

# **EL CONTRATO DE TRABAJO BILINGÜE DE LOS TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS: ANÁLISIS COMPARATIVO Y TRADUCCIÓN**

Autor: Francesco Gomirato

Tutora: Núria Camps Casals

Trabajo final de grado

Grado en Traducción, Interpretación y Lenguas Aplicadas

Universidad de Vic – Universidad Central de Cataluña y Universitat Oberta de Catalunya

13 de Junio de 2023

**UVIC**  
UNIVERSITAT DE VIC  
UNIVERSITAT CENTRAL  
DE CATALUNYA



## Resumen

En la actualidad, hay cada vez más compañías aéreas extranjeras dedicadas al transporte de pasajeros que deciden afincarse en España u otros países europeos, por lo que se ofrecen numerosos puestos de trabajo como auxiliar de vuelo. Estas empresas suelen proporcionar un contrato de trabajo que está redactado en inglés y en la lengua oficial del país en el que el personal trabajador presta sus servicios. Así, en este estudio, queremos centrarnos en el contrato de trabajo bilingüe inglés-español de los tripulantes de cabina de pasajeros (TCP) desde el enfoque traductológico. Tras algunas consideraciones teóricas, se comparan algunos ejemplares y se investigan sus características textuales y lingüísticas y los procedimientos de traducción adoptados. A partir de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, se propone una posible traducción al español de un contrato de TCP inglés, se compila un glosario de términos jurídicos y otro de términos aeronáuticos, y se mencionan las habilidades y competencias que un profesional de la traducción jurídica debe poseer para garantizar un texto meta de alta calidad y fiel al original.

**Palabras clave:** traducción jurídica, contrato de trabajo, contrato de TCP, derecho laboral, estrategias de traducción, lenguaje jurídico

## Abstract

Nowadays, foreign airlines dedicated to passenger transport are increasingly settling in Spain or other European countries, which is leading to numerous jobs as flight attendants being available. These companies usually provide a written employment contract both in English and in the official language of the country in which the employee is working. In this study, we focus on the bilingual English-Spanish employment contract of cabin crew members by adopting a translational approach. After some theoretical considerations, some examples are compared, and their textual and linguistic features and the translation procedures used are investigated. Based on the theoretical and practical knowledge acquired, a possible translation into Spanish of an English cabin crew contract is suggested, a glossary of legal terms and a glossary of aeronautical terms are compiled, and the skills and competencies that a professional legal translator must possess to guarantee a high-quality target text faithful to the original are mentioned.

**Keywords:** legal translation, employment contract, cabin crew employment contract, labour law, translation strategies, legal language

## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>Introducción</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1</b>	<b>Estructura del trabajo</b> .....	<b>4</b>
<b>1.2</b>	<b>Objetivos</b> .....	<b>4</b>
<b>1.3</b>	<b>Justificación</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Marco teórico</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1</b>	<b>El lenguaje jurídico</b> .....	<b>6</b>
<b>2.2</b>	<b>El contrato de trabajo</b> .....	<b>7</b>
<b>2.3</b>	<b>Derecho Laboral español e inglés y sus fuentes</b> .....	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>Análisis comparativo y traductológico</b> .....	<b>13</b>
<b>3.1</b>	<b>Análisis textual</b> .....	<b>13</b>
<b>3.2</b>	<b>Análisis terminológico</b> .....	<b>15</b>
<b>3.3</b>	<b>Análisis oracional, morfosintáctico, fraseológico y ortotipográfico</b> .....	<b>16</b>
<b>3.4</b>	<b>Procedimientos de traducción aplicados</b> .....	<b>19</b>
<b>4</b>	<b>Práctica de traducción</b> .....	<b>21</b>
<b>4.1</b>	<b>Propuesta de traducción</b> .....	<b>21</b>
<b>4.2</b>	<b>Glosarios inglés-español</b> .....	<b>28</b>
<b>5</b>	<b>Conclusiones</b> .....	<b>29</b>
<b>6</b>	<b>Bibliografía y webgrafía</b> .....	<b>31</b>
<b>7</b>	<b>Anexos</b> .....	<b>35</b>
<b>7.1</b>	<b>Jerarquía normativa en el ordenamiento español e inglés</b> .....	<b>35</b>
<b>7.2</b>	<b>Contrato de trabajo de TCP</b> .....	<b>37</b>
<b>7.3</b>	<b>Complemento a la traducción</b> .....	<b>37</b>
<b>7.4</b>	<b>Glosarios inglés-español</b> .....	<b>44</b>

# 1. Introducción

Este proyecto se enmarca en el ámbito de la traducción jurídico-económica, cuyo tema central es el contrato de trabajo bilingüe de TCP y el lenguaje especializado jurídico-económico y de la aviación civil inherente a este tipo de documentos. Por lo tanto, la investigación hace referencia tanto al campo de la Traductología como al ámbito del Derecho Laboral.

## 1.1 Estructura del trabajo

Desde las perspectiva jurídica y traductológica, ante todo se analizan los fundamentos teóricos relativos al lenguaje jurídico, al contrato de trabajo y al Derecho Laboral. En concreto, nos centramos en los ámbitos lingüísticos y los ordenamientos jurídicos español e inglés.

Seguidamente, se examinan la tipología textual y la estructura en común de cuatro contratos de trabajo de TCP bilingües, tres redactados en inglés-español y uno en inglés-italiano. Asimismo, se lleva a cabo un análisis textual, terminológico, morfosintáctico, fraseológico y ortotipográfico de las versiones españolas de los tres contratos bilingües inglés-español antes mencionados.

A continuación, basándonos en las argumentaciones teóricas, los análisis proporcionados y los documentos analizados como textos paralelos, se procede a la traducción al español de un contrato de TCP en lengua inglesa. Se trata de un simulacro de un encargo de traducción para poder armar, *a posteriori*, un contrato bilingüe de TCP inglés-español. Por otra parte, se crean, a partir de los contratos examinados y el traducido, dos glosarios inglés-español, uno relativo a la terminología utilizada en el ámbito jurídico y otro al vocabulario empleado en el contexto aeronáutico civil.

Como conclusión, se reflexiona sobre aquellos aspectos que el profesional de la traducción debe dominar al enfrentarse a una traducción jurídica con el fin de ofrecer un texto meta de calidad. Para ello, se tienen en cuenta los conocimientos adquiridos y practicados en este trabajo.

## 1.2 Objetivos

Con este estudio se pretende:

- determinar las competencias que un/a traductor/a jurídico/a debe poseer;

- identificar la macroestructura y las características textuales de un contrato de trabajo bilingüe de TCP mediante la comparación de contratos de trabajo similares;
- analizar las versiones en español de estos contratos desde la perspectiva léxico-terminológica, tanto en lo que respecta a los términos específicos pertenecientes al lenguaje jurídico-económico español como a los empleados en el ámbito aeronáutico;
- examinar, desde el punto de vista comparativo, la fraseología, las estructuras sintáctico-gramaticales y la ortotipografía e identificar las estrategias de traducción utilizadas en los contratos bilingües antes citados;
- aplicar los conocimientos adquiridos en la traducción al castellano de un contrato de trabajo de TCP en inglés y elaborar dos glosarios inglés-español, uno referente a los términos jurídicos y otro al vocabulario aeronáutico. Cabe señalar que, debido a la extensión de este tipo de contratos, se traducirán las cláusulas que se consideren más características.

### **1.3 Justificación**

El contrato de trabajo es un asunto de interés general, ya que es innegable que la mayoría de las personas pasan gran parte de su vida bajo las condiciones de una relación laboral. Tanto es así que a menudo se habla de cuestiones laborales en nuestra vida profesional y personal. Igualmente, he querido centrarme en los contratos de trabajo de TCP porque, por un lado, llevo desarrollando mi carrera profesional como auxiliar de vuelo desde hace más de 23 años y, por el otro, quiero también dedicarme laboralmente a la traducción jurídico-económica.

Además, estos aspectos juntos hacen que sea imprescindible conocer esta tipología de contrato de trabajo en profundidad. Para ello, es necesario fusionar la perspectiva jurídica con la traductológica con el objetivo último de ayudar a garantizar una mejor calidad del trabajo tanto del TCP como del profesional de la traducción y facilitar la mediación cultural.

## 2 Marco teórico

### 2.1 El lenguaje jurídico

En términos generales, el lenguaje jurídico se puede definir como una lengua de especialidad o lenguaje especializado (Gómez, 2009). Como sostienen Cabré y Gómez (cit. en García, 2008), se trata de una variante de la lengua que se utiliza como instrumento de comunicación formal y funcional por parte de un grupo de especialistas dentro de un sistema lingüístico en particular (inglés, español, etc.) y del contexto comunicativo perteneciente al ámbito del Derecho.

No obstante, el lenguaje jurídico coincide en parte con las lenguas estándares porque comparte con estas sus mismos mecanismos lingüísticos. En este sentido, parte del lenguaje jurídico se ha afianzado en los actos comunicativos de la gente común gracias a la obra de divulgación de los medios de comunicación y al fenómeno de la globalización. Como afirma Gómez (2009: 45-47), el lenguaje jurídico ha entrado a formar parte del lenguaje cotidiano (al menos desde el enfoque morfosintáctico y, en cierta medida, terminológico). De aquí que a menudo es difícil distinguirlo del lenguaje estándar.

Por otro lado, hay que considerar que el lenguaje jurídico es el instrumento lingüístico mediante el cual se expresa el Derecho que es parte esencial de la vida cultural de cada sociedad. Por lo tanto, las normas, las leyes y los contratos, incluidos los de trabajo, son parte integrante de la vida cultural de cada sociedad (Fregoso, 2017). En consecuencia, también el lenguaje jurídico está estrechamente ligado al elemento cultural y, por ende, se hace necesario comprender los diversos ordenamientos jurídicos involucrados y el contenido conceptual que de estos derivan (cfr. apartado 2.3). De manera más específica, hay que considerar que el lenguaje jurídico empleado en el ámbito del Derecho Laboral está vinculado al lenguaje administrativo (Gutiérrez, 2015) y económico (Orsi, 2015). Asimismo, en las últimas dos décadas el mercado laboral se ha internacionalizado, por lo que es indispensable conocer no solo los derechos y deberes que se establecen en el ámbito local o nacional, sino también a nivel supranacional. Esto implica que el lenguaje jurídico debe ser inteligible y sencillo, tal como se ha reclamado en el Reino Unido con la campaña *Plain English Campaign* (Alcaraz, 2012) o, en España, con el Informe de la Comisión de la modernización del lenguaje jurídico (2011).

Sin embargo, tanto el lenguaje jurídico español como el inglés se caracterizan por ser complejos, difíciles de entender, faltos de naturalidad y oscurantistas (Alcaraz, 2012; Alcaraz, Hughes y Gómez, 2014; Naranjo, 2019). Esto se debe a la tradición jurídica de la que derivan ambos lenguajes y la utilización de términos sinonímicos y polisémicos (Alcaraz, 2012) que cambian de significado según el campo jurídico al que se refieren (Derecho Administrativo, Tributario o Laboral). Por un lado, el español jurídico tiende a adoptar un registro arcaizante en el que destacan la hipotaxis, las fórmulas estereotipadas, las repeticiones léxicas, el léxico relacional, las nominalizaciones, los latinismos crudos o adaptados, así como extranjerismos o barbarismos en forma de préstamos o calcos (Alcaraz *et al.*, 2014; Gutiérrez, 2011; Bastidas, 2016). A nivel morfosintáctico y gramatical, se identifica el uso abusivo de las construcciones pasivas, del gerundio, de los adverbios en *-mente* y de la fórmula *el/la mismo/a*, los sintagmas nominales largos y la modalidad deóntica (Gutiérrez, 2011: 153; Bastidas, 2016: 20-25; Orsi, 2015: 38-45). Por otro lado, el inglés jurídico presenta rasgos similares al español jurídico, es decir, un estilo formal y arcaico, una estructura sintáctica elaborada y extensa —aunque se prefieran frases cortas y la parataxis—, la redundancia expresiva, las nominalizaciones y perífrasis verbales, las construcciones de gerundio y los latinismos crudos o adaptados, así como extranjerismos. No obstante, este se caracteriza también por emplear adjetivos de uso jurídico (*qualified, actual*), dobletes o tripletes para conseguir la mayor precisión en lo que se está comunicando, adverbios, preposiciones y conjunciones muy formales con valor anafórico o catafórico, la inversión sujeto-verbo, la repetición de los sufijos *-er/or* y *-ee* (*employer, employee*), la unidad lingüística *shall* para indicar una obligación o prohibición y las mayúsculas para destacar los términos importantes de un documento (Alcaraz, 2012; Naranjo, 2019; Orsi, 2015).

## **2.2 El contrato de trabajo**

El contrato de trabajo es una «convención» (Alcaraz *et al.*, 2014: 345) que puede ser escrita u oral (Gobierno del Reino Unido, s.f.-b; Gobierno de España, 2023, Artículo 8) por la que se establece una relación o negocio jurídico bilateral, oneroso, conmutativo y consensual. Este se celebra entre una persona física o jurídica, llamada «empleador/a», «empresario/a» o «empresa», y otra persona física, llamada «empleado/a». Este tipo de contrato prevé que la persona empleada ofrece, a cambio de una retribución, la prestación de forma voluntaria de los servicios laborales y profesionales por cuenta de la persona física o jurídica empleadora, dentro del ámbito de organización y dirección de esta. Por lo tanto, la relación laboral en cuestión resulta regulada y normativizada y

genera derechos y deberes que han de ser respetados por ambas partes. De aquí se desprende que el contrato de trabajo es un instrumento básico para el buen funcionamiento del mercado laboral (Enciclopedia jurídica, s.f.; Naranjo, 2019).

Desde la perspectiva de la tipología textual y discursiva, tomamos en consideración la clasificación de los textos jurídicos de Borja (cit. en Gutiérrez, 2015: 150-151) y las formas de elocución del español jurídico de Alcaraz *et al.* (2014). Así, el contrato de trabajo se sitúa entre los documentos privados de aplicación del Derecho, en especial de la rama del Derecho Laboral. Su función es la de establecer una relación jurídica laboral entre las partes contratantes y regular los deberes y obligaciones que de ella derivan. Su propósito comunicativo es tanto normativo como exhortativo y expositivo, ya que algunos enunciados son de carácter informativo, argumentativo o explicativo, y se construyen con expresiones de obligación, sobre todo verbales, que permiten precisar los derechos conferidos.

Desde el punto de vista jurídico, la definición que hemos antes proporcionado nos sirve tanto para los contratos de trabajo ingleses como españoles. No obstante, existen entre ellos tantas similitudes como diferencias. Para empezar, en ambos casos debe existir la capacidad contractual de las personas contratadas, es decir, su aptitud para contraer obligaciones de forma voluntaria (Naranjo, 2021). Sin embargo, en el Derecho Laboral inglés se identifican cuatro condiciones para que el contrato de trabajo sea jurídicamente válido: la oferta, la aceptación de esta, la contraprestación y la intención (Naranjo, 2019 y 2021). En cambio, en el Derecho Laboral español los requisitos son tres: el consentimiento de las partes contratantes, la causa u objetivo de la obligación que se establezca entre ellas y el objeto cierto que es materia de contrato (Naranjo, 2019). Con todo, algunos de estos elementos son comparables, ya que, por ejemplo, tanto el objeto como la contraprestación suponen la idea de intercambio, así como el consentimiento y la intención hacen referencia al compromiso de las obligaciones contractuales de forma consciente y voluntaria (Naranjo, 2019).

En cuanto a las modalidades de contratos de ambos sistemas también encontramos diferencias. En España, según el Real Decreto-ley 32/2021, existe: el contrato indefinido (a jornada completa o parcial, incluido el contrato fijo-discontinuo); el contrato a tiempo determinado; el contrato de formación en alternancia, el cual compatibiliza la actividad laboral con los procesos formativos; y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. En el Reino Unido (Gobierno del Reino Unido, s.f.-a), también se

dispone del contrato temporal e indefinido, a jornada completa o parcial, aunque este último no prevé el fijo-discontinuo. Asimismo, se puede formalizar: el contrato de personal de agencia (*Agency Staff*) que se utiliza para la contratación temporal del personal por medio de agencias; el contrato para autónomos, consultores y contratistas (*freelancers, consultants and contractors*); y el contrato *Zero-hours*, esto es, un contrato que contempla que la persona empleada esté disponible en caso de requerir sus servicios, aunque no de forma habitual.

En relación con el clausulado más frecuente de un contrato de trabajo, nos centramos en el que está presente en la modalidad de indefinido y a tiempo determinado. Esto se debe a que esta tipología es común en los dos ordenamientos jurídicos que tomamos en consideración y analizamos en el Capítulo 3. Así, según MITES (2022) y ACAS (*Advisory, Conciliation and Arbitration Services*, el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, s.f.), podemos encontrar:

- la identificación de las partes contratantes;
- la duración del contrato y la fecha de comienzo de la relación laboral;
- el lugar de trabajo;
- la categoría profesional o la descripción de las funciones que el personal empleado ha de desarrollar;
- el periodo de prueba;
- la jornada laboral y su distribución horaria;
- las vacaciones;
- el salario base inicial, sus complementos y su periodicidad;
- el plazo de preaviso requerido a ambas partes en el supuesto de la extinción del acuerdo.

No obstante, en un contrato español debería aparecer también la cláusula relativa al convenio colectivo aplicable, mientras que en el inglés habría que incluir la baja por enfermedad y su pago, los permisos retribuidos y la formación. Además, en España la formalización de este tipo de contrato suele ser por escrito mediante el modelo del que

dispone el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). En cambio, en el Reino Unido la persona empleadora ha de entregar al personal que entiende contratar una declaración escrita de condiciones laborales (*written statement of employment particulars*) como muy tarde el mismo día en que este empiece a trabajar. Por otra parte, el empresariado dispondrá de un plazo de dos meses a contar desde el comienzo de la relación laboral para proporcionar a las personas trabajadoras una declaración adicional que contenga, entre otras cláusulas, las relativas a la pensión, al convenio colectivo aplicable y al régimen disciplinario (Gobierno del Reino Unido, s.f.-b; Naranjo, 2019). Huelga decir que esta declaración no constituye el contrato en sí, ya que este consta de los datos y condiciones antes mencionados y las estipulaciones tácitas (*implied terms*) como, por ejemplo, las referentes a que el personal empleado no robe a su empleador/a y que la empresa proporcione un entorno de trabajo seguro (Orsi, 2015; Gobierno del Reino Unido, s.f.-b; Naranjo, 2019; ACAS, s.f.).

### **2.3 Derecho Laboral español e inglés y sus fuentes**

En este apartado nos centraremos en la especificidad del Derecho Laboral español e inglés desde una perspectiva general y descriptiva, que no exhaustiva. Esto se debe a que el principal enfoque de este trabajo es traductológico.

El **Derecho Laboral español** es un Derecho legislado, esto es, está codificado y promulgado para su cumplimiento. Este está relacionado tanto con el Derecho público como el privado, dado que en él intervienen derechos constitucionales y humanos pertenecientes a la esfera pública, así como las normativas derivadas del Derecho Civil (Żoliński, 2017; Gago, García, López y Ruiz, 2014). Su objeto es la de regular las relaciones laborales entre particulares, es decir, entre una personas física o jurídica y una persona natural. No obstante, siguiendo Orsi (2015) y Gago *et al.* (2014), para que una relación laboral se considere como tal, esta debe ser:

- personal: el trabajo es de carácter personal y cualquiera que trabaja es insustituible;
- voluntaria: la persona trabajadora firma el contrato voluntariamente y es libre de poner fin a la relación laboral en cualquier momento;
- por cuenta ajena: quien trabaja cede los frutos de sus servicios a la entidad empleadora;

- dependiente: la entidad empleadora es la que organiza la actividad laboral de cualquier persona trabajadora a la que se le puede impartir órdenes;
- retribuida: quienes trabajan han de ser remunerados por los servicios prestados, por lo que reciben un salario.

Las normas que se aplican en el Derecho Laboral español se denominan fuentes del Derecho Laboral y se dividen en materiales y formales. Las primeras están constituidas por los poderes sociales que pueden fijar las normas jurídicas, como, por ejemplo, el Estado y los representantes de los trabajadores y los empresarios (Orsi, 2015), y las segundas son los instrumentos mediante los cuales se establecen dichas normas, entre los que destaca el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Estas últimas pueden ser de carácter nacional o supranacional, y por ello se ha establecido el principio de jerarquía normativa (cfr. apartado 7.1).

El **Derecho Laboral inglés** (*labor law* o *employment law*) pertenece al Derecho consuetudinario (*common law*), el cual se asienta en el *judge-made law*, es decir, el Derecho de los jueces (Alcaraz, 2012). Esto significa que el Derecho Laboral inglés es casuístico y depende de las resoluciones judiciales que se han ido acumulando con el paso del tiempo y constituyen precedentes. Por lo tanto, esto implica un razonamiento inductivo. En cambio, el Derecho Laboral español cuenta con el respaldo de la ley, es decir, la ley es el máximo exponente jurídico que la judicatura ha de interpretar según los casos concretos. Por consiguiente, se podía hablar de razonamiento deductivo (Naranjo, 2019; Alcaraz, 2012).

Sin embargo, no se puede decir que el Derecho Laboral inglés sea exclusivamente jurisprudencial, ya que existen numerosas leyes aprobadas por el Parlamento del Reino Unido que regulan las relaciones laborales en Gran Bretaña. Así, puede afirmarse que el Derecho Laboral inglés se ha convertido cada vez más en derecho positivo, derivado sobre todo de la adhesión del Reino Unido a la UE (veremos a continuación lo que supuso el Brexit). Entre las leyes que se aplican destacamos la Ley de Derechos en materia de Empleo (*Employment Rights Act 1996*) y la Ley de Igualdad de 2010 (*Equality Act 2010*). Asimismo, como apuntan Naranjo (2019) y MITES (2018), hay que recordar también los reglamentos, es decir, la legislación delegada o subordinada que completa una ley (Alcaraz, 2012), como el Reglamento de Salario Mínimo Nacional de 1998 (*National Minimum Wage Regulations 1998*) y el Reglamento de Tiempo de Trabajo de 1998 (*Working Time Regulations 1998*). Igualmente, cabe mencionar la aprobación de

la Ley de Derogación de 26 de junio de 2018 (*EU Withdrawal Bill*), la cual asegura que los derechos disfrutados en virtud de la legislación comunitaria se mantienen tras el Brexit. Es más, la legislación en materia de empleo británica sobrepasa en algunas áreas los estándares mínimos de la normativa comunitaria, y el Gobierno británico ha confirmado que se mantendrá la protección de los derechos de los trabajadores y se aumentarán los derechos laborales una vez llevada a cabo la salida de la UE (MITES, 2017).

Ahora bien, el Derecho consuetudinario y legislado no son las únicas fuentes del Derecho laboral inglés. Existen otras como los convenios colectivos (*Collective Bargaining Agreements* o *Collective Labour Agreements*) o el propio contrato de trabajo (Alcaraz, 2012). Esto significa que pueden adoptarse medidas o normas que no están previstas por ley. Con todo, estas fuentes también siguen una jerarquía normativa, pero esta es distinta de la española (cfr. apartado 7.1).

### 3 Análisis comparativo y traductológico

El objeto de nuestro análisis es el contrato de trabajo bilingüe de TCP por lo que se establece una relación laboral entre una compañía aérea extranjera con sucursal en el país desde donde opera y una persona física que presta sus servicios a bordo de sus aeronaves, el/la tripulante de cabina de pasajeros. Para el análisis textual, se comparan cuatro contratos, en el par de lenguas inglés-español e inglés-italiano. Para las demás investigaciones, solo se considerarán los contratos bilingües inglés-español. Por cuestiones de confidencialidad y privacidad, no se adjuntan en este estudio dichos contratos, ya que no se pueden expurgar.

#### 3.1 Análisis textual

En general, los contratos en examen son documentos redactados en dos idiomas de forma paralela y con una disposición en columnas. El idioma que dichos contratos tienen en común es el inglés, la lengua de comunicación en el ámbito de la aviación establecida por OACI. El segundo idioma es la lengua oficial del Estado donde se quiere contratar al personal, en nuestro caso el español y el italiano. Todos los textos tienen el mismo formato, a excepción de uno que es un contrato escrito en español mediante el modelo que se encuentra en el portal del SEPE (cfr. apartado 2.2). No obstante, su anexo y apéndice siguen el patrón que encontramos en los demás textos.

Por lo que se refiere a la macroestructura, todos los textos en sus dos versiones se componen de:

- título;
- identificación de las partes;
- lugar y fecha de celebración del contrato (al principio o al final del contrato);
- sección operativa;
- firmas de las partes contratantes;
- anexos o apéndices.

Ahora bien, uno de estos contratos presenta una peculiaridad. Este comienza con una carta que constituye la oferta de empleo, oferta que se repite en el mismo contrato con la indicación expresa «*OFFER OF EMPLOYMENT*» o la confirmación «*I am happy to confirm that we would like to offer you [...]*». Esto se debe a la diferencia en las

condiciones que el ordenamiento jurídico inglés requiere para que un contrato de trabajo sea legalmente válido (cfr. apartado 2.2).

En relación con el clausulado, queremos destacar una diferencia importante. En tres de los textos, las cláusulas se numeran y tienen título, mientras que en el modelo español antes mencionado estas llevan números ordinales, pero no títulos. Esto se debe a que en el ordenamiento jurídico inglés las partes son libres de estipular lo que consideren necesario, en tanto que en el sistema jurídico español se atiende a las convenciones formales establecidas. De aquí que estos tres textos sean más largos en comparación con el modelo español, aunque se tenga en cuenta sus anexos y apéndices.

Asimismo, queremos subrayar la relevancia de la cláusula de idioma en tres de estos contratos, puesto que esta influye en la función de sus versiones españolas. En uno de los textos inglés-español, dicha cláusula estipula que «en caso de duda o discrepancia prevalecerá la versión inglesa», por lo que se deduce que es esta última la que se impone en la interpretación del contenido del contrato, mientras que la española tiene una función meramente informativa, aun incluyendo la exhortativa. Esto parece estar confirmado también por Cao (2012: 416-417) cuando indica que una versión traducida tiene propósitos informativos con función descriptiva o constatativa y que la versión que tiene validez legal suele ser la de la lengua de partida. Esto nos hace pensar que la versión inglesa se deba considerar como el texto de partida para su traducción. Por lo tanto, en este caso, solo la versión inglesa tiene un propósito normativo a la par que exhortativo y, hasta cierto punto, explicativo-argumentativo. De aquí que, al amparo de otra cláusula presente en este contrato en la que se dispone que este se regirá por la legislación española, el texto en inglés, o parte de él, deberá traducirse por un traductor jurado en caso de que surgieran conflictos entre las partes y se acudiera a los tribunales o al arbitraje, ya que, como afirma Gutiérrez (2015: 156), «un texto normativo legal pierde el carácter legal al convertirse en la traducción de un original». No ocurre así en los restantes tres textos, en los que se especifica de forma clara que la versión en español o italiano tiene prioridad sobre la inglesa.

Por último, cabe señalar otra característica común a todos estos documentos: la intertextualidad. Esta se define como la relación de un texto con otros que hace que el primero no se considere como unidad cerrada y autosuficiente, ya que su inteligibilidad depende de los segundos (Villalobos, 2003; Orsi, 2015). Así, a título de ejemplo,

encontramos referencias al Reglamento (CE) 216/2008, al Real Decreto 1561/1995, al Convenio colectivo o al artículo 2105 del Código Civil italiano.

### 3.2 Análisis terminológico

En cuanto al vocabulario empleado, encontramos términos que pertenecen al lenguaje jurídico, así como al del sector aéreo. A continuación, proporcionamos algunos ejemplos hallados en las versiones españolas y sus equivalentes en las versiones inglesas.

Términos jurídicos	
ausencias legales	<i>statutory leave</i>
incumplimiento de contrato	<i>breach of contract</i>
nómina	<i>payslip</i>
reembolsable	<i>repayable</i>
relación laboral	<i>employment</i>
remuneración	<i>remuneration</i>

Términos sector aéreo civil	
cuadrante/turnos	<i>roster</i>
localizable	<i>contactable</i>
sobrecargo	<i>Cabin Manager</i>
tripulación de cabina	<i>Cabin Crew</i>
vuelo pasivo	<i>passive flight</i>

En relación con la terminología, apreciamos que a menudo se recurre a la sinonimia. Por ejemplo, *Cabin Crew* se traslada también como «tripulante de cabina de pasajeros» o «auxiliar de vuelo», *employment* como «contratación» o «trabajo/empleo» y *statutory leave* como «permisos legales retribuidos». Asimismo, se encuentran falsos amigos: *terms and conditions* se traduce como «términos y condiciones», *damages* como «daños» y *salary* como «salario». En el lenguaje jurídico inglés el primer término se conoce como doblete —la utilización de dos términos para expresar un concepto único—, por lo que debería haberse trasladado como «condiciones», «términos» o «estipulaciones» (Mayoral, 2017). El segundo tiene su equivalente en «daños y

perjuicios» (Alcaraz, Hughes y Campos, 2012) y el tercero hace referencia a la retribución anual total (Cambridge University Press, s.f.), por lo que su traducción correcta sería «retribución», «remuneración» o «sueldo», ya que el «salario» es la cantidad dineraria que se percibe cada mes (*wage*, en inglés). También encontramos préstamos, sobre todo en lo referente al lenguaje aeronáutico, pero esto resulta inevitable, dado el uso dominante del inglés en el sector: es el caso de los acrónimos *FTL* (*Flight Time Limitations*, limitaciones de tiempo de vuelo) y *EASA* (*European Aviation Safety Agency*, Agencia Europea de Seguridad Aérea —no se puede adoptar el acrónimo «AESA», ya que este se refiere a la Agencia Estatal de Seguridad Aérea, organismo español de aviación civil—). Sin embargo, también identificamos «Cabin Manager» que, en realidad, tiene varios equivalentes en español, como señalamos en el glosario de términos aeronáuticos (cfr. apartado 7.4).

Igualmente, se observa la ausencia de los términos «Empleador/a» y «Empleado/a» que suelen utilizarse para referirse a las partes contratantes. En su lugar, tanto en español como en inglés se prefiere usar el nombre de la empresa o el término «Compañía» y el pronombre personal *you*/«usted». Creemos que esto se debe a que se trata de unas declaraciones escritas de condiciones laborales (cfr. apartado 2.2) que se incluyen en los contratos de trabajo. Esto también lo confirma el uso del pronombre *you* y del adjetivo posesivo *your* en la plantilla de dicha declaración que se encuentra en ACAS (s.f.). Solo en un texto encontramos sus equivalentes en inglés, *Employer* y *Employee*, pero estos se traducen, respectivamente, como «empleadora» y «trabajador».

Por último, queremos destacar el uso excesivo de los adverbios acabados en *-mente* y la utilización de algunos verbos performativos. Así, en el primer caso se identifican «consecuentemente», «unilateralmente», «exclusivamente», etc. En el segundo caso, hablamos de verbos que suelen encontrarse en cualquier tipo de contrato, incluido el del trabajo, cuya función es la de producir el efecto de la acción que enmarcan (González, 2006). Así, hallamos «aceptar», «garantizar» o «reclamar», cuya finalidad es la de convertir las declaraciones escritas en un compromiso de las partes a respetar las condiciones laborales estipuladas.

### **3.3 Análisis oracional, morfosintáctico, fraseológico y ortotipográfico**

En todos los textos están presentes muchas reiteraciones que tienen que ver, aunque no de forma exclusiva, con la progresión temática. Por ejemplo, podemos encontrar un

tema, la relación laboral, y un rema, el periodo de prueba, el cual a su vez se convierte en el tema de la segunda frase:

Su **relación laboral** estará sujeta a un **período de prueba** de [...]. El **período de prueba** quedará suspendido...

Your **employment** is subject to a [...] **probationary period** [...]. The **probation period** will be suspended...

o un mismo tema, el sueldo base anual, al que le corresponde dos remas:

Su **salario base bruto anual** será de [...] € [...]. **Este importe anual** incluye...

Your **gross basic annual salary** is € [...]. **This annual amount** is inclusive of...

En relación con la coherencia textual, por un lado, identificamos los marcadores discursivos «como consecuencia» («*as a consequence*»), «por lo tanto» («*therefore*») o «no obstante/sin embargo» («*however*»), cuyo uso hace que la comunicación se aproxime al lenguaje cotidiano. Por otro, encontramos la deixis anafórica, que en las versiones inglesas apenas existe y se prefiere la repetición de un sintagma, aunque modificado, como «por lo que» o «por ello» («*therefore*») y las siguientes estructuras sintácticas:

En caso de que usted desee realizar alguna actividad profesional adicional, **deberá notificarlo** a la compañía.

*Should you want to take on any additional job, you will have to notify the Company.*

Además, como hemos señalado en el apartado 2.1, el inglés jurídico tiende a la parataxis y el español a la hipotaxis. Sin embargo, en español encontramos un ejemplo de oraciones yuxtapuestas que Alcaraz (2014: 115) llama «oración-párrafo». Se trata de un fragmento de texto insertado en la cláusula de protección de datos en el que se especifica los detalles relativos a la entrega de los datos personales del/de la trabajador/a fuera de la UE o del EEE.

A nivel morfosintáctico, en español hallamos el uso abundante del tiempo futuro del modo indicativo para señalar una obligación, que en inglés se expresa con el tiempo presente en voz activa o pasiva o con las fórmulas «*will*», «*shall*» o «*should*» + *infinitivo*:

deberá asistir	<i>you are required to assist</i>
deberá informar	<i>you should notify</i>
deberá reembolsar	<i>he/she will be liable to repay</i>
su salario base bruto anual será de	<i>your gross basic salary is</i>

Asimismo, se detecta el calco de la construcción pasiva inglesa —aunque entendemos que la voz pasiva en español es gramaticalmente válida—, lo que influye en la poca naturalidad del texto:

será abonado	<i>will be paid</i>
será deducido	<i>will be deducted</i>

Respecto de las unidades fraseológicas, es decir, las colocaciones o expresiones típicas del lenguaje jurídico, nos basamos en la categorización que hace Tabares (cit. en González, 2021). Así, distinguimos construcciones verbonominales como «resolver su contrato» (*terminate your contract*) y «tendrá derecho a» (*will be entitle to*), la cadena gramatical con valor preposicional «de conformidad con» (*in accordance with*) y textos formularios como «será considerado y tendrá los efectos» (*will qualify*).

Finalmente, acerca de la ortotipografía y puntuación, podemos señalar varios descuidos que inciden en la calidad de la traducción. A título de ejemplo, presentamos una tabla con algunos errores detectados y, en nuestra opinión, su correcto tratamiento:

<b>70%</b>	<b>70 %</b>
<b>EE.UU.</b>	<b>EE. UU.</b>
...el salario base mensual <b>viene equivale</b> a...	...el salario base mensual <b>equivale</b> a...
Si [...] le remunera en exceso <b>[X]</b> usted acepta...	Si [...] le remunera en exceso, usted acepta...

También se detecta incoherencia en la utilización de mayúsculas o minúsculas. Es el caso del pronombre «usted» o del término «compañía». En el primer ejemplo, la mayoría de las veces se mantiene la minúscula inicial, excepto en el comienzo de un enunciado tras el principio de un párrafo o un punto y seguido, y, en el segundo, ni siquiera hay un criterio uniforme:

Ejemplos encontrados	Propuesta de tratamiento
...o en caso de que <b>U</b> sted... vs. ..., <b>u</b> sted solamente recibirá...	...o en caso de que <b>u</b> sted...
... notificarlo a la <b>c</b> ompañía. vs. ...dañar la reputación de la <b>C</b> ompañía...	...notificarlo a la <b>C</b> ompañía.

### 3.4 Procedimientos de traducción aplicados

Además de recurrir a la sinonimia, los préstamos y los calcos gramaticales como métodos de traducción, identificamos otros procedimientos como la transposición y la modulación. El primero hace referencia al uso de una categoría gramatical por otra (Alcaraz, 2012), por ejemplo, la categoría «verbo» pasa a ser categoría «nombre»:

Como consecuencia [...] lo podrá considerar como causa justificada  
**para la resolución del contrato...**

*As a consequence [...] may have grounds **to terminate the contract...***

El segundo consiste en trasladar un mensaje mediante un cambio de perspectiva o semántico sin alterar su sentido (Alcaraz, 2012):

**Solo nacerán derechos derivados de situaciones de hecho si estos han sido reflejados** por escrito.

***Claims arising out of company practice only exist if these have been established in writing.***

Asimismo, encontramos pleonasmos y elipsis. Entre las primeras destacamos:

[...] todas las cuestiones no reguladas por este Contrato se regirán por la ley española, [...] **es decir**.

*[...] all matters that are not ruled by this Contract are subject to Spanish law, [...].*

Entre las segundas identificamos:

**Con este contrato** usted tendrá aproximadamente [...] de actividad...

***You are employed on a permanent seasonal contract with [...], whereby you have approximately [...] of flying activity...***

## 4 Práctica de traducción

### 4.1 Propuesta de traducción

Presentamos aquí una parte de la propuesta de traducción. En forma de anexo (cfr. apartado 7.3), se encuentra un complemento a dicha traducción. Quienes estén interesados podrán así leer, en su totalidad, los fragmentos cuya estructura y terminología se comenta en este trabajo.

Contrato de trabajo de Crewlink

#### CREWLINK

Nombre y apellido	Número de empleado/a: TS...
-------------------	-----------------------------

Apreciado/a...

Nos complace ofrecerle el puesto de Agente de atención al cliente temporal en Crewlink Ireland Ltd [sociedad limitada] (en lo sucesivo, “la Empresa”). Este puesto está condicionado por la aceptación, mediante su firma, de las condiciones específicas descritas en este documento y en los apartados pertinentes del *Crewlink General Terms and Conditions of Employment Booklet (The Rough Guide to Crewlink)* [Manual de las condiciones generales relativa al empleo de Crewlink (Guía básica de Crewlink)]. [...]

#### **CONDICIONES LABORALES**

***Este es un contrato de trabajo a tiempo determinado entre Crewlink Ireland Ltd (“la Empresa”) con sede en 19 Grange Parade, Baldoyle Industrial Estate, Dublin 13, Ireland, y...***

#### **1. PUESTO DE TRABAJO**

Usted será un/a empleado/a de la Empresa, y Ryanair DAC [*Designated Activity Company*, Empresa de actividad designada] le contratará como Agente de atención al cliente temporal. Se incorporará a este puesto de trabajo a partir del día 00/00/2020 (“Fecha de inicio”) y, como fecha límite, cesará del cargo el día 00/00/2021. Este es un contrato de trabajo a tiempo determinado de una duración de 9 meses.

[...]

Las personas empleadas podrán rescindir su contrato con Crewlink Ireland Ltd antes del 00/00/2021, siempre que lo notifiquen con antelación respetando el período de preaviso previsto y cumpliendo con todas las obligaciones económicas pendientes.

## **2. DURACIÓN DEL CONTRATO**

Este contrato será vigente del 00/00/2020 al 00/00/2021.

En el caso de que Ryanair y Crewlink Ireland Ltd pacten ampliar sus acuerdos societarios, este contrato podrá prorrogarse (en función de las evaluaciones favorables recibidas). No obstante, no se garantizará la continuación de las condiciones de este contrato.

La Empresa podrá extinguir la relación laboral en cualquier momento mediante una notificación que respete los siguientes períodos de preaviso legales:

<b>Duración del empleo</b>	<b>Período de preaviso</b>
Hasta cuatro semanas	Ninguno
Entre cuatro semanas y dos años	Una semana
Entre dos y 12 años	Una semana por cada año completo
Más de 12 años	12 semanas

Usted podrá rescindir el contrato en cualquier momento mediante una notificación escrita dirigida a la Empresa con un mes de antelación.

[...]

Si usted incumple las condiciones del contrato o incurre en faltas muy graves, la Empresa tendrá derecho a rescindir su contrato sin previo aviso. Una lista no exhaustiva de lo que se entiende por faltas graves se encuentra en el procedimiento disciplinario de la Empresa.

## **3. DESPIDO O SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

La Empresa se reserva el derecho a despedirle (de conformidad con el *Employment Rights Act 1996* [Ley de Derechos en materia de Empleo de 1996] o cualquier modificación legal que este haya sufrido), sin que esto de lugar a alguna remuneración, si fuera preciso.

Si es necesario despedirle debido a que la carga de trabajo de la Empresa o las condiciones del mercado hacen que no sea posible proporcionarle trabajo, la Empresa se lo notificará con tres días de antelación o con la mayor antelación posible dependiendo de las circunstancias, cualquiera sea más breve. La Empresa decidirá quién despedir a su entera discreción. No obstante, se tendrá en cuenta la ubicación geográfica del trabajo, los requisitos de cualificación vigentes, la distribución equitativa de los despidos entre el personal trabajador y los aspectos económicos, técnicos y organizativos de la Empresa existentes en ese momento.

La Empresa se reserva el derecho a suspenderle sin previo aviso debido a condiciones meteorológicas u otras circunstancias ajenas a la Empresa durante el tiempo que duren dichas situaciones.

En los casos en que la Empresa se vea obligada a suspenderle, usted recibirá una remuneración garantizada de acuerdo con el *Employment Rights Act 1996* (o cualquier modificación legal que esta ley haya sufrido).

#### **4. PERÍODO DE PRUEBA**

Usted deberá superar el período de prueba de 9 meses a partir de la Fecha de inicio ("Período de prueba"). El Período de prueba tiene como finalidad que la Empresa pueda evaluar su rendimiento, actitud, conducta e idoneidad general mientras recibe formación/aprende su nuevo trabajo y se familiariza con las normas, los reglamentos y el estilo de la Empresa. Se le informará por escrito cuando haya superado con éxito el Período de prueba. Si durante dicho Período de prueba la Empresa no está satisfecha con su rendimiento o conducta, esta podrá rescindir su contrato mediante una notificación que respete el período de preaviso legal o, en su lugar, mediante una contraprestación en dinero. No se le remunerará las ausencias del trabajo, salvo las relativas a las vacaciones autorizadas.

[...]

#### **6. FUNCIONES PRINCIPALES**

Sus funciones como Agente de atención al cliente temporal incluirán todo tipo de labor que, por norma general, está contemplada en su puesto de trabajo. Llevará a cabo dichas funciones y cumplirá dichas instrucciones de conformidad con el cargo y posición que la Empresa le indicará en cada momento.

Sus principales responsabilidades incluyen: seguridad, asistencia y vigilancia de los pasajeros; operaciones de embarque y actividades en tierra (incluido guiar a los pasajeros y dar los anuncios); venta a bordo de los aviones; limpieza del interior de las aeronaves; controles de seguridad; y cualquier otra tarea pertinente que la Compañía o el Cliente podrá asignarle.

## **7. LUGAR DE TRABAJO**

Su lugar de trabajo habitual será ... y cualquier otro lugar o lugares en los que la Empresa le requerirá, de forma razonable, para el correcto cumplimiento de los deberes y responsabilidades recogidos en este Contrato. El hecho de que usted cumpla con este requisito constituirá una condición esencial de su relación laboral. A efectos aclaratorios, esto incluye el traslado a cualquiera de las bases de la Empresa sin que se genere compensación alguna. Debe entenderse que, en el caso de que se le traslade a otra base, se le pagará de acuerdo con el sistema salarial y de retribución de vuelos vigente en dicha base.

[...]

## **10. HORARIO DE TRABAJO**

Debido a la naturaleza de su relación laboral y del sector comercial en el que opera la Empresa, no se le asignarán horarios de trabajo convencionales. La Empresa podrá exigirle que trabaje a la hora y en los días que esta misma especificará en cada momento, incluido sábados, domingos y días festivos.

[...]

Deberá estar dispuesto a trabajar en régimen de turnos y hacer horas adicionales cuando así se lo solicite la Empresa, sin que esto genere una remuneración suplementaria. Esto se debe a que deberá satisfacer las necesidades de la misma Empresa y garantizar el correcto desempeño de sus funciones (incluido el trabajo en turnos).

## **11. VACACIONES**

El plazo para disfrutar de las vacaciones empieza el 1 de enero y termina el 31 de diciembre de cada año. Las vacaciones no podrán transferirse de un año a otro, por lo

que los días de vacaciones no disfrutadas antes del 31 de diciembre no se podrán rescatar.

[...]

El pago de las vacaciones se efectuará de acuerdo con el *Employment Rights Act 1996*.

[...]

### **13. BAJAS LABORALES**

Si usted causa baja laboral por enfermedad, lesión o cualquier otro motivo, deberá comunicar al Departamento de gestión de tripulaciones de Ryanair que no podrá acudir a su puesto de trabajo al menos dos horas antes del inicio de su jornada laboral o turno. Si la baja por enfermedad o lesión es de tres o más días consecutivos (incluidos sábados y domingos), deberá obtener un certificado médico y cumplir con los procedimientos de notificación de bajas que la Empresa le ha comunicado. Desde ese momento en adelante, cualquier día de baja adicional deberá seguir justificándose con certificados médicos.

[...]

La Empresa tendrá derecho a pedirle en cualquier momento que un profesional médico independiente y de su elección le someta a un reconocimiento médico (cause usted una baja por enfermedad o lesión o no). Los gastos correrán a cargo de la propia Empresa. Usted acepta que dicho profesional podrá revelar y tratar sus resultados médicos con la Empresa. Todos los resultados médicos y los informes resultantes de dichos reconocimientos serán propiedad de la Empresa.

[...]

### **17. FORMACIÓN**

Es un requisito inherente a su relación laboral que asista y participe en la formación que el Cliente/la Empresa organice cada cierto tiempo.

### **18. UNIFORMIDAD/CUIDADO PERSONAL**

El Cliente le proporcionará el uniforme de forma gratuita.

[...]

## **29. RECONOCIMIENTO MÉDICO**

De acuerdo con los requisitos de la Agencia Europea de Seguridad Aérea (EASA, por sus siglas en inglés), antes de comenzar a trabajar para la Empresa, usted deberá someterse a un examen médico inicial realizado por un miembro del personal médico aeronáutico reconocido y autorizado por la Autoridad de Aviación Civil irlandesa (IAA, por sus siglas en inglés). Usted deberá renovar su certificado médico antes de su vencimiento y presentar una copia de este a la Empresa/Cliente con una antelación mínima de 1 mes a la fecha de su vencimiento.

[...]

Cualquier informe médico generado a partir de dicho reconocimiento médico será propiedad de la Empresa.

[...]

## **31. FUERZA MAYOR**

En caso de que surjan circunstancias imprevistas que impidan al Cliente cumplir sus obligaciones con la Empresa, este contrato se rescindirá. A título informativo y no limitativo, dichas circunstancias incluyen: falta de empleo para el personal de vuelo debido a la inmovilización de las aeronaves por parte de las autoridades reguladoras, guerra, actos de terrorismo, disturbios civiles, etc.

[...]

## **36. LEGISLACIÓN APLICABLE**

Este contrato se regirá por las leyes de Inglaterra y Gales/Escocia y se interpretará de conformidad con estas. En relación con cualquier reivindicación, conflicto o asunto que surja de este contrato o esté relacionado con él, las partes suscriptoras de dicho contrato se someterán de forma exclusiva a la jurisdicción de Inglaterra y Gales.

[...]

## **40. CONDICIONES GENERALES**

Este contrato será el único acuerdo entre usted y la Empresa y sustituirá cualquier pacto anterior escrito, verbal o implícito. En caso de conflicto entre los acuerdos verbales y este contrato, prevalecerá lo dispuesto en este último. La Empresa deberá confirmar por escrito cualquier modificación o adición de las condiciones contractuales y, a menos que se confirme y acuerde de este modo, dichas modificaciones o adiciones no serán vinculantes para las partes.

#### **41. ACEPTACIÓN**

Le rogamos que confirme su aceptación de esta oferta de trabajo según las condiciones de empleo antes expuestas mediante la firma de estos documentos y la entrega de los ejemplares originales al abajo firmante tan pronto como sea posible. [...]

[...]

Yo, ..., he leído, entiendo y acepto todas las condiciones de mi relación laboral, tal y como se establecen en este contrato de trabajo y en la *CWK Rough Guide* [Guía básica de Crewlink], y me comprometo a cumplirlas mientras dure mi relación laboral con la Empresa.

Asimismo, confirmo que comenzaré a trabajar en el puesto antes mencionado el 00/00/2020.

Firma

\_\_\_\_\_

...

\_\_\_\_\_

Fecha

[...]

Se adjuntan dos copias de este contrato de trabajo y ambas requieren de su firma. Por favor, fírmelas y remítelas a:

[...]

**\*\*\*\*MUY IMPORTANTE, POR FAVOR LEA CON ATENCIÓN\*\*\*\***

Este contrato de trabajo solo entrará en vigor cuando la Empresa lo suscriba y se le devuelva.

[...]

## **4.2 Glosarios inglés-español**

Los glosarios se pueden consultar en el apartado 7.4 en Anexos.

## 5 Conclusiones

En el proceso traductológico de un documento jurídico, quienes se dedican a su traducción jurídica de manera profesional tendrán que conocer los aspectos culturales que en él subyacen y los ordenamientos jurídicos a los que se hace referencia, así como el contexto comunicativo, el género textual que trata y las características lingüístico-discursivas idiosincrásicas de los lenguajes jurídicos involucrados. Para ello, tendrán que disponer de competencias inter y extralingüísticas, de transferencia y textuales. Esto significa comprender y (re)expresar los textos de partida considerando la finalidad de la traducción y las características del destinatario y, entre otras cosas, conocer su macroestructura y sus aspectos formales (Borja cit. en Gutiérrez, 2015: 157-158).

Asimismo, es imprescindible poseer destrezas lingüísticas en los idiomas con los que se trabaja para identificar los contrastes sintácticos y los falsos cognados existentes, evitar los préstamos y los calcos si existen términos equivalentes en la lengua meta y recurrir a varias técnicas traductológicas como la elisión, la adición, la transposición o la modulación (cfr. apartado 3.4). Además, habrá que plantearse si hay que respetar el orden discursivo del emisor o el orden temático y privativo de la lengua meta (Alcaraz, 2012: 85-96).

En consecuencia, cuando se aborda una traducción jurídica, es fundamental tener un conocimiento exhaustivo de todos los factores que en ella intervienen y mantenerlo actualizado a través de una formación y un aprendizaje continuos. Sin embargo, hay que saber también desarrollar la capacidad de documentarse e informarse de forma pertinente con los aspectos terminológicos, lingüísticos, históricos y socioculturales que permiten estar familiarizados con el marco conceptual adecuado. Como sostiene Benito-Martínez (2014), hay que saber acceder, evaluar y usar «la información pertinente en cualquiera de sus formas».

Tampoco hay que olvidarse de buscar textos paralelos, ya que estos ayudan a inscribir el texto que se quiere traducir en su contexto, o dirigirse a especialistas en materia u otros profesionales del sector de la traducción jurídica para explicaciones y clarificaciones. De esta forma, se podrá disponer de información adicional necesaria para conocer y comprender a fondo el campo y la materia en los que se inserta un determinado documento jurídico y la temática específica que ahí se trata.

Todas las habilidades y los recursos mencionados, junto con el conocimiento de todo lo que conlleva abordar una traducción, harán que se consiga desarrollar una gran labor traductológica. No cabe duda de que esto llevará a la obtención de un texto meta de alta calidad que se ajuste y sea fiel a su original, sea inteligible y se lea con fluidez. En síntesis, el profesional de la traducción debe ser concienzudo, meticuloso, preciso, un lingüista experto a la par que, en palabras de Benito-Martínez (2014), «un profesional bicultural». Por lo tanto, ha de estar dispuesto a llevar a cabo todas las tareas indispensables para favorecer la realización óptima de su trabajo.

## 6 Bibliografía y webgrafía

ACAS (s.f.). What must be written in an employment contract. Recuperado de <https://www.acas.org.uk/what-must-be-written-in-an-employment-contract/what-the-written-statement-must-include>

Alcaraz Varó, E. (2012). *El inglés jurídico. Textos y documentos* (6.ª ed.). Ariel.

Alcaraz Varó, E., Hughes, B., & Campos, M. Á. (2012). *Diccionario de términos jurídicos* (11.ª ed.). Ariel.

Alcaraz Varó, E., Hughes, B., & Gómez, A. (2014). *El español jurídico*. Ariel.

Bastidas García, E. M. (2016). *Las colocaciones en el español jurídico y su tratamiento en el aula de español para extranjeros* (Tesis doctoral, Universitat de Valencia). <https://core.ac.uk/download/pdf/80525372.pdf>

Benito-Martínez, E. (2014). *La importancia de documentarse para traducir*. <http://eprints.rclis.org/19264/1/Traduccion-y-documentacion.pdf>

CAA (s.f.). *Civil Aviation Authority. The UK's aviation regulator*. Recuperado el 21 de marzo de 2023 de <https://www.caa.co.uk>

Cambridge University Press (s.f.). *Cambridge Dictionary*. Cambridge University Press & Assessment. Recuperado el 9 de mayo de 2023, de <https://dictionary.cambridge.org>

Cao, D. (2012). Legal Translation Studies. En C. Millán, & F. Bartrina (Eds.), *The Routledge Handbook of Translation Studies*. (pp. 415-424). Taylor & Francis Group. Recuperado de <https://tinyurl.com/msexex8sj>

Comisión de modernización del lenguaje jurídico (2011). *Informe de la Comisión de la modernización del lenguaje jurídico*. <https://tinyurl.com/yc43vkrr>

e-Justicia (s.f.). *Legislación nacional. Inglaterra y Gales*. Recuperado el 21 de marzo de 2023, de [https://e-justice.europa.eu/content\\_member\\_state\\_law-6-ew-maximizeMS-es.do?member=1](https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-ew-maximizeMS-es.do?member=1)

- Enciclopedia jurídica (s.f.). Contrato de trabajo. En *Enciclopedia jurídica*. Recuperado el 21 de marzo de 2023, de <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/contrato-de-trabajo/contrato-de-trabajo.htm>
- Fregoso Zárate, J. (2017). El derecho en la cultura. *Misión Jurídica: Revista de derecho y ciencias sociales*, 10 (13), 109-135. Dialnet. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6778192>
- Gago García, M. L., García Leal, C., López Barra, S., & Ruiz Otero, E. (2014). El Derecho del trabajo. En *Formación y orientación laboral*. (pp. 7-24). McGraw Hill / Interamericana de España S.L. Recuperado de <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448191595.pdf>
- García Godoy, M. T. (2008). M.<sup>a</sup> Teresa Cabré/Josefa Gómez de Enterría: La enseñanza de los lenguajes de especialidad. La simulación global. Madrid: Gredos 2006. 157 páginas. ISBN 84-249-2793-1. *Revista Internacional de Lingüística Iberoamericana*, 6 (2 (12)), 177–181. Jstor. Recuperado de <https://tinyurl.com/bdsdskce>
- Gobierno de España (marzo 17, 2023). *Estatuto de los Trabajadores*. Editorial BOE. Recuperado de [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/abrir\\_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139)
- Gobierno del Reino Unido (s.f.-a). *Contract types and employer responsibilities*. Recuperado el 21 de marzo de 2023, de <https://www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities>
- Gobierno del Reino Unido (s.f.-b). *Employment contracts*. Recuperado el 21 de marzo de 2023, de <https://www.gov.uk/employment-contracts-and-conditions>
- Gómez de Enterría, J. (2009, 23-26 de septiembre). *El lugar que ocupan las lenguas de especialidad en la enseñanza y aprendizaje del español como lengua extranjera* [artículo de conferencia]. En A. Vera Luján, & I. Martínez Martínez (Eds.), *El Español en contextos específicos: enseñanza e investigación. XX Congreso Internacional de la Asociación para la Enseñanza del Español como Lengua Extranjera (ASELE), I*. (pp. 41-64). Dialnet. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5596292>

- González Ruiz, R. (2006). Enunciados performativos y verbos performativos: acerca de la performatividad como propiedad gradual (con especial referencia al español). *Hesperia: Anuario de Filología hispánica*, IX, 107-126. Dialnet. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2171608>
- González Vallejo, R. (2021). Fraseología en el lenguaje jurídico: binomios y multinomios a través del Código Penal y Código Civil italiano y español. *Entreculturas. Revista de Traducción y Comunicación Intercultural*, 11, 120-130. Dialnet. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8275570>
- Gutiérrez Álvarez, J. M. (2011). El español jurídico: discurso profesional y académico. En A. Van Hoof, A. Escofet Roig, K. Jauregi, B. De Jonge, L. Vangehuchten, E. M. Tejada Carrasco (Eds.), *El español de las profesiones: artículos seleccionados del IV Congreso Internacional de Español para Fines Específicos*, 150-166. Dialnet. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7514888>
- Gutiérrez Arcones, D. (2015). Estudio sobre el texto jurídico y su traducción: características de la traducción jurídica, jurada y judicial. *Miscelánea Comillas: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 73(142), 141-175. Fundación Comillas. Recuperado de <https://revistas.comillas.edu/index.php/miscelaneacomillas/article/view/5493/5303>
- Mayoral Asensio, R. (2007). Comparación de los contratos en inglés y en español como ayuda al traductor. *Papers Lextra*, 3, 55-61. Universitat Jaume I. Recuperado de <http://www.lextra.uji.es/papers/2007/mayoral07.pdf>
- MITES (2017). Ley de Derogación: derechos de los trabajadores. En *Actualidad internacional sociolaboral*, 216, 185-187. Recuperado de [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista\\_ais/216/REVISTA\\_216.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/216/REVISTA_216.pdf)
- MITES (2018). Aprobación de la Ley de Derogación. En *Actualidad internacional sociolaboral*, 225, 52-57. Recuperado de [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista\\_ais/225/52.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/225/52.pdf)

MITES (2022). Guía laboral. Recuperado de

[https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/abrir\\_pdf.php?id=PUB-DT-2022-251](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2022-251)

Naranjo Sánchez, B. (2019). *All you need is love law. A bilingual handbook on legal English for Spanish speakers. Manual bilingüe de inglés jurídico para hispanohablantes*. Docsity. Recuperado de

<https://www.docsity.com/es/libro-de-ingles-para-juristas-derecho/7980359/>

Naranjo Sánchez, B. (2021). *Traducción jurídica B-A (inglés-español)*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia.

Orsi, C. (2015). *Estudio comparado y traductológico inglés/español de contratos: el contrato de trabajo* (Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Valladolid).

[https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/13079/TFG-](https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/13079/TFG-O%20503.pdf;jsessionid=697880272087485B6CBDBA8DE1D01481?sequence=1)

[O%20503.pdf;jsessionid=697880272087485B6CBDBA8DE1D01481?sequence=1](https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/13079/TFG-O%20503.pdf;jsessionid=697880272087485B6CBDBA8DE1D01481?sequence=1)

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, Boletín Oficial del Estado [BOE], 313, de 30 de diciembre de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>

Villalobos Alpizar, I. (2003). La noción de intertextualidad en Kristeva y Barthes. *Revista de Filosofía de la Universidad de Costa Rica*, XLI (103), 137-145. Universidad de Costa Rica. Recuperado de <https://tinyurl.com/3fnavabp>

Żoliński, J. (2017). Derecho laboral: derecho privado o derecho público. Análisis en el contexto del derecho laboral colectivo y de naturaleza del contrato laboral. *Revista IDEIDES*, (18), 137-145. Universidad de Tres de Febrero. Recuperado de <http://revista-ideides.com/derecho-laboral-derecho-privado-o-derecho-publico-analisis-en-el-contexto-del-derecho-laboral-colectivo-y-de-la-naturaleza-del-contrato-laboral/>

## 7 Anexos

### 7.1 Jerarquía normativa en el ordenamiento español e inglés

Respecto de la jerarquía normativa, consideramos oportuno hacer referencia a algunas de las fuentes jurídicas específicas del sector aéreo inherentes al colectivo de TCP y aplicables en sus contratos. Esto se debe a que en este trabajo nos centramos en los contratos de TCP.

En el **Derecho Laboral español**, de acuerdo con Orsi (2015) y Gago *et al.* (2014), podemos encontrar, de mayor a menor rango:

1. las normativas de la Unión Europea, como el Reglamento (UE) N.º 1178/2011 sobre los requisitos técnicos y procedimientos administrativos relacionados con el personal de vuelo de la aviación civil, el Reglamento (CE) N.º 593/2008 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I) o el Reglamento (CE) N.º 216/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre normas comunes en el ámbito de la aviación civil y por el que se crea una Agencia Europea de Seguridad Aérea;
2. la Constitución española;
3. las normativas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los tratados internacionales (entre los que destaca el Convenio sobre Aviación Civil Internacional de Chicago y el Protocolo de Montreal de 1988, ambos de la Organización de Aviación Civil Internacional, OACI);
4. las leyes, orgánicas u ordinarias, como la Ley 48/1960, de 21 de julio, sobre navegación aérea o la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de 1985, de Libertad Sindical, actualizada el 28 de julio de 2011;
5. los decretos-ley y decretos legislativos, como el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo;
6. los reglamentos, como pueden ser los reales decretos del Gobierno y las órdenes ministeriales, por ejemplo, el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo;

7. el convenio colectivo, que no existe en otros sectores del ordenamiento jurídico y que se estipula entre una empresa, en este caso una compañía aérea, y los representantes de sus trabajadores para regular las condiciones de trabajo y las obligaciones y derechos de las dos partes;
8. el contrato de trabajo, ya que «las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, y deben cumplirse a tenor de los mismos» (art. 1091 del Código Civil);
9. los usos y costumbres locales y profesionales, aunque estas se apliquen «en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa» (Gobierno de España, 2023, art. 3.4).

En el **Derecho Laboral inglés**, si adaptamos el orden proporcionado por Orsi (2015) y e-Justicia (s.f.) y lo ajustamos al momento actual, podemos encontrar:

1. las leyes parlamentarias;
2. la legislación delegada, es decir, los instrumentos legislativos elaborados por la Reina o el Gobierno del Reino Unido y las órdenes administrativas;
3. los tratados internacionales;
4. el *common law*;
5. los contratos de trabajo y los convenios colectivos;
6. los códigos de prácticas, como los manuales elaborados por ACAS o el Ejecutivo de Sanidad (*Health and Safety Executive, HSE*) sobre la conducta y la prevención que el empresariado y el personal trabajador deberían adoptar.

En el sector aeronáutico, dentro del espacio aéreo británico, se aplican los reglamentos de la Autoridad de Aviación Civil del Reino Unido (CAA, por sus siglas en inglés) que hasta la fecha de salida de la UE seguía la normativa europea dictada por la Agencia Europea de Seguridad Aérea (EASA, por sus siglas en inglés). En la actualidad, toda la normativa en materia se está revisando y actualizando, y cualquier referencia a los reglamentos europeos no proporciona información precisa (CAA, s.f.). No obstante, dicho órgano gubernamental sigue haciendo parte de la OACI y otras organizaciones

internacionales, por lo que se somete a los tratados que estas emanan. Además, hay que tener en cuenta que en el sector aéreo hay diversas compañías inglesas que han establecido sus propias sucursales en varios países europeos, por lo que estas están obligadas a respetar no solo las normativas laborales a nivel nacional, sino también supranacional y europeo.

## **7.2 Contrato de trabajo de TCP**

Contrato de trabajo a tiempo determinado de TCP que oferta Crewlink/Ryanair extraído del blog *Ryanair aviations most exploited airline workforce. We are in no way affiliated with Ryanair.*

jonnyjade@yahoo.co.uk (2020, 2 de septiembre). Ryanair Cabin Crew contract Crewlink Ireland Cabin Crew contract Both exploit young Cabin Crew after lockdown. Blogspot. Recuperado el 17 de abril de 2023, de <http://ryanairdontcarecrew.blogspot.com/2020/09/ryanair-cabin-crew-contract-crewlink.html>

## **7.3 Complemento a la traducción**

### **[Parte introductoria]**

[...] En este manual se introducen modificaciones de manera periódica, por lo que es responsabilidad de la persona interesada asegurarse de estar familiarizado con la versión más reciente y los correspondientes apartados relativos a su relación laboral. El Departamento de Recursos Humanos siempre dispone de un ejemplar actualizado.

### **1. PUESTO DE TRABAJO**

[...]

El desempeño de este puesto de trabajo dependerá en todo momento de que la Empresa mantenga un contrato con Ryanair DAC (en lo sucesivo, “el Cliente”) para proporcionar Agentes de atención al cliente temporales. En caso de que la Empresa no lo mantuviera, este contrato de trabajo se extinguirá de forma automática.

[...]

### **7. LUGAR DE TRABAJO**

[...]

Constituirá condición indispensable de su relación laboral el hecho de que usted prestará servicios de imaginaria cuando la Empresa se la programe y se presentará en la base cuando así se le requiera. Las normas y requisitos de los diferentes tipos de imaginaria se le explicarán durante la formación, se publicarán en eCrew y podrán modificarse en cualquier momento a total discreción de la Empresa.

[...]

## **8. REMUNERACIÓN POR VUELO**

Sus ingresos consistirán en un sueldo base bruto fijo de 8155 £ anuales (por un periodo de 12 meses, y se prorrateará en función de los meses de trabajo contratados) y la remuneración por vuelo que se indica a continuación. Esta retribución por vuelo se abonará por cada hora bloque programada y por cada vuelo que genere ingresos. Dicha remuneración no se abonará cuando usted no esté disponible para volar, sean cuales sean las circunstancias que hayan causado esta situación.

<b>Remuneración por vuelo</b>	<b>5.00 £</b>
-------------------------------	---------------

Su salario se abonará con un mes de demora directamente en su cuenta bancaria el día 28 de cada mes. Su remuneración total se calcula con una prima referente a todas las horas asociadas con el servicio de vuelo, lo que incluye, sin carácter limitativo, las labores previas y posteriores al vuelo, los retrasos y todas las tareas que se realizan a bordo, incluido el uso del dispositivo portátil EPOS. También incluye una prima por trabajar los domingos y los días festivos, así como una dieta para las comidas de la tripulación de cabina. Por lo tanto, será responsabilidad del tripulante procurarse sus propios alimentos para cuando esté de servicio. En todos los casos, el salario que se abonará será neto, es decir, una vez deducidos los impuestos, gravámenes y contribuciones a la Seguridad Social pertinentes (que en ocasiones pueden modificarse).

## **9. PLUS DE VENTAS**

A usted se le podrá asignar un plus por las ventas realizadas durante su actividad de vuelo en virtud del acuerdo entre Ryanair y Crewlink Ireland Ltd. Esta bonificación no tiene carácter contractual y no se incorporará por referencia en su contrato de trabajo ni hará parte de este. Crewlink Ireland Ltd podrá variar, modificar o retirar el plus de ventas

en cualquier momento: se le notificarán dichos cambios con al menos un mes de antelación. [...] Su plus de ventas se calculará en función de cada vuelo efectuado y, en la actualidad, consiste en el 10 % del total de las ventas a bordo de cada vuelo. [...]

El plus de ventas se pagará con un mes de demora (es decir, la bonificación devengada en enero se incluirá en su recibo de nómina del 28 de febrero).

A partir de la fecha en la que usted o la Empresa hayan notificado la rescisión del contrato, no tendrá derecho a percibir ningún pago en concepto de plus de ventas. A efectos aclaratorios, esto incluye cualquier bonificación por ventas devengada y no pagada hasta la fecha en la que se ha notificado el despido.

[...]

## **11. VACACIONES**

[...]

Además de los días festivos habituales, usted tendrá derecho a 15 días laborales de vacaciones retribuidas por cada período de disfrute (que se acumularán a razón de 1,66 días por mes durante nueve meses). La Empresa deberá antes aprobar las fechas de sus vacaciones, y su asignación se registrará en todo momento y de manera estricta por las necesidades empresariales. Usted acepta que se le podrá pedir que trabaje durante los periodos de máxima actividad, lo que incluye, a efectos aclaratorios, Navidad y los días festivos.

[...]

Si un miembro de la Dirección acordó de antemano las vacaciones, pero las necesidades operativas exigen que usted acuda al trabajo, la Empresa tendrá derecho a cancelar sus vacaciones anuales y solicitarle que vuelva a concertarlas más adelante (esta medida solo se tomará como último recurso).

Cuando su relación laboral se extinga, si ha disfrutado de más o menos días de vacaciones de los que le corresponden según lo calculado con anterioridad, se regulará el importe que se le debe en su finiquito en función de la tarifa normal que usted percibe. Usted tendrá derecho a vacaciones retribuidas. Estas se prorratearán según el número de meses naturales completos trabajados en el año natural correspondiente.

La regularización se efectuará mediante una deducción, si ha percibido más de lo que le correspondía, o mediante un pago adicional, si ha percibido menos de lo que le correspondía.

## **12. IMAGINARIAS**

La tripulación de cabina tendrá que realizar un cierto número de servicios de “Imaginarias” al mes en los que deberá estar disponible para trabajar en el plazo de una hora desde que se les llame o de forma inmediata si se encuentra en el aeropuerto. Si se le llama para trabajar, la retribución será la misma que la de las horas bloque programadas. Por lo demás, el servicio de Imaginaria no prevé una retribución adicional, ya que el salario base incluye una prima por todo el tiempo asociado con la actividad de vuelo, incluido el servicio de Imaginaria en el hogar y en el aeropuerto.

[...]

## **15. TARJETA DE IDENTIFICACIÓN AEROPORTUARIA**

Tras aportar referencias laborales o cartas de recomendación satisfactorias, se le proporcionará una tarjeta de identidad aeroportuaria (ID, por sus siglas en inglés). Usted deberá abonar la tasa correspondiente para la expedición de esta tarjeta (y de cualquier otra que se le expida en el transcurso de su relación laboral) directamente a la autoridad que la extienda o mediante una deducción de su salario, de conformidad con las disposiciones locales. Si se traslada a otra base de la compañía aérea del Cliente, también deberá abonar el coste de la nueva tarjeta. Usted deberá devolver dichas tarjetas de identificación a su jefe de base al término de su relación laboral o si, por cualquier motivo, la Empresa decide retirárselas.

[...]

Usted deberá estar en posesión de una tarjeta de identificación válida para la base designada y con el nivel de acceso adecuado que le permita desempeñar las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. [...] El hecho de no obtener o conservar dicha tarjeta podrá dar lugar a que se le aparte de los servicios prestados y se ponga fin a su relación laboral.

Cuando esté de servicio en cualquier aeropuerto, usted deberá llevar siempre consigo sus tarjetas de identificación de forma que sean visibles y deberá cumplir todas las

normas o reglamentos que se le impongan en relación con estas. En ningún momento deberá acceder a las zonas del aeropuerto a las que no esté autorizado a entrar. El incumplimiento de estos requisitos se considerará una falta de conducta que puede dar lugar a medidas disciplinarias.

[...]

## **18. UNIFORMIDAD/CUIDADO PERSONAL**

[...]

Como el uniforme es distintivo y se reconoce con facilidad, recuerde siempre que usted será la imagen del Cliente. Por lo tanto, es importante que el uniforme se mantenga limpio y en buenas condiciones. No deberá actuar de forma que desacredite o pueda desacreditar el nombre del Cliente. Se considerará falta grave (para la que la sanción normal será el despido sin previo aviso) si, tras una investigación razonable por parte de la Empresa, usted se halla responsable de haber desprestigiado el nombre o la reputación de la Empresa o del Cliente.

Cuando esté de servicio, deberá llevar siempre el uniforme completo. También deberá llevarlo completo si lo utiliza para ir o volver del trabajo. En ningún caso debe combinarse el uniforme con prendas que no hacen parte de la uniformidad. No está permitido llevar prendas y complementos del uniforme fuera del horario de trabajo o para cualquier propósito que no tenga nada que ver con la prestación de servicios, por ejemplo, ir de compras.

Cuando esté uniformado, está rigurosamente prohibido beber alcohol, incluso cuando se encuentre en los establecimientos autorizados para su venta. Si esto ocurre, se considerará una falta grave (cuya sanción correspondiente será el despido sin preaviso). El personal uniformado no deberá fumar ni mascar chicles en las zonas dedicadas a la atención al cliente.

En todo momento, se deberá cumplir con rigor las normas y reglamentos generales que se le notificarán en relación con la uniformidad. A efectos aclaratorios, dichas normas, políticas y procedimientos no se incorporarán por referencia en este Contrato ni harán parte de este y podrán modificarse, sustituirse o retirarse en cualquier momento a discreción de la Empresa o del Cliente. El incumplimiento de cualquiera de estas normas, políticas o procedimientos podrá dar lugar a medidas disciplinarias.

[...]

## **25. PROPIEDAD DE LA EMPRESA**

Cuando se le solicitará o cuando su relación laboral se extinguirá por el motivo que sea, usted deberá devolver todos los bienes de la Empresa/Cliente a estos mismos. Esto incluirá sus pases de seguridad y tarjetas de identificación, todas las llaves, los dispositivos y programas informáticos, incluidos los discos, y todos los documentos, cualquiera sea su forma (incluidas las notas y actas de reuniones, las listas de clientes, las agendas y directorios de direcciones, los impresos extraídos de las plataformas informáticas, las planificaciones, los proyectos), junto con todas las copias de las que disponga o estén bajo su control. Todos estos bienes y documentos serán en todo momento propiedad de la Empresa/el Cliente.

[...]

## **29. RECONOCIMIENTO MÉDICO**

[...]

Para desempeñar sus funciones como Tripulante de Cabina de Pasajeros, usted deberá conservar su idoneidad para volar (tal y como se especifica en el Manual de Operaciones de Ryanair).

Si pierde dicha idoneidad, usted deberá notificarlo a la Empresa. Si se da esta circunstancia, el Cliente podrá exigirle que se someta a un ulterior examen médico llevado a cabo por un profesional médico de la IAA.

[...]

## **35. PROTECCIÓN DE DATOS**

Al firmar este contrato, usted reconoce que la Empresa tratará los datos personales que usted facilite de conformidad con la normativa aplicable en materia de protección de datos y con la Política de protección de datos de la Empresa.

En concreto, usted reconoce que la Empresa tratará los datos personales facilitados para todos los fines relacionados con la ejecución de este contrato y según lo establecido en la Política de protección de datos de la Empresa.

Asimismo, usted reconoce sus obligaciones en relación con el tratamiento de los datos personales que se hará durante el transcurso de su relación laboral con la Empresa, tal y como se establece en la Política de protección de datos.

Al firmar este contrato, usted acepta haber leído y comprendido el contenido de la Política de protección de datos adjunta.

Al firmar este contrato, también acepta cumplir con la Política de protección de datos de la Empresa cuando usted tramite cualquier dato personal en nombre de la Empresa.

#### **41. ACEPTACIÓN**

[...]

Yo, ..., he leído y comprendo la *CWK Rough Guide* [Guía básica de Crewlink] y entiendo cómo afecta a mis condiciones de empleo. Entiendo que este manual se modifica de forma periódica y deberé asegurarme de que estoy familiarizado con la versión más reciente y las secciones pertinentes relativas a mi empleo. Asimismo, he leído el *Ryanair Operations Safety Policy and Objectives Statement* [Declaración de intenciones y política de seguridad operacional de Ryanair] adjunto y entiendo de forma clara que nuestro principal objetivo es llevar a cabo nuestras actividades de transporte aéreo de forma segura. También acepto que la *CWK Rough Guide* no se incorporará por referencia en mi contrato de trabajo ni hará parte de este.

Firma

\_\_\_\_\_

...

\_\_\_\_\_

Fecha

\_\_\_\_\_

Firmado en nombre de Crewlink Ireland Ltd

\_\_\_\_\_

Fecha

[...]

#### **AVISO IMPORTANTE**

**CON EL FIN DE CUMPLIR CON LAS NORMAS DE SEGURIDAD, LA UNIFORMIDAD DEBEN DEVOLVERSE EN SU TOTALIDAD AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS/SUPERVISOR DE BASE DE CREWLINK EN UN**

**PLAZO DE 5 DÍAS LABORABLES A PARTIR DE LA FECHA DE FINALIZACIÓN  
DEL CONTRATO.**

## **7.4 Glosarios inglés-español**

En este apartado presentamos dos glosarios: uno de términos jurídicos y otro de términos empleados en el ámbito de la aviación civil. Para la confección del primero, se ha consultado todos los contratos analizados en este estudio, el *Diccionario de términos jurídicos* de Alcaraz *et al.* (2012), el *Diccionario panhispánico del español jurídico*, el *Legal Dictionary*, el banco de datos terminológicos de la Unión Europea (IATE), la página web de ProZ.com y el diccionario inglés-español *Linguee*. Para la elaboración del segundo, nos hemos remitido a los contratos aquí tratados, así como a mi propia experiencia profesional, por lo que se incluye también la jerga aeronáutica.

### **Glosario de términos jurídicos**

absence	ausencia, baja/s
accrue	acumular, adquirir
acknowledge	aceptar, reconocer, asentir, acceder
agree	acordar
amendment	modificación, rectificación, enmienda
any and all	cada uno/a
basic salary	salario/remuneración base
be entitled to	tener derecho a
be governed	regirse
be liable to	estar obligado, deber
bind	vincular
bonus	plus, bonificación, prima, sobresueldo
breach	incumplir, incumplimiento
claim	reclamación, pretensión
collective agreement	convenio colectivo, acuerdo colectivo, pacto laboral
come into effect	entrar en vigor

compassionate leave	baja/ausencia/permiso por asuntos/motivos familiares
compensation	remuneración, retribución, indemnización, desagravio
complaint	queja, denuncia
confidentiality clause	cláusula de confidencialidad
contractor	contratista
conviction	condena
credit transfer	transferencia (bancaria)
criminal record check	verificación de antecedentes penales
damages	(indemnización por) daños y perjuicios
day off	día libre
deduct	deducir
deduction from wages	deducciones salariales
disciplinary measure	medida disciplinaria
dismissal	despido, cese
due date	(fecha de) vencimiento
eligibility	idoneidad, cumplimiento con los requisitos
employee	empleado/a
Employee Statute	Estatuto de los trabajadores
employer	empleador/a, empresario/a, empresa
employment	relación laboral, contratación, empleo, puesto de trabajo
enter a contract	celebrar/ firmar un contrato
failure	incumplimiento
final pay	finiquito
force majeure	fuerza mayor

full-time	a tiempo completo
goodwill	fondo de comercio, reputación comercial
gross misconduct	faltas muy graves
head office	oficina principal, casa matriz, sede (central)
hearing	audiencia, vista oral
herein	en dicho/el presente/este documento
hereinafter	en lo sucesivo, en adelante
illness	enfermedad, enfermedad común
in accordance with	con arreglo a, de conformidad con, de acuerdo con, según, en el marco de
in lieu of	en lugar de
in witness thereof	(en prueba) de conformidad de cuanto antecede, en testimonio/en fe de lo cual,
including without limitation / included, but no limited to	a título informativo y no limitativo
income tax return	declaración de la renta
indemnity	indemnización, resarcimiento
injury	accidente laboral
instalment	plazo, entrega, cuota, paga
justification	justificación, defensa
lay-off	suspensión, suspender (de empleo y sueldo); interrupción, interrumpir (el contrato)
liquidation	liquidación, cesantía
loan	préstamo
make reimbursement	reembolsar
maternity/paternity leave	baja/permiso por maternidad/paternidad
mutual consent	por mutuo acuerdo

non-disclosure agreement	acuerdo de confidencialidad
notice period	período de preaviso
overpay	remunerar en exceso
payroll	nómina
part-time	a tiempo parcial
particulars	datos, pormenores, detalles, condiciones
payslip	nómina, recibo de nómina
per diem	dieta diaria
Personnel Department	Departamento de Recursos Humanos
police check	certificado policial (de antecedentes penales)
position	puesto de trabajo, cargo
probationary/probation/trial period	período de prueba
proration	prorratio
provision	disposición, precepto
qualified	calificado
rank	rango/categoría profesional
Regulation	Reglamento/normativa
reimbursement	reembolso
remain in force	permanecer en vigor/vigente
remuneration	remuneración, retribución
repay	reembolsar
resign	dimitir, renunciar
result	suponer, dar lugar
retirement pension	pensión de jubilación
seniority	antigüedad
severability clause	cláusula de salvaguarda/divisibilidad
sickness/sick leave	baja por enfermedad
Social Security withholding	contribución a la Seguridad Social

statutory leave	permiso otorgado por ley / permiso retribuido / ausencia legal
stock	existencias
take effect	entrar en vigor, estar vigente, hacerse efectivo
tax adviser	asesor fiscal
term	duración, vigencia
terms and conditions	condiciones, términos, estipulaciones
terminate	finalizar, extinguir, resolver, rescindir
termination	finalización, extinción
trial period	período de prueba
undertake	comprometerse, asumir un compromiso
unpaid leave	ausencia no remunerada, permiso no retribuido
unused accrued holiday	vacaciones acumuladas y no retribuidas
wage	salario
waive	renunciar
withdraw from a contract	rescindir un contrato
withholding	retención
working day	día hábil
working hours	horario de trabajo, jornada y horario de trabajo, jornada laboral

**Glosario de términos relativos a Aviación civil en asistencia a las tripulaciones de cabina y aeronaves destinadas al transporte comercial**

airport standby	guardia/disponibilidad/imaginaria en zonas aeroportuarias
-----------------	---

airside	zonas de operaciones aeroportuarias, zona aire
announcement	anuncio, voz
AOC (Air Operator Certificate)	AOC (Certificado de operador aéreo)
attestation	certificación, licencia
bar	bar (carrito destinado a contener alimentos y bebidas)
base	base (de operaciones)
be on call	estar de guardia, estar de imaginaria, estar disponible
block hour	<i>block hour</i> , hora <i>block</i> , hora bloque, hora efectiva de vuelo (de calzos a calzos) [se entiende el intervalo de tiempo medido en horas desde el momento en que una aeronave se desplaza por primera vez por sus propios medios, incluido el tiempo de rodaje, con la finalidad de despegar hasta que la aeronave aparque en destino y los motores se apagan]
boarding (operations)	(operaciones de) embarque
CAA (UK Civil Aviation Authority)	CAA (Autoridad de Aviación civil del Reino Unido)
Cabin Crew/Staff	tripulación de cabina, tripulante de cabina, personal auxiliar de vuelo, personal de cabina
Cabin (Crew) Manager	sobrecargo, jefe/a de cabina, responsable de cabina

call out	llamada para trabajar, sacar de imaginaria
catering (company)	<i>catering</i> , (empresa de) suministro de comida y bebidas
CI (Check-in)	presentación, personación
circle distance	distancia ortodrómica
CO (Check-out)	salida
crew room	sala de tripulación
Crewing, Crew Control	<i>Crewing, Crew Control</i> , Departamento de gestión de tripulaciones
debrief time, debriefing	repaso (de la actividad de vuelo realizada), tiempo de preparación de informes
disembarkation (operations)	(operaciones de) desembarque
disruption	alteración, perturbación, interrupción
EASA (European Aviation Safety Agency)	EASA (Agencia Europea de Seguridad Aérea)
eCrew	eCrew (programa y aplicación informáticos donde se publica la programación de servicios / los turnos de trabajo de las tripulaciones de vuelo, técnicas y auxiliares)
emergency operation	operaciones de emergencia, actuación en caso de emergencia
EPOS (Electronic Point of Sale)	EPOS (dispositivo electrónico que permite efectuar transacciones de compraventa de bienes y servicios, agilizar el proceso de caja, controlar el inventario de los productos ofrecidos y generar informes de venta)

fit to fly	idoneidad, idóneo/a para volar
flight-day allowance	dietas/bonificaciones por día de vuelo
flight attendant	auxiliar de vuelo, tripulante de cabina
Flight Crew Manager	director/a de Operaciones de Vuelo
flight duty	actividad/servicio de vuelo
flight hour	tiempo/hora de actividad de vuelo
flight pay	remuneración/retribución por vuelo
flight time	tiempo de vuelo
flying activity	actividad de vuelo
FTL (Flight Time Limitations)	FTL (Limitaciones de tiempo de vuelo)
ground duty	actividad/servicio en tierra
home standby	guardia/disponibilidad/imaginaria en el hogar
ID card/pass	tarjeta de identificación (aeroportuaria)
ID ticket	billete con estado de reserva, billete que permite a su titular estar en lista de espera
layover	escala, parada breve (incluye horas nocturnas)
license	licencia
Night stop allowance	dieta por descanso nocturno por permanecer alejado fuera de la propia base
OMA (Operational Manual A)	OMA (Manual de operaciones – Parte A)
overnight	pernocta
passive flight	vuelo en posición, vuelo pasivo
positioning	posicionamiento, ir en posición, ir en movimiento

reallocation of duty	reasignación de actividad
report	presentarse, presentación
roster	cuadrante, programación (de la actividad de vuelo), tabla/cuadro de horarios/turnos de trabajo
route network	red de rutas, territorio de la red
sector	sector, vuelo, salto (compuesto por un despegue, una salida, la ruta — cualquiera sea su duración—, una llegada y un aterrizaje)
service time	tiempo de actividad
station	base
station manager (base manager)	jefe/a de base
training	formación, entrenamiento
unfit	ineptitud, inhabilidad, incapacidad
upranker/Up-ranker	sobrecargo por ascenso temporal