo que debe proporcionar la Asociación. Aunque tal enfoque es infrecuente, no altera la esencia del principio de formación continua, pues de todos modos se trata del proceso de mejora por parte de los profesionales.

4.2.7. Relaciones entre profesionales

En el código deontológico de Asetrad, entre los valores profesionales se incluye el principio de las relaciones entre profesionales: “Los miembros de la asociación deberán regirse por el principio de solidaridad profesional. No causarán perjuicio injustificado a otros profesionales y brindarán su ayuda a los compañeros que la necesiten, especialmente a los menos experimentados”. Lo que se destaca en esta descripción es la idea del *big brother*, por así decirlo, así como una relación de apoyo y entendimiento mutuo por parte de los profesionales. En el código elaborado por APTIJ, el valor de mantener buenas relaciones con otros profesionales forma parte de la noción de comportamiento profesional. En este documento la solidaridad profesional se describe del siguiente modo: “Los intérpretes deberán mantener recíproca lealtad, respeto mutuo y relaciones de compañerismo. Los traductores e intérpretes jurados no prestarán su sello a otros colegas o personas ajenas a la profesión para la realización de traducciones o

interpretaciones que no realicen ellos mismos". A partir de esta referencia, podemos observar que esta descripción difiere en parte de las otras proporcionadas con anterioridad. Debido a su ámbito de aplicación específico, es decir, el de traductores e intérpretes judiciales y jurados, se hace referencia a casos propios de este ámbito. Dicho de otro modo, a pesar de la importancia de compañerismo y mantenimiento de buenas relaciones entre los profesionales, también se definen las limitaciones en torno a algunos aspectos de la labor efectuada por los traductores e intérpretes jurados, lo que se ve reflejado en la idea acerca de la prestación del sello. En el código de *Institute of Translation and Interpreting* (2013: 10) se emplean los términos de *mutual assistence* y *respect* explicándolos del siguiente modo: "Members shall assist each other in every practical way and shall conduct themselves loyally towards other members […]"; "Members must be respectful to each other and shall not intentionally seek to damage another member's reputation […]". Podemos apreciar que a través de otras nociones, como son el apoyo mutuo y respeto, se explica el principio de solidaridad.

En el caso del código elaborado por ASATI, las relaciones con otros profesionales se definen muy brevemente: "El traductor o intérprete se regirá por el principio de solidaridad profesional". El código ético de la Asociación de Agencias de Traducción de Lituania no define el principio de solidaridad profesional *per se*, pero sí hace mención de un aspecto pertinente: "Asociacijoms nariams draudžiama nepagrįstai kritikuoti kitų Asociacijos narių teikiamas paslaugas ar bandyti kitaip juos diskredituoti [...]" (Traducción al español: Los miembros de la Asociación no deben criticar a otros miembros de la Asociación, si tal crítica carece de fundamento; asimismo, no deben desacreditarlos de ningún otro modo). En el código elaborado por la Asociación de Intérpretes de Conferencias de Lituania se incluye también la explicación de las relaciones entre profesionales: "Asociacijos nariai elgiasi lojaliai ir solidariai kitų narių ir Asociacijos atžvilgiu, o dirbdami kartu padeda vieni kitiems" (Traducción al español: Los miembros de la Asociación se comportarán de forma leal, y seguirán el principio de solidaridad, en lo que respecta a otros miembros de la Asociación y a la propia Asociación. El trabajo conjunto se regirá por el principio de apoyo mutuo). En el código de la Asociación de Traducción Literaria de Lituania, se realiza una descripción del principio de solidaridad muy breve: "Vertėjas turi būti solidarus su kolegomis" (Traducción al español: El traductor tiene que mantener la solidaridad con sus colegas).

4.3. Otros aspectos relevantes

Tras analizar la estructura y los principios básicos, los cuales se han expresado de forma explícita o implícita en los modelos teóricos antes expuestos, en este punto cabe debatir brevemente otros aspectos que, aunque no están presentes en los modelos teóricos del código deontológico, se repiten a lo largo de un gran número de códigos investigados. Por este motivo, consideramos que es de gran relevancia hablar sobre estas características pues también forman parte del oficio de los intérpretes y traductores para los servicios públicos.

4.3.1. Culturalidad

La culturalidad o más bien interculturalidad es un aspecto que, aunque no se menciona en la mayoría de los modelos teóricos expuestos, consituye un factor esencial en el contexto de la TISP, pues en numerosas ocasiones se aprecian distancias en el nivel cultural de los interlocutores. Esto se debe al hecho de que estamos ante una colisión de culturas, sean similares o completamente diferentes. Por este motivo, en los códigos deontológicos se emplean varios términos para definir el aspecto cultural que entra en juego a la hora de realizar una traducción o una interpretación. A título de ejemplo, en el código de *Language Empire* a la culturalidad se la llama *cultural sensitivity* (sensibilidad cultural). Ésta se define tal y como vemos a continuación: "Interpreters and translators must be aware of the cultural differences that may exist and are required to be sensitive and respectful to the individual(s) they serve". Además, en este mismo documento se destaca otro valor profesional que también está ligado al concepto de la culturalidad, el llamado *cultural competency:*

> Interpreters and translators shall develop awareness of their own and other cultures in order to promote cross-cultural understanding. Interpreters and translators will strive to bridge the cultural differences between all participating parties, by seeking to minimize, and avoid potential misunderstandings based upon stereotyping and/or differing cultural practices, beliefs, or expectations. When clashing cultural beliefs or practices, a lack of linguistic equivalency, or the inability of parties to explain in their own words are encountered, the interpreter or translator may assist by sharing cultural information [...].

Podemos observar, pues, que resulta de gran importancia no sólo ser consciente de que las partes implicadas en el proceso de traducción o interpretación siempre están relacionadas a la cultura que les rodea, sino también contar con cierto nivel de competencia y de conocimientos profundos sobre el aspecto cultural. Por lo general, los traductores e intérpretes tendrían que tener por objetivo neutralizar las asimetrías entre culturas. Es digno de poner de relieve que el empleo de términos como *cross-cultural understanding* o *stereotyping* es fundamental en el contexto de la TISP pues constituyen dos conceptos que aluden a situaciones relativas a la realidad multicultural. Dichos términos reflejan dos polos opuestos: por una parte, el entendimiento de culturas ajenas, por otra, la opinión sobre los extranjeros que se limita exclusivamente a los estereotipos existentes en la sociedad. Por este motivo, se hace imprescindible en los códigos deontológicos mencionar este aspecto explicándolo desde varios puntos de vista, y revisando los problemas más recurrentes vinculados a esta situación. Otro aspecto que merece la pena mencionar es que en la referencia anterior se prevé un caso especial cuando los profesionales, debido a las dificultades causadas por la culturalidad, pueden romper el principio de imparcialidad, es decir, que intervengan y hablen por su propia voz, pues ello contribuiría a mantener la calidad y fidelidad de la interpretación o traducción. Como destaca Lázaro Gutiérrez (2009: 10), "[a]utores como Roy (1993), Taft (1981) o Castiglioni (1997) defienden que un traductor / intérprete en los servicios públicos (o mediador lingüístico-cultural), cuando comunica un mensaje, [...] tiene que hacer llegar al receptor las particularidades culturales de su interlocutor. De este modo, el intérprete pierde su invisibilidad [...]". En tales casos, se prioriza el aspecto cultural sobre el principio de imparcialidad.

En el código elaborado por NRPSI la culturalidad se expresa de modo distinto: "[...] where appropriate, and adequate level of awareness of relevant cultural and political realties in relation to the country or countries concerned". En esta

definción en la noción de culturalidad se incluye también la actualidad política. En el código perteneciente al *Insitute of Translation and Interpreting* se destaca la importancia de "convey the meaning between people and cultures". El código de *Translation and Interpreting Service* de Bristol incluye el siguiente principio, el cual también está vinculado al entorno sociocultural del usuario: "Interpreters and translators shall have due regard to the customs, values and spiritual beliefs of the clients [...]". En el código elaborado por la Asociación de Intérpretes de Conferencias de Lituania, también se incluye el aspecto cultural: "Asociacijos nariai imasi visų priemonių, kad užtikrintų efektyvų bendravimą ir išvengtų nesusipratimų ar neteisingo suvokimo dėl kultūrų skirtumo" (Traducción: Los miembros de la Asociación tomarán las medidas para garantizar una comunicación eficaz, así como para evitar malentendidos o creencias equivocadas, las cuales se generan por las diferencias culturales). Aquí el aspecto de culturalidad se destaca como uno de los actores protagonistas en el intercambio comunicativo, ya que la calidad de comunicación y el entorno sociocultural de las partes implicadas constituyen dos aspectos que están íntimamente interrelacionadas en el ámbito de la TISP. En el código deontológico perteneciente a APTIJ, se hace mención de otro aspecto problemático que también está íntegramente asociado con la culturalidad, es decir, la equivalencia entre los términos culturales o, mejor dicho, la ausencia de ésta: "Los términos culturales que no tengan equivalente directo en español o que puedan tener más de un significado deberán conservarse, y deberán evitarse las suposiciones [...]". Se puede apreciar que en ciertos casos la culturalidad trae consigo una serie de dificultades que pueden darse en la transferencia del mensaje, por lo cual es necesario ser consciente de su posible presencia para hacer frente a éstas de modo apropiado.

A partir de todos estos ejemplos, podemos deducir que las diferencias culturales pueden suponer una serie de problemáticas a lo largo de la sesión interpretativa o al realizar una traducción. Por este motivo, se vuelve imprescindible que en los códigos se proporcionen soluciones o pautas de actuación, así como que se haga especial énfasis en el carácter fundamental de los factores socioculturales en el entorno de la TISP.

4.3.2. Remuneración

En un gran número de códigos deontológicos analizados, observamos que uno de los principios más recurrentes está ligado a las cuestiones de remuneración, lo que vemos en los ejemplos siguientes: "El traductor o intérprete es libre de fijar sus propias tarifas, pero se compromete a no aceptar una remuneración sustancialmente inferior ala que suela aplicarse en el mercado al que destine sus servicios [...]"; "No ofrecerán trabajo sin remunerar o con una remuneración inferior a la habitual bajo la promesa de un trabajo remunerado"; "To ask for and offer due recognition of our work and compensation commensurate with our habilities" (*Institute of Translation and Interpreting*); "Asociacijos nariai nesutinka, nesisiūlo ir kitiems nesiūlo dirbti [...] už profesinį orumą žeminantį honorarą" (Traducción al español: Los miembros de la Asociación se abstendrán de trabajar, ofrecerse u ofrecer a los demás un trabajo con una remuneración indigna); "Vertėjas turi vengti versti už orumą žeminantį honorarą" (Traducción al español: El traductor se abstendrá aceptar un trabajo con una remuneración

indigna). En este punto es preciso poner de relieve la idea expresada en el código de Asetrad que versa sobre la remuneración: "Los profesionales de la lengua tienen derecho a: a) Ser remunerados de forma que puedan ejercer su profesión de forma digna y eficaz, en condiciones equivalentes a las de otros profesionales con una calificación similar. b) Exigir la misma protección que otras profesiones del más alto prestigio."

Si tenemos en cuenta la situación económica en torno a los profesionales de la TISP reseñada en varias publicaciones, observaremos que en éstas existe una tendencia general a poner de relieve la cuestión de las tarifas injustas: "[…] la remuneración correspondiente a estos servicios sigue siendo muy baja" (Taibi, 2007: 6); "[…] se puede concluir fácilmente que la remuneración en este campo no es ni estable ni suficiente como para que el traductor / intérprete se considere un <<titular>> de una profesión" (Taibi, 2007: 6). No obstante, la siguiente cita expone los motivos que dan lugar a tal situación:

> As a result of the lack of organization and quality control for PSIT training and PSIT assignments, PSIT qualifications are perceived as confusing by stakeholders who will try to book PSIT interpreters at the lowest possible rate. This discourages PSIT interpreters to train further, which in turns hinders the professionalization of PSIT (D´Hayer, 2012: 239).

Como podemos deducir de la cita anterior, estamos, una vez más, ante la realidad compleja de la TISP que se debe al problema de la falta de profesionalización. Dadas estas circunstancias, los profesionales de los servicios públicos no son capaces de salir de este círculo vicioso, ya que no quieren aceptar tarifas tan bajas para no menoscabar el prestigio de la profesión. Por otro lado, los proveedores de servicios no están dispuestos a ofrecer tarifas más satisfactorias, puesto que la TISP no se considera como una profesión de alto prestigio. En este punto es preciso preguntarse: ¿Cuál puede ser una solución eficaz que ponga fin a este problema? No obstante, teniendo en cuenta el estado actual de la situación, esta pregunta es, sin duda, retórica, pues todavía quedan demasiados aspectos problemáticos para poder hablar sobre el ejercicio digno de la profesión que se pudiera comparar con las demás profesiones.

Hablando del mismo problema, nos remitiremos al artículo de Roberto Mayoral Asensio. Por lo que se refiere a la imposición de tarifas concretas, el autor (2011: 7) alega que "[e]sta norma es irreal (no se cumple nunca en la mayoría de los países) y, si se cumpliera, iría contra la normativa vigente en muchos lugares […]". Tal pensamiento, sin duda, incita a la reflexión sobre dicho tema y nos hace cuestionar si es de hecho lógico incluir tales principios en los códigos, ya que su difícil cumplmiento pone en duda el propósito de códigos deontológicos. Dicho de otro modo, la inclusión de los principios que son casi imposibles de cumplir hace que los códigos sirvan solamente en teoría y no pueden llegar a ser un documento de naturaleza práctica.

En lo que respecta al tema analizado, podemos concluir que en el caso tan complicado como es el sector de la TISP no se puede lograr resultados tangibles sólo a través de la imposición de una norma si ésta va en contra o incluso prohibe el trabajo por tarifas bajas, puesto que tal norma no se corresponde con la realidad diaria. Es decir: todos los empleadores buscan personas que acepten las tarifas más bajas posibles por realizar sus tareas. Los proveedores de servicios, por lo tanto, suelen contratar a aquellas personas que no son traductores o

intérpretes sino simplemente personas bilingües, ya que no les importa aceptar condiciones laborales que indignan el prestigio de la profesión. Ante tal situación, dicha norma sólo hace que los profesionales no puedan aceptar muchos trabajos, dada la tendencia general de tarifas bajas, y, como consecuencia, no son capaces de sobrevivir. Es evidente que es una situación complicada que tiene muchas facetas y básicamente la única solución válida de momento es, sin duda, la formalización de la figura del intérprete y traductor de los servicios públicos, lo que desembocaría en el aumento del prestigio de la profesión y, a su vez, de las tarifas ofrecidas por los proveedores de servicios.

4.3.3. Carácter jurídico del código deontológico

A raíz de lo subrayado en el marco teórico del presente proyecto, otra característica a tener en cuenta que con más frecuencia está presente en los códigos deontológicos son los valores profesionales o la estructura del código de naturaleza jurídica. Ello implica, pues, el inicio de un cambio en el código deontológico cuya naturaleza deja de ser la de una guía orientativa y pasa a ser una integración entre un contrato o una ley y unas pautas de actuación. De los documentos analizados, los códigos de *Translation & Interpreting Service* de Bristol, NRPSI y de Asetrad, así como los de Intérpretes de Conferencias de Lituania, TRINOR e *Institute of Translation and Interpreting* contienen normas que presentan un marcado carácter jurídico, lo cual significa que se pretende regir el comportamiento laboral a través de la imposición de sanciones o ciertas medidas.

En los códigos de Asetrad, NRPSI, Institute of Translation and Interpreting e Intérpretes de Conferencias de Lituania, el aspecto jurídico se pone de manifiesto a través de una condición presente en su articulado. Es decir, en los códigos enumerados se habla sobre las sanciones que se imponen por el incumplimiento de las obligaciones previstas en el código, lo que es revelador de su naturaleza jurídica. Además, la estructura del código de NRPSI se asemeja a la de un contrato, pues incluye la definición de los términos empleados en el texto y se hacen referencias a las disposiciones legales y su posible violación. En este punto cabe también hacer mención de las especificidades del formato de los códigos de TRINOR y *Translation & Interpreting Service* de Bristol: sus códigos deontológicos puede ser considerado como un contrato, pues los socios tienen que firmar al final del documento comprometiéndose así al cumplimiento de sus condiciones y aceptando las consecuencias derivadas de la infracción de las mismas. Por lo tanto, es evidente que estos códigos no tienen por objeto guiar el comportamiento de los profesionales a través de unas pautas de carácter moral o ético, sino impone normas que son obligatorias.

4.3.4. Reputación de la asociación / institución

En un gran número de los códigos analizados se destaca la importancia del aumento del prestigio de la asociación y la ausencia de perjuicios a la misma. A título ilustrativo, proporcionamos los siguientes ejemplos: “El traductor o intérprete velará por los intereses de TRINOR, esforzándose en evitar cualquier conducta que pueda dañar la reputación e imagen de TRINOR”; “Any member [...] who brings the Translation and Interpreting Service into disrepute shall be

subject to disciplinary measures […]"; "Asociacijos nariai įsipareigoja skleisti savo klientams informaciją apie naudą, gaunamą bendradarbiaujant su profesionaliais vertimo biurais" (Traducción: Los miembros de la Asociación se comprometen a informar a sus clientes sobre el beneficio que se consigue a través de la colaboración con las agencias de traducción profesionales); "Asociacijos nariams draudžiama dalyvauti veikloje, kuri galėtų pakenkti Asociacijos reputacijai ar interesams" (Traducción: Los miembros de la Asociación se abstendrán de participar en alguna actividad que pueda menoscabar la reputación o los intereses de la Asociación).

El deseo de proteger el prestigio y el nombre de la asociación no es un defecto, pues ello resulta de suma importancia para garantizar la calidad de servicios ofrecidos. Sin embargo, en mejores circunstancias todos los profesionales deberían ser representantes no solamente de sus asociaciones sino de la propia profesión. Aquí cabe reiterar la idea de Ozolins ya mencionada de que las normas y las prácticas hoy en día derivan no de la propia profesión sino de las instituciones, lo cual implica la ausencia de profesionalización. Lamentablemente, ante tal ausencia, aún no se ha logrado un nivel de profesionalidad universal. Por otra parte, en algunos códigos analizados en el presente trabajo se hace mención de la importancia de aumentar o mantener el prestigio de la profesión: "Practitioners shall not knowingly or negligently act in a way that is likely to be detrimental to the profession of linguist, to NRPSI or to the status of registrant on the National Register of Public Service Interpreters, or to the officers of NRPSI". Podemos observar que este principio está construido de un modo muy adecuado, ya que se hace mención en primer lugar del prestigio de la profesión y luego se hace referencia a la institución, así como a los profesionales que forman parte de la misma. A continuación se facilitan también otros ejemplos de los principios ligados al prestigio de la profesión: "Los miembros de Asetrad se abstendrán de cometer acciones que puedan menoscabar el prestigio de la profesión"; "Asociacijos nariai susilaiko nuo viešų pareiškimų, kurie gali pakenkti Asociacijos arba Asociacijos narių interesams ir profesijos prestižui" (Traducción: Los miembros de la Asociación se abstendrán de hacer declaraciones públicas, las cuales pueden perjudicar los intereses de la Asociación o sus miembros y menoscabar el prestigio de la profesión); "Vertėjas neturi diskredituoti savo profesijos [...]" (Traducción: El traductor no debe desacreditar la profesión […]).

5. Resultados

Tras llevar a cabo el análisis comparativo de códigos éticos, resulta interesante poner de manifiesto los resultados que hemos obtenido a partir de la investigación de la estructura y del contenido de dichos códigos.

En cuanto a la estructura de los códigos, existe una tendencia general, es decir: ninguno de los códigos seleccionados para el análisis comparativo presenta la estructura completa proporcionada en el artículo de Navarro Rodríguez y Casas Herrada. Por este motivo, podemos deducir que ya de entrada vemos discrepancias entre la teoría y la práctica, las cuales están presentes en la composición de los códigos, y, de este modo, se transmiten al contenido del texto. No obstante, existe una variedad de códigos que se corresponden en parte

con el modelo proporcionado. Ello quiere decir que algunos códigos, además de proponer solamente las obligaciones generales de los profesionales, tratan de delimitar la profesión y definir la finalidad del código, así como su beneficio para las partes implicadas en la comunicación triangular. Esto es de suma importancia, pues así favorecen el aumento del prestigio de la profesión y, a su vez, a su profesionalización. Sin embargo, la pluralidad de estructuras que hemos encontrado tras investigar los códigos nos hace, una vez más, hablar sobre la falta de profesionalización, la cual tiene como resultado la ausencia de uniformidad tan destacada en este proyecto de fin de máster.

Vamos ahora a informar de los resultados que hemos obtenido a partir del análisis de los valores profesionales. En lo que respecta al principio de confidencialidad, merece la pena poner de relieve que a pesar de las pequeñas diferencias entre las definiciones de este principio señaladas en el apartado 7.3., podemos detectar que no se trata de un valor profesional polémico o polisémico. El principio de confidencialidad está presente en todo código analizado, lo cual es una declaración clara de que no se puede negar ni debatir lo esencial que es mantener la confidencialidad del usuario y del proveedor de servicios en el transcurso del trabajo. Es preciso añadir que todas las delimitaciones de la confidencialidad engloban dos aspectos fundamentales: la prohibición de divulgar la información obtenida en el transcurso del trabajo y la definición de la información privilegiada o confidencial. A modo de resumen podemos afirmar, pues, que esta noción se percibe de forma similar en todos los documentos, por lo que no es causa de muchos debates o ambigüedades. Además, es digno de señalar que, independientemente del grado de profesionalización o de la representatividad de la asociación, en todo código analizado se hace mención de la confidencialidad de forma más o menos explícita.

Otro principio que tampoco presenta confusión terminológica ni conceptual en casos prácticos, es el de la fidelidad, principalmente porque en todas las definiciones analizadas se explica de modo similar: se entiende como la importancia de no añadir ni omitir nada del discurso interpretado o traducido. No obstante, a pesar del hecho de que una interpretación o traducción fiel está directamente vinculada a la calidad de servicios, en los códigos de Asetrad y de la Asociación de Agencias de Traducción de Lituania, este principio se omite por completo.

A raíz de los ejemplos concretos analizados, se puede deducir que el principio de imparcialidad es bastante complejo, puesto que en discursos diferentes se entiende y se estudia desde múltiples perspectivas. Además, la noción de la neutralidad se construye a partir de varios elementos, en especial cuando se trata del ámbito de la TISP. Consideramos que estos elementos deberían mencionarse en el contenido del código deontológico, evitando así la interpretación libre del concepto de imparcialidad por parte de los profesionales. No obstante, como hemos observado a partir de las definiciones proporcionadas, no siempre es el caso, ya que a veces se hace énfasis en los obstáculos externos, como son las influencias o exigencias que llegan desde fuera, mientras en otros casos se ponen de relieve algunas dificultades internas o, mejor dicho, de carácter personal, es decir: las opiniones o mentalidad de los propios profesionales que pueden perjudicar la precisión de la traducción o interpretación. Cabe añadir que este

principio está presente en un gran número de códigos. Sin embargo, en los códigos de Lituania no se menciona ni de forma explícita, ni implícita.

En lo que respecta al concepto de la integridad, tras revisar la pluralidad de significados distintos que se le atribuyen a este término, es necesario cuestionar cuál de los mismos podemos asumir como el más preciso o adecuado. Podemos afirmar, por lo tanto, que los problemas de la falta de uniformidad terminológica y la heterogeneidad de sentidos han obstaculizado el análisis de los códigos. En nuestra investigación hemos puesto de relieve las connotaciones éticas y textuales de este término, también hemos descubierto el verdadero significado de las mismas en el contexto específico de la TISP. A título de ejemplo, es preciso reiterar que existe, sin duda, una confusión entre las nociones de integridad y competencia profesional, las cuales, en numerosos códigos, aluden a la misma situación laboral. Es decir, en unos casos se usan como sinónimos, mientras que en otros revisten significados diferentes. No obstante, a raíz de los ejemplos expuestos, hemos de concluir que el significado más frecuente que se le atribuye al término integridad es el siguiente: los profesionales no deben aceptar el trabajo si no son capaces de realizarlo de modo adecuado y eficaz.

En cuanto al principio del conflicto de interés, se puede afirmar que aunque de hecho existen ciertas diferencias entre las definiciones del conflicto de interés observadas en el capítulo anterior, éstas no son sustanciales o polémicas. Podemos alegar, pues, que este principio no supone complicaciones, ya que se trata de una situación laboral bastante clara. Sin embargo, su clasificación presenta algunos aspectos complejos, puesto que en algunos casos se considera un elemento constituyente de la noción de la imparcialidad, mientras que en otros se toma como un principio separado e independiente. En cuanto a su inclusión en los códigos, merece la pena destacar que, lamentablemente, en seis de los once códigos deontológicos no se hace mención alguna de este principio.

Del mismo modo, los valores profesionales de la formación continua y la solidaridad profesional no provocan ambigüedades o complicaciones en torno a la terminología o a las propias nociones, pues en los documentos analizados se definen desde un punto de vista similar. Aunque se hace evidente la presencia de cierta variación terminológica, ya que la solidaridad profesional se denomina de modos distintos, por ejemplo, respecto y apoyo mutuo, lealtad, falta de perjuicio hacia otros profesionales, etc., se puede afirmar que son términos más o menos sinónimos y todos forman parte de la misma noción, es decir, la solidaridad profesional. Por otra parte, los principios de la formación continua y la solidaridad profesional no van incluidos en algunos códigos, lo cual es revelador que aún no existe una creencia universal de que tales principios son de carácter esencial, a pesar del hecho de que favorecen el buen ejercicio de la profesión en el contexto de la TISP.

Tras analizar los códigos deontológicos, nos disponemos a señalar que hay ciertos valores profesionales que se repiten a lo largo de varios códigos. Así, se hace evidente que son inherentes al entorno de la TISP. Es digno de destacar que la compleja naturaleza de la culturalidad, en algunos casos puede ocasionar dificultades o complicaciones a la hora de realizar la tarea. A título de ejemplo, en ciertas ocasiones los profesionales no pueden cumplir el principio de fidelidad

en su totalidad, dada la gran influencia y el papel clave de los factores culturales, es decir: en casos como éstos se hace necesario cambiar el registro o lenguaje del discurso para situarlo dentro del contexto cultural específico ligado a la lengua de destino. Del mismo modo, los traductores e intérpretes pueden intervenir en la comunicación entre el proveedor de servicio y el usuario con el fin de evitar referencias culturales incorrectas o si se producen malos entendidos relativos a los factores socioculturales que están asociados con alguna de las partes implicadas. Asimismo, hemos detectado que dada la proliferación de códigos de carácter jurídico algunos de los códigos analizados se convierten en unos documentos de mayor importancia en vez de considerarse puramente como una guía, ya que adquieren una dimensión más compleja.

6. Conclusiones

Tras llevar a cabo el análisis comparativo, es preciso extraer una serie de conclusiones acerca de los aspectos que han sido trascendentales en esta ocasión. Las conclusiones a las que llegamos varían según las áreas que hemos incluido en el presente trabajo. Para empezar, y en relación con la hipótesis planteada al principio del presente trabajo, se puede confirmar que es correcta, ya que es cierto que existe una heterogeneidad de códigos deontológicos cuyo contenido es distinto en cada caso. La tendencia recurrente que se ha observado a lo largo del análisis, es la ausencia de uniformidad, la cual está presente tanto en el contenido de los códigos deontológicos distintos pertenecientes al mismo sector, así como en la terminología o el modo de delimitar el mismo valor profesional. La falta de homogeneidad, la cual también se manifiesta en publicaciones y en los modelos teóricos mencionados con anterioridad, se transmite a ejemplos prácticos. Podemos afirmar, pues, que la diversidad de códigos deontológicos viene de nuevo a mostrar la complejidad de la profesión.

En cuanto a los principios profesionales analizados, es importante ser consciente de que existe una relación interdependiente entre los mismos ya que a menudo se solapan uno con otro, por lo cual la omisión de estos principios puede poner en peligro todo el funcionamiento de la asociación o el prestigio de la profesión. Así las cosas, debido a la ausencia de algunos principios fundamentales, se hace evidente que, sin ninguna duda, la omisión de los compromisos éticos y profesionales de suma importancia puede afectar a la calidad del trabajo desempeñado por parte de los profesionales. Ante esta realidad resulta pertinente hablar sobre la inevitabilidad de futuros cambios, puesto que se vuelve imprescindible la necesidad de homologar las normas y formas de actuación por parte de los profesionales y asociaciones correspondientes. Por tanto, la solución que parece ser la más eficaz –pero hoy por hoy sigue siendo una propuesta utópica- es, sin duda, cohesionar los principios fundamentales a través de elaboración de un código deontológico estándar y oficial nutriéndose para ello de un modelo teórico uniforme y estándar, así como formalizar la figura de los traductores e intérpretes. Tales medidas podrían convertirse en el punto de inflexión para el ámbito del TISP, pues favorecerían la profesionalización de la TISP y su incorporación en el mercado laboral.

Opinamos que, en lo que respecta a la variedad de códigos deontológicos, uno de los problemas más preocupantes es, sin duda, las discrepancias terminológicas, es

decir: aunque en un gran número de los códigos nos encontramos con los mismos conceptos, la expresión escrita y su delimitación varían de tal modo que se hace difícil entender cuáles de los términos aluden a la misma noción y cuáles tratan de definir situaciones o conceptos diferentes. Como ya se ha mencionado, y a modo ilustrativo, hay mucha confusión en torno a los términos de integridad, así como las nociones de competencia profesional y conducta profesional, pues éstas suelen confundirse. Tal confusión lleva a que existan varias interpretaciones de lo que implican los valores profesionales. Ello, a su vez, desemboca en distintas formas de actuar por parte de los profesionales. Por este motivo, convendría la unificación y definición clara de todos los términos, lo que ayudaría a evitar polisemia, malentendidos, conceptos erróneos y otros problemas que están presentes en los códigos éticos en la actualidad debidos al confusionismo terminológico.

También se ha observado que los principios muy problemáticos y confusos son, sin duda, aquellos que no se pueden cumplir en la mayoría de los casos, es decir, que existen exclusivamente en teoría pero son de casi imposible cumplimiento en situaciones prácticas. Por lo tanto, principios de tal naturaleza llegan a ser innecesarios y bizantinos, puesto que la elaboración de un código deontológico que incluye condiciones irrealistas básicamente supone el fracaso de todo el funcionamiento de la profesión y compromete su reputación y prestigio. Consideramos que ello es uno de los aspectos más defectuosos en lo que respecta a la cuestión de la importancia de códigos deontológicos, pues, según Corsellis (2010: 32), "[p]ara que los códigos y directrices sean creíbles y efectivos deben […] ser coherentes, transparentes y comprensibles para el público a nivel nacional".

Por lo que se refiere a la relación *teoría-práctica*, podemos afirmar, en definitiva, que los modelos teóricos recogen exclusivamente los principios generales, mientras que los códigos deontológicos profundizan, en menor o mayor medida, en otros detalles que entran en juego a la hora de desempeñar la tarea en el contexto de la TISP, como la remuneración, la culturalidad o el prestigio de la asociación. Por lo tanto, no siempre se transmite lo previsto en las publicaciones a la práctica, igual que no siempre las características que resultan de imprescindible importancia en los ejemplos prácticos se ven reflejadas en la teoría. En esta ocasión en particular, resulta pertinente destacar que los valores profesionales de formación continua o solidaridad profesional, cuyo carácter esencial se señala en los modelos teóricos, no están presentes en algunos códigos deontológicos. Del mismo modo, los aspectos de la culturalidad o de la promoción del prestigio de la profesión no se incluyen en los modelos teóricos, pero sí se ponen de relieve en un gran número de los códigos investigados. Por este motivo, debido a tal desequilibrio, hemos de aspirar que los modelos teóricos sean adaptados a la realidad.

No obstante, a pesar del hecho de que hemos detectado algunas discrepancias entre la teoría y la práctica, la elaboración de un código deontológico estándar que se corresponda con los modelos teóricos existentes no es una misión imposible, ya que existen ciertos aspectos y principios que están presentes en cada código deontológico y que son, sin duda, de validez actual, aunque la forma de definir dichos principios difiera en cada documento. Sin embargo, también

existen algunos aspectos que son de vital importancia en unos códigos deontológicos, mientras que en otros no se mencionan en absoluto. En relació´n con lo mencionado, consideramos que es esencial hacer mención del aspecto cultural en el contenido de todo código deontológico y, del mismo modo, conviene poner de manifiesto su carácter esencial, en especial cuando estamos ante fenómenos de multiculturalidad e interculturalidad. Sin embargo, al analizar el contenido tanto de los modelos teóricos como de los códigos, se hace evidente que la importancia del elemento cultural no está reconocida universalmente. Ello se debe a la presencia de dos posturas contrarias en cuanto a su relevancia. Teniendo esto en cuenta, en este punto es preciso expresar la idea de Carmen Valero-Garcés (2001: 822) sobre la relación compleja entre la traducción y la cultura, es decir, la presencia de "[…] posiciones que consideran que la cultura difícilmente puede traducirse […] y la otra postura que considera que no puede haber traducción sin cultura". Así, aún queda por decidir cuál sería el modelo ideal del código deontológico que abarque todos los aspectos fundamentales y que sea también de utilidad y aplicación en la realidad diaria.

Ahora bien, podemos también afirmar que la importancia de compromisos de carácter jurídico va adquiriendo auge, lo cual es una verdadera declaración de una transición de la naturaleza moral o ética de los códigos hacia la imposición de sanciones y principios legales. Ello resulta de gran importancia, pues a través de normas de carácter juridico, se consigue que el seguimiento de las obligaciones previstas en los códigos no sea meramente voluntario, sino que se hace posible la exigencia de su cumplimiento adecuado. Por lo tanto, debido al hecho de que se haya producido este giro importante, la naturaleza de los códigos se ha de entender en base a dos perspectivas claves: la moral y la jurídica.

En este punto cabe aportar conclusiones sobre el carácter práctico y la utilidad de los códigos. En lo que se refiere a los principios de confidencialidad, imparcialidad o fidelidad, es cierto que solemos suponer que son principios absolutos e indiscutibles. No obstante, en el campo de la TISP, los valores absolutos no siempre existen, pues el oficio consiste en comunicarse con individuos muy diferentes, lo que hace que cada sesión interpretativa o traducción sea distinta. Por ello, es posible que en la realidad diaria se produzcan ciertos casos en los que los traductores e intérpretes se vean obligados a pasar por alto las obligaciones previstas en los códigos y actuar de *motu proprio*. Dicho de otro modo, los profesionales tomarían sus decisiones de acuerdo con la naturaleza de una situación concreta y dependerían completamente de su propio pensamiento lógico, en especial cuando se vean inmersos en situaciones inesperadas e impredecibles que no están contempladas en los códigos deontológicos. Ello significa que hay ocasiones en las que no podemos mantener la confidencialidad, si ello va en contra de la ley, o no podemos ser completamente transparentes en el transcurso de una sesión interpretativa, si se aprecia que, dadas las asimetrías culturales, la conversación entre el proveedor de servicios y el usuario es imposible o imprecisa. El número de situaciones como las mencionadas que pueden surgir en el sector de la TISP es incontable. En situaciones así, es muy importante que los profesionales puedan regirse por unas pautas de actuación concretas para ser capaces de hacer frente a tales situaciones. Se vuelve imprescindible, por tanto, prever en el código deontológico las posibilidades de casos excepcionales o descripciones de varios

modos de actuar en situaciones espontáneas. Aquí hemos de reiterar la idea de Raquel Lázaro (2009: 2) mencionada en la primera parte del presente trabajo que los códigos deontológicos son de utilidad para los profesionales, principalmente porque pueden ayudar a salir de situaciones complicadas. A modo de síntesis, podemos alegar que cuando se trata de una profesión tan dinámica, como es la de TISP, que engloba comunicación interpersonal, la descripción no sólo de funciones habituales sino también de situaciones imprevistas o extremas ocupa un lugar importante en el cumplimiento adecuado y exitoso de las tareas por parte de los profesionales, pues vemos que cualquier detalle, aunque parezca de escasa importancia, por ejemplo, los factores externos (acústica u otros), puede interrumpir o romper la dinámica de la sesión interpretativa y, a su vez, perjudicar gravemente la calidad de la misma.

Otro punto que cabe poner de manifiesto es la existencia o no de una relación entre los aspectos de representatividad y el grado de profesionalización en el país con la exhaustividad y calidad del contenido de los códigos. Así, otro factor fundamental que entra en juego e influye en la calidad del código deontológico, son las circunstancias internas y el grado de profesionalización en cada uno de los países analizados. Podemos deducir, pues, que en el caso del código perteneciente al *National Register of Public Service Interpreters*, resulta evidente la relación interdependiente entre la representatividad de la institución y el contenido del código ético. Debido a su carácter aparentemente oficial, este código es, sin duda, el documento más completo de todos los analizados, pues abarca no sólo obligaciones generales sino también hace referencia a problemas muy concretos que pueden surgir a la hora de realizar alguna tarea. No obstante, la interdependencia entre la representatividad y el contenido del código no es una regla sin excepciones y, por tanto, no es de aplicación en todos los casos. Por ejemplo, el código elaborado por la agencia de traducción *Empire Line*, la cual es una entidad de importancia local, es bastante completo y de validez actual. Del mismo modo, en el código de Asetrad, institución que se puede considerar como una de las asociaciones más representativas en el contexto español, se omiten algunos principios de crucial importancia.

Podemos afirmar que ello sucede posiblemente según el grado de profesionalización en cada uno de los países investigados, ya que en el Reino Unido el nivel de profesionalización es mucho más alto que en España. A partir de los ejemplos facilitados en el presente apartado, se puede apreciar que las agencias de traducción en el Reino Unido, cuyos códigos deontológicos han sido elaborados exclusivamente para uso interno de la propia empresa, cuentan con códigos que son más completos que los de las instituciones de mayor importancia de España, como la mencionada Asetrad. En cuanto al contexto lituano, conviene insistir en que el número de fuentes tan limitado ya indica el nivel muy bajo de profesionalización. Asimismo, el contenido de los códigos analizados es muy incompleto y no incluye muchos de los principios que consideramos como pilares básicos de la profesión. También hay que tener en cuenta que la mayoría de dichos códigos no pertenecen al ámbito de la TISP, pues en Lituania la traducción e interpretación para los servicios públicos no existe *per se*. Sin embargo, a pesar de ello, podríamos concluir que el código deontológico de la Asociación de Intérpretes de Conferencias de Lituania podría servir de punto de referencia para el futuro desarrollo del ámbito de la TISP en el país, ya que,

aunque se trata de un tipo de interpretación específico, incluye los principios universales que también son de aplicación en el caso que nos ocupa.

Hay que destacar que, a pesar del carácter, contexto y región distintos de cada uno de los códigos, existen algunos aspectos que predominan en un gran número de ellos, lo que supone, sin duda, que existen ciertas características compartidas aunque no haya una normativa oficial establecida. Tales aspectos son los siguientes: la confidencialidad, la imparcialidad, la fidelidad, la integridad, la solidaridad profesional y la formación continua. Aunque en algunos códigos no se hace mención de todos los principios enumerados, existe una tendencia general que evidencia que están presentes en la mayoría de ellos. Por lo tanto, hemos de observar que los principios aquí indicados son de suma importancia en el entorno de la TISP. Así las cosas, tales principios se manifiestan como los pilares básicos de la profesión y se incluyen en los códigos independientemente del grado de profesionalización de la TISP en el país y de la representatividad de la asociación. Es por ello que la importancia de estos principios se ha puesto de relieve en numerosas ocasiones en el presente trabajo.

A modo de reflexión final, el hecho de que en algunos códigos se pasan por alto los principios de carácter primordial, es revelador de la ausencia de profesionalización de la TISP, pues los códigos no son del todo completos tanto en el Reino Unido, como en España y Lituania, a pesar de la diferenciación en el estado de la cuestión de este campo en cada uno de los países. Se puede afirmar, en definitiva, que las instituciones analizadas funcionan como esferas autónomas tanto dentro del mismo país como a nivel europeo, cada una velando por sus propios intereses en vez de colaborar una con la otra teniendo como objetivo el logro del reconocimiento y profesionalización de la TISP. Así las cosas, hoy por hoy nos hallamos lejos de llegar a la utopía de la homogeneidad y, sin duda, es hora de adoptar una actitud proactiva y pasar a la acción.

No quisiera terminar este trabajo sin comentar la relevancia de este tipo de investigación. El trabajo y la investigación de los ejemplos prácticos permite ver la realidad de los códigos deontológicos en el ámbito de la TISP. Asimismo, se puede detectar que, efectivamente, la creación de la Unión Europea ha abierto puertas a la migración libre y ha dado lugar a la creación de unas sociedades multiculturales que cada vez se hacen más amplias y variadas. Del mismo modo, la importancia de la profesión de la TISP, así como de los códigos deontológicos pertinentes, va adquiriendo mayor ímpetu, pero aún así la ausencia de profesionalización hace que la profesión permanezca oculta dentro de la multitud de otras profesiones existentes. Por este motivo, se trata de un análisis con clara vocación prospectiva, que pretende ser de utilidad para posibles futuros trabajos. Consideramos que el tema seleccionado es, pues, actual y necesario, ya que en el presente trabajo se proporciona un análisis comparativo de los códigos deontológicos de los países que no han sido comparados con anterioridad desde este punto de vista. Así las cosas, mediante este trabajo se ha pretendido establecer las bases para posibles investigaciones futuras en este ámbito.

Bibliografía

Material de investigación

1. Asociación Aragonesa de Traductores e Intérpretes (ASATI) "Código deontológico para traductores e intérpretes". Disponible en: http://www.asati.es/img/web/docs/deontologico_asati.pdf, [consulta: 12.05.2015)

2. Asociación Española de Traductores, Correctores e Intérpretes (Asetrad) (2014) "Código deontológico". Disponible en: http://www.asetrad.org/PDFs/codigodeontologico2014.pdf, [consulta: 20.05.2015]

3. Asociación Profesional de Traductores e Intérpretes Judiciales y Jurados (APTIJ) (2010) "Código deontológico para intérpretes y traductores judiciales y jurados". Disponible en: http://www.aptij.es/img/doc/CD%20APTIJ.pdf, [consulta: 22.05.2015]

4. Grupo TRINOR (1997) "Código deontológico". Disponible en: http://www.trinor.com/ES/ES-DOCS/DG10197es.html, [consulta: 14.05.2015)

5. Institute of Translation and Interpreting (2013) "Code of Professional Conduct". Disponible en: http://www.iti.org.uk/attachments/article/154/Code%20of%20professional%20conduct%2008%2009%202013_Final.pdf, [consulta: 12.05.2015]

6. Language Empire "Code of Conduct". Disponible en: http://www.language-empire.com/dedicated-client-area-interpreter-professional.php, [consulta: 11.06.2015]

7. LanguageLine Solutions (2013) "Interpreter Code of Ethics". Disponible en: http://www.languageline.co.uk/files/2012/12/InterpreterCodeOfEthicsUK1.pdf, [consulta: 11.06.2015]

8. Lietuvos Vertimų biurų Asociacijos etikos kodeksas. Disponible en: http://vertejuasociacija.lt/wp-content/uploads/2014/02/Etikos-kodeksas.pdf, [consulta: 12.05.2015]

9. Lietuvos konferencijos vertėjų etikos kodeksas (2014). Disponible en: http://www.vertimubiurai.lt/etikos-kodeksas.htm, [consulta: 12.05.2015]

10. Lietuvos literatūros vertėjo etikos kodeksas. Disponible en: http://llvs.lt/?item=23&lang=lt, [consulta: 12.05.2015]

11. National Register of Public Service Interpreters (2011) "Code of professional conduct". Disponible en: http://www.nrpsi.org.uk/for-clients-of-interpreters/code-of-professional-conduct.html [consulta: 12.05.2015]

12. Translation & Interpreting Service (2006) "Code of Ethics for Translators and Interpreters", disponible en: http://www.bristol.gov.uk/sites/default/files/assets/documents/Translation%20and%20Interpreting%20Service%20Code%20of%20Ethics.pdf, [consulta: 12.05.2015]

Publicaciones

13. Alonso, Icíar (2010) "A modo de conclusión: propuestas de mejora desde la red COMUNICA" en *La traducción y la interpretación contra la exclusión social*. Disponible en: http://cvc.cervantes.es/lengua/tices/default.htm, [consulta: 17.07.2015]

14. Corsellis, Ann (2010) "Pericia y papel de los traductores e intérpretes en los servicios públicos" en *Traducción e interpretación en los servicios públicos. Primeros pasos*. Editorial Comares: Granada. Colección interlingua nº 89. pp. 25-54.

15. D'Hayer, Danielle (2012) "Public Service Interpreting and Translation: Moving Towards a (Virtual) Community of Practice" en *Meta: journal des traducteurs/ Meta: Translators' Journal*, vol. 57, n° 1. pp. 235-247.

16. *Libro Blanco de la traducción y la interpretación institucional* (2010). Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación: Madrid. Disponible en: http://ec.europa.eu/spain/pdf/libro_blanco_traduccion_es.pdf, [consulta: 15.06.2015]

17. Lázaro Gutiérrez, Raquel (2009) "Dilemas éticos del traductor/ intérprete en los servicios públicos". Disponible en: http:// www.translationactivism.com/articles/Raquel Lazaro.pdf [consulta: 08.05.2015]

18. Mayoral Asensio, Robert (2011) "Discusión crítica de los códigos deontológicos" en *Boletín de la Asociación de Traductores e Intérpretes Jurados*. Disponible en: www.ugr.es/~rasensio/docs/etica.pdf [consulta: 13.06.2015]

19. Mikkelson, Holly (1996) "The professionalization of community interpreting" en M. Jérôme-O'Keeffe (ed.) *Global Vision: Proceedings of the 37th Annual Conference of the American Translators Association*. Alexandria, Virginia: American Translators Association. pp.77-89.

20. Mojica López, Esperanza (2014) "Análisis de la situación de la traducción y la interpretación en el ámbito judicial en España en casos específicos de violencia de género" en *FITISPos Internation Journal: Public Service Interpreting and Translation*. Vol. 1, No. 1. pp. 169-180.

21. National Register of Public Service Interpreters, disponible en: http://www.nrpsi.org.uk/ [consulta: 12.05.2015]

22. Navarro Rodriguez, Antonio y Casas Herrada, Dolores Carmen (2010) "Evolución de los códigos deontológicos en España. Una perspectiva general a partir del análisis de dos casos concretos". Disponible en: http://cdc.escogranada.com/cdc/wp-content/uploads/2010/01/07codigosdeontologicos.pdf, [consulta: 12.05.2015]

23. Observatorio Permanente sobre Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos (2014) "Falta de profesionalización en la traducción e interpretación judicial: nuevas licitaciones" en *Red COMUNICA*. Disponible en: http://red-comunica.blogspot.com/2014/05/falta-deprofesionalizacion-en-la.html, [consulta: 03.06.2015]

24. Ozolins, Uldis (2010) "Factors that determine the provision of Public Service Interpreting: comparative perspectives on government motivation and language service implementation" en *JoSTrans: The Journal of Specialised Translation*. Issue 14 – July 2010. pp. 194-215.

25. Perdu Honeyman, Nobel-Augusto y Ridao Rodrigo, Susana (2014) "Dificultades de la traducción jurídiva y jurada" en *Tejuelo*, n° 20. pp. 9-26.

26. del Pozo Triviño, Maribel (2013) "El camino hacia la profesionalización de los intérpretes en los servicios públicos y asistenciales españoles en el siglo XXI" en *Cuadernos de ALDEEU*. Vol. 25: Cuidado con los vacíos: la universidad y los estudios de traducción e interpretación – *Ensayos*. pp. 109-130.

27. Ruiz Mezcua, Aurora (2010) "La enseñanza de la interpretación social en el contexto biosanitario: la preparación psicológica del intérprete médico" en *TRANS*, N° 14. pp. 143-160.

28. Special Interest Group on Translation and Interpreting for Public Services (SIGTIPS) (2011) *Final Report*. European Comission. Disponible en: http://ec.europa.eu/dgs/scic/docs/sigtips_en_final_2011.pdf, [consulta: 12.05.2015]

29. Taibi, Mustapha (2007) "El árabe en el ámbito de la Traducción e Interpretación en los Servicios Públicos" en *Puentes*, N° 8, diciembre 2007. pp. 5-10.

30. Tonon, Graciela (2011) "La utilización del método comparativo en estudios cualitativos de ciencia política y ciencias sociales: diseño y desarrollo de una tesis doctoral" en *KAIROS. Revista de temas sociales*, Año 15, N° 27, Mayo de 2011. Publicación de la Universidad Nacional de San Luis. pp. 1-12.

31. Tryuk, Malgorzata (2005) “Community interpreting. An emerging profession in Poland. Myth and realiy”, en Valero Garcés, Carmen (ed.) *Traducción como mediación entre lenguas y culturas*. Alcalá de Henares: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá. pp. 27-35.

32. Ugarte Ballester, Xus (2006) “Traducción e interpretación de los servicios públicos en Cataluña y Baleares”, en Valero Garcés, Carmen y Raga, F (eds.) *Nuevo Mapa Lingüístico y Cultural de España: Retos del Siglo XXI en Comunicación Intercultural. RESLA, Revista Española de Lingüística Aplicada, volumen monográfico*. pp. 29-48.

33. Valero-Garcés, Carmen (2001) “El mediador interlingüístico en los servicios públicos: ¿nuevos principios éticos para nuevas realidades?” en Barr, A; Martín, Ma. R. y Torres, S. (eds.) *Últimas corrientes teóricas en los estudios de traducción y sus aplicaciones*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca. pp. 819-828.

34. Valero-Garcés, Carmen (2003) "Soñé con una melodía y escuché voces dispersas. Barreras en la comunicación interlingüística en los centros de salud", en Carmen Valero-Garcés & Guzman Mancho (eds.) *Discursos [dis]concordantes: Modos y formas de comunicación y convivencia*. Alcalá de Henares: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá. pp. 89-108.

35. Valero-Garcés, Carmen y Taibi, Mustapha (2004) “Professionalizing Public Service Translation and Interpreting in Spain” en *Professionalisation of interpreting in the community. Fourth International Critical Link Conference 4*. Stockholm. pp. 1-5. Disponible en: www.criticallink.org/s/CL4_ValeroGarces_Taibi.pdf, [consulta: 03.06.2015]

36. Valero-Garcés, Carmen (2005) “El papel del intérprete desde una perspectiva multidisciplinar”, en Luisa, María (ed.), *Romana García, II AIETI. Actas del II Congreso Internacional de la Asociación Ibérica de Estudios de Traducción e Interpretación*. 9-11 de febrero de 2005. Madrid: AEITI. pp. 450-463.

37. Valero-Garcés, Carmen y Lázaro, Raquel (2005) “Traducción como mediación entre lenguas y culturas. Introducción” en Valero Garcés, Carmen (ed.) *Traducción como mediación entre lenguas y culturas*. Alcalá de Henares: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá. pp. 7-17.

38. Valero-Garcés, Carmen (2010) “Challenging communication in doctor / non-native patient encounters. Two perspectives, three types of interaction and some proposals” en *The Journal of Specialised Translation*. Issue 14, July 2010. pp. 229-248. Disponible en: http://www.jostrans.org/issue14/issue14_toc.php, [consulta: 16.06.2015]

39. Valero-Garcés, Carmen y Gauthier Blasi, Laura (2010) “Bourdieu y la traducción e interpretación en los servicios públicos. Hacia una teoría social” en *MonTI* 2. Madrid: Universidad de Alcalá. pp. 97-117.

40. Vidal Casero, Mª del Carmen (2003) “Información sobre códigos deontológicos y directrices sobre ética en internet” en *Revista de Bioética y Ciencias de la Salud*, Vol. 5, N° 4. pp. 1-21. Disponible en: http://www.bioeticacs.org/iceb/seleccion_temas/deontologia/CODIGOS_DEONTOLOGICOS.pdf [consulta: 05.05.2015]