

LOS CÓDIGOS DEONTOLÓGICOS PARA PROFESIONALES DE LA TRADUCCIÓN Y LA INTERPRETACIÓN EN ESPAÑA: NORMA Y REALIDAD

ELENA PALACIO ALONSO
Universidad de Salamanca

1. INTRODUCCIÓN

En primer lugar, la traducción y la interpretación carecen de colegio profesional. De este modo, el ethos de ambas profesiones está estrechamente ligado a la labor de las asociaciones profesionales y, por consiguiente, a los códigos que estas elaboran. Al aplicar los principios y normas reguladoras que dimanan de los códigos, un colectivo genera un determinado ethos o identidad profesional colectiva. Al mismo tiempo, cada profesional que asume un código desarrolla una determinada identidad profesional individual. Y esta individualidad también es importante, ya que la imagen de conjunto — la misma que va configurando la percepción social de una determinada profesión— es igual a la suma de las actuaciones individuales de los profesionales que salen de las universidades, que se asocian o que, al menos, adoptan las directrices de trabajo de las asociaciones y sus códigos de conducta ejerciendo en un determinado mercado que pueden, en mayor o menor medida, moldear.

En segundo lugar, no dudamos de que estos textos normativos cuentan con una enorme capacidad generadora de dinámicas virtuosas, ya que indican lo que se puede y no se puede hacer en un ámbito laboral determinado, pero también sirven de brújula para orientar la labor hacia la excelencia profesional. Como apuntan Jover y Ruiz (2013), los códigos deontológicos regulan conductas, pero también las constituyen. Esto cobra especial importancia en estadios tempranos del ejercicio laboral y en la fase formativa previa, cuando son más necesarias unas pautas

de comportamiento para gestionar la relación con los usuarios de nuestros servicios y con los propios compañeros de profesión.

En tercer lugar, resultan sorprendentes el escaso protagonismo y el enorme desconocimiento del que gozan los códigos entre algunos profesionales y, en especial, entre el propio alumnado de Traducción e Interpretación. Incluso es habitual escuchar voces contrarias a estos textos dentro del propio colectivo. Además, la atomización de la profesión de traductor e intérprete trae consigo una profusión de asociaciones profesionales —y sus correspondientes códigos— que ascienden a más de una veintena en España. Unas están adscritas a un ámbito geográfico y otras a un ámbito de especialidad dentro de la traducción, o bien al campo de la interpretación. Así, la ausencia de colegio profesional, sumada a la imposibilidad de un código deontológico unificado, añaden factores de peso que impiden a un gremio necesariamente muy diverso actuar como un todo, expresarse con una sola voz y conducirse con unas mismas normas.

Llegados a este punto, cabe preguntarse qué está ocurriendo y a qué se debe esta aparente discrepancia entre la norma elaborada desde la profesión y la realidad que viven sus profesionales en el mercado privado de nuestro país.

2. OBJETIVOS

Nuestro objetivo es analizar el papel de los códigos que afectan a traductores e intérpretes en España, sus limitaciones y su viabilidad al ser contrapuestos tanto a la realidad laboral como a la vivida por los profesionales. A partir de aquí, revisaremos el uso que hacemos de estos documentos para tratar de explicar su escasa repercusión en la práctica. Asimismo, argumentaremos su capacidad generadora de dinámicas virtuosas en el ejercicio profesional, sobre todo en estadios tempranos, como la fase formativa, y siempre y cuando los complementemos con el desarrollo y la consolidación de una ética profesional. En definitiva, trataremos de extraer una serie de reflexiones que permitan sentar las bases para visitar y sacar un mayor partido a estos documentos

normativos, así como empezar a cambiar la manera que tenemos de acercarnos a ellos.

3. METODOLOGÍA

Primero, trataremos de discernir a quién van dirigidos los códigos, por lo que hemos adoptado un enfoque *bottom-up* partiendo de las variables específicas de los traductores e intérpretes para ir ascendiendo progresivamente hasta las más globales del mercado (sus clientes y usuarios). También nos apoyaremos en la literatura existente a favor y en contra de los códigos y sus pautas, tanto de manera más general como específica para la traducción y la interpretación.

En segundo lugar, ahondaremos en las normas escritas y diremos su utilidad *de facto*. Para ello, hemos estudiado los principales códigos vigentes en España. En concreto, y por cuestiones de espacio, nos referiremos únicamente a los códigos de la Asociación Española de Traductores, Correctores e Intérpretes (Asetrad) y de la Asociación de Intérpretes de Conferencia de España (AICE). Sin embargo, y aunque no aludamos más que a estos dos, hemos estudiado igualmente del código de ESPaiic, por ser el pionero y referente mundial en la interpretación de conferencias, así como los de APTIJ, ATRAE, Tremédica y ACE Traductores por ser los referentes para los diferentes ámbitos de especialidad (traductores e intérpretes judiciales y jurados, traductores audiovisuales, traductores del ámbito sanitario y literarios respectivamente). Todo este sustrato nos ha servido para extraer sus principios, cotejarlos y valorar su pertinencia, por lo que nos hemos centrado tanto en el fondo (sus principios) como en la forma (su redacción).

Por último, aludiremos a las limitaciones legales de los códigos y defenderemos el respaldo que ofrece la ética profesional a la deontología. Para abordar este punto, nos serviremos de nuestra experiencia como intérpretes en ejercicio. Asimismo, aprovecharemos la práctica docente, en la que empleamos los códigos para acercar la deontología al alumnado de grado y, por último, la bibliografía de referencia que manejamos en esta línea de investigación.

4. RESULTADOS

Hemos tratado de compendiar el sentir de una parte del colectivo sobre los códigos que regulan nuestra profesión. Por ejemplo, fuera de España, autores como Koskinen (2000) han puesto en tela de juicio la función reguladora que tienen sobre la actividad profesional. Otros, como Ko (2006), han criticado la variabilidad y la vaguedad de algunos de los principios que contienen. Lambert (2018, p. 272), por su parte, alude al «code's lack of straightforward applicability»²³⁵ y cuestiona su eticidad. Si nos acercamos al contexto español, Roberto Mayoral (2011) va más allá y atribuye seis adjetivos que califican a los códigos deontológicos: anacrónicos, irreales, imposibles de cumplir, inflexibles, invasivos y sectarios.

Más allá de las críticas y las limitaciones, confiamos en la utilidad de recoger por escrito, en un documento colectivo o corporativo, las normas, los valores y los derechos de los profesionales de cualquier ámbito. En primer lugar, porque en los códigos (independientemente de su margen de mejora y adecuación) se definen los principales fines de la profesión, lo que ofrece un sentido unitario de la misma, dentro de la variedad de profesiones lingüísticas. Por otro lado, se describen las normas mínimas para el ejercicio profesional —derechos y deberes— que sirven, a su vez, como guía de buenas prácticas para quien quiera recibir la consideración gremial y social de miembro activo de su profesión. Asimismo, proponen directrices de actuación ante dilemas éticos y situaciones complejas o controvertidas, por muy generales que sean. Por último, suponen una herramienta para la reflexión de los propios profesionales que ayuda a repensar la labor cotidiana y a no darlo todo por sentado, algo que, sin duda, contribuye a desarrollar la identidad profesional.

Con el fin de abordar ordenadamente todas estas opiniones, así como las reflexiones que nos han suscitado, hemos tomado como punto de partida las tres principales críticas expuestas por Jover y Ruiz (2013) sobre el papel de los códigos deontológicos de la profesión docente y

²³⁵ «la falta de aplicabilidad inequívoca del código». [traducción propia]

las hemos extrapolado al ámbito general de la traducción y la interpretación.

5. DISCUSIÓN

Antes de abordar el grueso de esta investigación, queremos puntualizar que estos documentos no pueden ser absolutos, coercitivos o meramente prescriptivos, sino herramientas de profesionalización consensuadas y abiertas a la reflexión. Por este motivo, creemos que cuestionar la esencia de los códigos o alguna de sus recomendaciones no debería percibirse como una tarea innecesaria u ofensiva.

Como anunciábamos en la metodología, hemos optado por atribuir a nuestra investigación una estructura trimembre, basada en las principales críticas que reciben los códigos en nuestro ámbito de especialidad, con el fin de explicar su escasa repercusión en la práctica.

5.1. ¿A QUIÉN VAN DIRIGIDOS LOS CÓDIGOS?

La primera crítica que apuntan Jover y Ruiz (2013) es que los códigos **están más enfocados a defender los intereses gremiales de los profesionales que a los usuarios del servicio. Ciertamente**, los colegios y las asociaciones representan a los profesionales

[...] y esto lleva con frecuencia a que los códigos deontológicos y las consideraciones éticas parecen más aptas para proteger o promocionar la imagen, el *status* de los profesionales y para legitimar su control monopolístico del ejercicio profesional que para garantizar un buen servicio a los potenciales clientes y usuarios. El axioma básico del corporativismo es que lo que es bueno para la profesión, es bueno para los clientes y usuarios de la misma. (Hortal, 2002, p. 195)

Sabemos que parten de un deseo legítimo de profesionalización y no ponemos en duda que contribuyan a la consolidación de la profesión. Por consiguiente, parece positivo fomentar el aprecio y el reconocimiento social de las capacidades técnicas y de las actitudes éticas de sus profesionales. Sin embargo, también es cierto que su estudio pormenorizado nos ha llevado a cuestionarnos a quién van dirigidos estos códigos y a quién le resultan de más utilidad. ¿A los profesionales? ¿A

las propias asociaciones? ¿A los clientes para que se sientan más seguros al contratar un servicio?

En primer lugar, ¿ayudan realmente los códigos a los profesionales? Por nuestra parte, creemos que no ayudan a todos o no de la misma manera. Mayoral (2011, p. 9), por ejemplo, afirma que los códigos no propician interpretaciones que «permitan amoldarse a éticas personales distintas». ¿Quiere esto decir que son sectarios? ¿O simplemente que hay diferentes tipos de profesionales? Es cierto que hay múltiples éticas personales, tantas como individuos. No obstante, la ética profesional es más homogénea y mucho más lo es la deontología. Por un lado, entendemos que la moral o la propia ética personal no son coercibles mediante imposiciones externas, pero en el momento en el que «una acción humana sale del ámbito de la conciencia (interioridad de la moral) para afectar a otro individuo, se abandona el estricto campo de la conciencia personal» (Yuste, 2016, p. 15). Por eso, tal y como explica este autor, tanto la propia deontología como los códigos deontológicos abordan la actuación profesional desde su trascendencia social, la llamada «exterioridad del derecho», lo que justificaría la existencia de articulados coercitivos. No obstante, el propio avance de la sociedad trae aparejada una serie de nuevas necesidades y retos en todos los ámbitos del saber que requieren un análisis profundo por parte del colectivo para, en última instancia, visitar y enmendar los códigos existentes. Estamos de acuerdo en que quizás esta última parte constituye una asignatura pendiente, como comentaremos más adelante.

Por otro lado, creemos que no se puede infravalorar la experiencia de un colectivo que toma como punto de partida casos prácticos reales para elaborar un código y tratar de regular la actuación de los profesionales implicados en una determinada actividad. Para Kalina (2015), sus principios son la vara de medir el comportamiento profesional, que tiene en cuenta tanto los valores que motivan la acción del trabajador como el efecto que causa esa acción en los usuarios de su servicio. Así, me recuerda que tengo que seguir una serie de principios, me proporciona los medios para hacerlo, me recuerda que soy profesional (y por eso cobro como tal), se lo recuerda al resto de compañeros de profesión (incluidos los posibles contratadores) y me ayuda a justificar por qué tomo ciertas

decisiones mientras trabajo. Por consiguiente, tiene sentido afirmar que «a code of ethics protects the interpreter and lessens the arbitrariness of his or her decisions by providing guidelines and standards to follow»²³⁶ (Newmann, 1981, p. 39).

¿Podrían estar los códigos dirigidos a mejorar la propia imagen de las asociaciones y de sus miembros? Las asociaciones profesionales, al erigirse como interlocutoras del colectivo profesional, imponen el deber de no realizar ninguna acción que menoscabe el prestigio de la profesión. Sin embargo, no aportan a continuación un listado de acciones perniciosas, con lo que recae toda la responsabilidad sobre el profesional. Así, nos encontramos enunciados como los siguientes, donde hemos destacado en negrita los conceptos que aluden al prestigio y la imagen de las asociaciones:

6. «Los miembros de AICE no aceptarán trabajos o situaciones que vayan en detrimento de la **dignidad** e **imagen** de la profesión». (AICE, 2012)
7. «No pondrán en riesgo el **prestigio** de los socios ni el de Asetrad»; «Ejercerán su profesión de forma **digna**»; «Se podrá hacer referencia a la pertenencia a la Asociación, siempre y cuando dicha mención no pueda actuar en detrimento del **prestigio** de ésta». (Asetrad, 2021)

Entendemos que son palabras que todo cliente quiere ver asociadas al profesional al que va a contratar para realizar un servicio o del que va a depender para consumir otro servicio, pero no todos los profesionales las entienden de la misma manera. Es más, no olvidemos que lo que dice un código es la manera de entender la profesión desde el gremio profesional y esto «[...] plantea el problema del lenguaje, pues las palabras no significan lo mismo dentro que fuera del colectivo profesional» (Hortal, 2002, p. 196).

Al mismo tiempo, creemos que estas palabras están muy vacías de significado real o práctico y, de hecho, esta es una observación que

²³⁶ «el código ético protege al intérprete y reduce la arbitrariedad de sus decisiones ya que marca las pautas y principios por los que debe regirse». [traducción propia]

escuchamos de manera recurrente en el aula cuando el alumnado se enfrenta a un código por primera vez. Para Mayoral (2011, p. 9), estas fórmulas un tanto vacías «son demasiado ambiguas y no existe un catálogo detallado de las mismas, expresando su formulación por parte del redactor bien voluntarismo bien el deseo expreso de poder valorar arbitrariamente cualquier actuación profesional como impropia y punible». Todo esto nos puede llevar a pensar que, en el momento en el que no aportan solidez al documento, estas palabras simplemente lo embellecen, dotando de atractivo al gremio al tiempo que confieren legitimidad y un halo de profesionalidad a la asociación que los ha elaborado. Aunque así fuera, los códigos estarían consolidando la homogeneidad socialmente percibida del colectivo y, por lo tanto, sirviendo de herramientas de profesionalización.

Por último, cabe preguntarse «[...] ¿en qué se sustenta la autoridad de un colectivo profesional para controlar la conducta de los asociados más allá de lo que esté ya requerido por las leyes?» (Jover y Ruiz, 2013, p. 123). De este modo, la responsabilidad última recae nuevamente en el profesional ya que, como explican estos autores (2013, p. 123), «[l]a alternativa ante las dificultades operativas y de justificación de tales mecanismos [los códigos] es la de dar preeminencia al carácter ético del código, a su sentido de obligación autoasumida».

¿Están entonces los códigos dirigidos a los clientes de nuestros servicios? En nuestra opinión, la sociedad en su conjunto también es destinataria en el momento en el que los códigos le aportan una mayor sensación de seguridad, normalidad o profesionalidad. Autores críticos con los códigos para traductores e intérpretes, como Lambert (2018, p. 278), los consideran «a powerful tool in providing authority, professionalism and a marketable notion of moral goodness²³⁷», donde prevalece la idea de que ayudan a vender un servicio y de que trabajan en la dirección de unos determinados intereses comerciales. Este uso mercadotécnico de los códigos resulta plausible, pero no creemos que haya que percibir

²³⁷ «una herramienta poderosa para aportar autoridad, profesionalidad y una noción comercializable de bondad moral». [traducción propia]

como algo necesariamente negativo el hecho de que el componente normativo refuerce la seguridad del cliente para contratar ese servicio.

Como apunta Mallart (2011), el código no debe limitarse tampoco a ser un mero catálogo de deberes, sino equilibrar los derechos individuales (del profesional) y los colectivos (de los usuarios), es decir, los derechos y los deberes del trabajador. Sobre este punto, observamos que los códigos tienden a ser muy exigentes con el profesional, pero muy poco taxativos a la hora de exigir el cumplimiento real de sus derechos. No obstante, a pesar de que no existen mecanismos de control lo suficientemente desarrollados como para otorgar credibilidad y ganarse la confianza de la sociedad desde una perspectiva jurídica (Jover y Ruiz, 2013), *a priori* podríamos pensar que sí, puesto que el cliente puede percibir al traductor-intérprete como un ser infalible, tal como se infiere del código.

Quizás la paradoja más flagrante sea la enorme contradicción existente entre este alto grado de exigencia profesional y algo tan básico como la ausencia total de formación obligatoria para poder ejercer la traducción y la interpretación en nuestro país, el poco apoyo que se recibe de las instituciones y las condiciones laborales mejorables, al menos en el mercado privado nacional. Al mismo tiempo, son también las asociaciones profesionales, las agencias de servicios lingüísticos y la propia administración pública quienes en cierto modo exigen —o presuponen— la aplicación del código por parte del traductor o del intérprete independientemente de su formación y de su grado de interiorización del ethos profesional.

Por último, muchas veces es la propia presión social²³⁸ la que lleva al profesional a adoptar dichas normas de conducta. Como explican López y Aparisi (como se cita en Yuste, 2016, p. 15), el trabajador que asimila un código deontológico que es reflejo de los usos sociales fomentará «el prestigio y consideración social de una profesión, mientras que, por

²³⁸ Muchas de las normas deontológicas vienen determinadas, como es lógico, por los usos sociales. Jeremy Bentham (1836, p. 79), uno de los padres de la deontología, lo expresó de la siguiente manera: «la sanción moral o popular es la que se llama comúnmente opinión pública; es la decisión de la sociedad sobre la conducta, decisión reconocida y que hace ley».

el contrario, su rechazo operará en el sentido contrario, como ocurre en general con los usos sociales». La sociedad percibe como buenos una serie de preceptos como la integridad o la dignidad de la profesión, pero el profesional no tiene necesariamente que ser capaz de crearse, *ex nihilo*, una representación mental clara de los mismos y actuar —o saber actuar— en consecuencia.

5.2. EL FALSO UTILITARISMO DE LO GENERAL SOBRE LO PARTICULAR

La segunda crítica que suelen recibir los códigos es que son **excesivamente generales**, lo que hace que no puedan ofrecer respuestas adecuadas a la ingente variedad circunstancial con la que podemos encontrarnos en el ejercicio cotidiano de la traducción y la interpretación. Por nuestra parte, sospechamos que quizás sea precisamente al revés, es decir, que acaban cayendo en la vaguedad y resultan contraproducentes porque tratan de englobar una posible totalidad situacional a través de enunciados bastante generales. Lambert (2018, p. 282) va más allá y afirma que «[a]s codes of ethics have been adopted only relatively recently (and given the lack of research into their political dimensions), there is little precedent for tackling a code that is more symbolic than realistic²³⁹», de tal forma que, a pesar de que desempeñan un papel esencial a la hora de definir nuestra actividad, no reflejan correctamente su funcionamiento.

Sea como fuere, sí que estamos de acuerdo con que la ambigüedad conceptual —el simbolismo— de algunas palabras hace que el texto pueda percibirse como repetitivo y vacío, especialmente sin un apoyo y una contextualización previos a su lectura como los que podemos aportar los docentes en el marco de una asignatura práctica de traducción o interpretación, o de una específica sobre los aspectos profesionales, por ejemplo.

Si miramos los códigos analizados, el de AICE hace referencia a los principios de integridad, profesionalidad y confidencialidad como

²³⁹ «debido a que los códigos deontológicos son relativamente recientes (y dada la ausencia de investigación sobre sus dimensiones políticas), casi no hay precedentes para abordar un código que es más simbólico que realista». [traducción propia]

normas generales que han de seguir sus miembros. Abril et ál. (2014, p. 83) entienden la integridad profesional del intérprete en el contexto de los servicios públicos, como «[...] la obligación de inhibirse de un encargo en caso de conflicto de intereses». Al mismo tiempo, puede remitirnos al hecho de no aceptar sobornos o no hacer un uso indebido de la información privilegiada, por ejemplo, cuando las asociaciones profesionales parecen emplearlo como un paraguas bajo el que caben otras muchas situaciones laborales. Personalmente, no encontramos diferencias connotativas entre la integridad profesional y la profesionalidad, por lo que creemos que el único principio que no es escurridizo de los tres mencionados es la confidencialidad.

En el código de Asetrad, podemos distinguir algunos principios más: honestidad profesional, calidad, dignidad profesional, legalidad, honorarios profesionales, solidaridad profesional, colegialidad y confidencialidad. De nuevo, los términos «confidencialidad» o «colegialidad» son bastante expresivos y remiten fácilmente a una semántica unívoca y concreta, pero la mención a la integridad o la profesionalidad hace que nos movamos en el ámbito de la abstracción y del significado interpretativo. Por lo tanto, consideramos que abogar por estos conceptos como principios deontológicos no resulta demasiado práctico. Sin ir más lejos, hasta los honorarios resultan una incógnita porque el artículo 1 de la Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia prohíbe «todo acuerdo, decisión o recomendación colectiva, o práctica concertada o conscientemente paralela que produzca o pueda producir el efecto de impedir, restringir o falsear la competencia en los mercados» y las asociaciones tienen las manos atadas a la hora de apostar sin ambages por unas determinadas tarifas dignas. Todo esto hace que sea nuevamente el profesional quien asuma la responsabilidad de tomar decisiones en función de su ética personal y profesional.

Por último, comprobamos que los códigos y las normas profesionales prescriben o prohíben determinados comportamientos sin aludir al contexto situacional ni a lo que se quiere obtener de la situación comunicativa. En nuestra opinión, esta descontextualización genera una rigidez en su interpretación que lleva a muchos profesionales a concluir que hay que seguir estos dictados para tomar buenas decisiones éticas y que

desviarse de ellos no es ético. Por este motivo, autores como Dean y Pollard (2011) priorizan el enfoque teleológico o consecuencialista, más flexible, sobre el deontológico o estrictamente normativo que no tiene en cuenta las consecuencias. De hecho, estos investigadores (2011, p. 158) llegan a calificar el enfoque deontológico de «imprudente y poco práctico» porque no permite al profesional un razonamiento ético dinámico, basado en el contexto.

5.3. EL RESPALDO DE LA ÉTICA PROFESIONAL A LA DEONTOLOGÍA

La tercera gran crítica que se les suele hacer a los códigos es que **no se puede garantizar su cumplimiento**. En este sentido, no estamos de acuerdo con que los códigos sean imposibles de cumplir porque las exigencias profesionales y las del mercado requieran comportamientos distintos, tal y como defiende Mayoral (2011). Si aspiramos a un mercado respetuoso con la profesión, creemos que es necesario marcar unos mínimos claros y unas líneas rojas que favorezcan a todas las partes y, en ese sentido, confiamos en el carácter aglutinador de los códigos. Parece evidente que la deontología permite dignificar la imagen de su colectivo porque presupone universalidad e igualdad en las exigencias a todos sus profesionales. No obstante, entre las luces y las sombras de cualquier profesión, existen muchas tonalidades intermedias entre las cuales nos podemos mover sin que necesariamente salgan perjudicados el profesional, el usuario del servicio ni el colectivo.

A este respecto, sin embargo, no estamos tan seguras de que los códigos hayan sabido adaptarse a los tiempos. Por ejemplo, al intentar acercárselos al alumnado, tenemos a veces la sensación de que se han fosilizado y se han alejado de la realidad en la que tienen que inspirarse para resultar de utilidad. De hecho, Mayoral (2011, p. 9) acusa a los códigos de ser antiguos porque fueron redactados bajo unas «condiciones políticas, económicas, ideológicas y profesionales casi opuestas a las actuales (liberalismo)». En esta línea, recordemos que la deontología es necesariamente normativa y que su principio básico es tan sencillo como la primacía del bien común sobre el bien particular y del interés general sobre el interés privado. Efectivamente, las máximas utilitaristas contravienen los principios liberales y neoliberales, algo que, por otra

parte, resulta esencial para preservar la conducta profesional por encima de los bienes extrínsecos de la profesión, como el lucro, por ejemplo. Sin embargo, es cierto que los códigos analizados hace tiempo que no se revisan en profundidad y el mercado nacional ha cambiado mucho en los últimos veinte años. En la interpretación de conferencias se ha pasado de las cabinas puras a las cabinas mixtas, a la «necesidad» de ofrecer bidireccionalidad para obtener encargos o a la irrupción de la interpretación simultánea remota (ISR), mientras que en el mercado de la traducción hemos asistido al auge de la posesición y la consolidación de las herramientas de traducción asistida, con las consiguientes repercusiones en los ingresos (por repeticiones o coincidencias parciales) y en la inversión económica del profesional en estas herramientas, que no siempre son compatibles con las que emplea el cliente.

Por estos motivos, nos parece que se le hace un flaco favor al profesional cuando, a fecha de hoy, se sigue afirmando con rotundidad que no puede aceptar un encargo para el que no está cualificado cuando el problema de fondo es que las condiciones laborales no siempre están correctamente garantizadas. En numerosos encargos de interpretación, sin ir más lejos, el profesional puede trabajar con discursos elaborados y oralizados en el denominado *ELF*²⁴⁰ y a una velocidad muy superior a la que permite la propia comunicación monolingüe. Asimismo, Mayoral (2011, p. 8) explica que los códigos «[...] señalan la obligación de rechazar cualquier encargo de traducción sobre el que el profesional no se sienta absolutamente seguro de poder realizarlo con resultados satisfactorios, ya sea por motivos lingüísticos o de conocimiento de la materia». Si bien sobre el papel es una obligación lógica y esperable, en la realidad vemos a menudo que la rapidez que exige el cliente a la hora de aceptar un encargo no siempre permite una valoración exhaustiva del mismo. ¿Qué hacemos entonces? ¿Rechazar todas las ofertas de trabajo en previsión de que exista un imponderable que desafíe nuestras

²⁴⁰ English as Lingua Franca remite a la lengua inglesa que construye cada hablante no nativo a partir de elementos básicos del inglés con un resultado diferenciado dependiendo de la lengua materna y de la propia forma de expresarse de cada orador. En estos discursos suelen abundar desviaciones de la norma que pueden dificultar enormemente la tarea del intérprete.

capacidades? Lo que queremos decir es que el profesional puede estar perfectamente cualificado —incluso para sacar adelante encargos complejos— y el resultado no ser óptimo porque sus condiciones laborales (sus derechos) no están correctamente establecidas.

En este sentido, si surgen dudas en la interpretación o aplicación de determinadas normas de los códigos, si hubiera que renovarlas o adaptarlas a los nuevos contextos profesionales o si aparecieran nuevos supuestos no previstos en el código vigente, «para mejor acertar y orientarse y poder ofrecer soluciones fundadas a los nuevos problemas, siempre será bueno recurrir a los planteamientos éticos y a los grandes principios de la Ética profesional» (Hortal, 2007, p. 202). Y estamos de acuerdo, pues en última instancia es la ética profesional la que anima o persuade a la hora de aceptar un encargo.

Hasta ahora, hemos abordado la imposibilidad de cumplir conceptualmente con los códigos aludiendo al hecho de que establecen objetivos que, por una u otra razón, no se pueden alcanzar. A partir de aquí, vemos que tampoco se puede garantizar su cumplimiento normativo por el simple hecho de que estas directrices no son un imperativo legal. Por consiguiente, entendemos que se hable de «su escasa utilidad y su cuestionable legitimidad» (Unión Profesional, 2009, p. 12) cuando ya tenemos un ordenamiento jurídico que recoge todo aquello que es punible en los códigos civil y penal. Además, las limitaciones de los códigos vendrían dadas precisamente por su ambigüedad normativa, ya que están «[...] situados en una vaga zona intermedia entre lo jurídico y lo ético, la ley positiva y el compromiso moral, que hace que en el fondo queden condenados a no ser ni lo uno ni lo otro» (Jover y Ruiz, 2013, p. 123). En las profesiones que nos ocupan, el incumplimiento del código se saldaría —en el peor de los casos— con la expulsión de la asociación profesional siempre y cuando la persona estuviera asociada, lo cual no necesariamente ocurre.

Con instancias de control, pero no de sanción, muchos autores abogan por anteponer el carácter ético del código a su carácter jurídico, es decir, por honrar la obligación autoasumida por el profesional (Jover y Ruiz, 2013). Y todo ello lo corrobora también la Unión Profesional (2009, p. 5) cuando asevera que «no se debe perder de vista que la exigencia ética

que fundamenta los códigos deontológicos y demás instrumentos autorregulativos es la **responsabilidad**». Además, que las normas de comportamiento profesional estén o no recogidas en un documento o sean o no exigidas por el colectivo, «no exime al profesional de su obligación de actuar éticamente en el desempeño de su profesión» (Hortal, 2007, p. 201). Dicho de otro modo, para este autor «[n]o hay Código deontológico que dispense a nadie de la Ética» (2007, p. 201).

Por nuestra parte, también abogamos por la complementariedad entre la deontología normativa y la ética profesional cimentada en la fase formativa del profesional y en la socialización con otros profesionales. La importancia de la deontología reside en explicitar lo deontológico, es decir, cuáles son los deberes de los profesionales. Estas normas persiguen garantizar unos mínimos obligatorios, ya que a todos los profesionales se les exigen los mismos criterios unificados. De hecho, «[s]in normas no hay ni universalidad ni igualdad en las exigencias» (Domingo, 2003, p. 46). Sin embargo, la deontología carece de horizonte de referencia sin la perspectiva ética, porque «[n]o acaba de quedar claro el sentido y el porqué de las normas deontológicas; no se ve claro hacia dónde apuntan, qué clase de bien tratan de conseguir» (Hortal, 2002, p. 195). En resumidas cuentas, para entender una norma, tanto su significado como la razón de su existencia, necesitamos la ética como referente o delimitador perimetral. De este modo, la ética nos ofrece los motivos para actuar de una determinada manera «impuesta» por la deontología en sus códigos de conducta. En otras palabras, «[l]a deontología exige actuaciones. La ética propone también y pide motivaciones» (Hortal, 2002, p. 195).

Aquí es precisamente donde cobra especial importancia la labor docente, que consistirá en que el alumnado llegue a saber interpretar el código y dotarlo de flexibilidad y dinamismo, ya que en el ejercicio profesional siempre pueden darse situaciones en las que entren en conflicto varios elementos del código, el propio código con la ética profesional (los enfoques deontológico y teleológico), o que estos escenarios ni siquiera se reflejen o compendien en el mismo. En palabras de Kwane (como se cita en Linde, 2009, p. 56),

[L]os principios son líneas trazadoras que indican qué es admisible o inadmisibile desde un punto de vista moral. Suministran una solidez que la intuición moral, por sí sola, no tiene. Sin embargo, no basta con los principios, con las teorías éticas o con los códigos deontológicos. Hay que someter los principios y las teorías a la prueba de la realidad. Hay que bajar los conflictos desde los valores universales hasta las prácticas concretas social y profesionalmente relevantes.

Creemos, al igual que Hortal (como se cita en García et ál., 2009, pp. 201-202), que la formación de los futuros profesionales debería plantearse como «una ayuda a la reflexión sistemática sobre el servicio específico, las principales obligaciones y los posibles conflictos éticos con que va a tener que enfrentarse quien aspira a asumir responsable y lúcidamente el ejercicio de su profesión en beneficio de la sociedad». Estamos convencidas de que un acercamiento a los códigos en la fase formativa debe ir acompañado de un abordaje aplicado de los principios que contienen. Ambas cosas requieren, a su vez, perfiles híbridos de profesorado, es decir, docentes que cuenten con experiencia directa en el mercado profesional de la traducción y la interpretación, de tal forma que conozcan sus dinámicas.

6. CONCLUSIONES

En primer lugar, no cabe duda de que estos tres condicionantes que acabamos de exponer, con sus varias ramificaciones, coartan la correcta recepción de los códigos por parte de sus destinatarios naturales. En cualquier caso, coincidimos con los autores mencionados en la necesidad de poner sobre la mesa las limitaciones de los códigos sin que por ello refutemos la pertinencia de su existencia.

La segunda conclusión a la que llegamos es que los principios deontológicos no son del todo codificables. Si así fuera, bastaría con repartir un código al comienzo de cada grado para que cada promoción saliera al mercado cumpliendo sus principios. Efectivamente, existen directrices, pero éstas no son estáticas ni sagradas, de ahí la necesidad de mostrar al alumnado que son interpretables en un contexto laboral determinado. Por ello, es necesario que propiciemos sinergias entre la ética y la deontología. Se trata de enlazar estos conceptos difusos que vemos en los códigos con el contexto profesional y con directrices de actuación

más concretas. Y apostamos por hacerlo desde la fase preprofesional, cuando realmente podemos dar difusión a los códigos en el aula y facilitar que el alumnado se acerque a ellos con una visión flexible, adaptativa y, sobre todo, guiada por la ética profesional que va desarrollando.

Somos conscientes de que las asociaciones profesionales vigilan y acompañan las realidades cambiantes de la profesión, pero persiste el reto de actualizar sistemáticamente la realidad estática del código. Desde la universidad, podemos hacer que los códigos resulten más atractivos, inteligibles y pertinentes como herramienta de consulta y guía profesional. De este modo, creemos que los primeros pasos de los nuevos profesionales en el mercado laboral serán más seguros, entendida esta seguridad de manera dual: para el trabajador novel en la toma de decisiones y en su comportamiento con compañeros, clientes o superiores jerárquicos, pero también seguridad para el gremio y la reputación del conjunto de la profesión. Además, contar con docentes que a su vez son traductores e intérpretes en activo y que conocen los códigos deontológicos aporta una plusvalía, pues dota al alumnado de una identidad profesional bastante sólida —por mera socialización— y refrendada por las asociaciones.

Ya hemos comprobado que la mera existencia de los códigos «will not eliminate ethical mistakes, nor even deliberate wrong-doing²⁴¹» (Druhan y Megone, 2011, p. 187). Sin embargo, no dudamos en ningún momento de que son una herramienta útil en el establecimiento de directrices laborales comunes y, como apunta Schwartz (como se cita en Lambert, 2018, p. 283), «as long as codes are at least somewhat effective in either reducing harmful behavior or promoting good behavior, then codes of ethics necessarily possess ethical legitimacy²⁴²». Así, concluimos que la existencia de los códigos y también la prerrogativa de autorregulación por parte de las asociaciones profesionales está socialmente justificada. Y todo ello sin olvidar el importante papel que

²⁴¹ «no evita los errores éticos, ni siquiera la mala praxis deliberada». [traducción propia]

²⁴² «mientras sean mínimamente efectivos, ya sea reduciendo comportamientos lesivos o promoviendo comportamientos positivos, los códigos deontológicos gozan de legitimidad ética». [traducción propia]

pueden desempeñar en la correcta profesionalización de los futuros egresados, pues constituyen un excelente punto de partida para desarrollar y aplicar la ética profesional.

8. REFERENCIAS

- Abril, M. I., Toledano, C., Ugarte, X., Fernández, M. M. (2014). Introducción a la interpretación en contextos de violencia de género: conceptos básicos de interpretación, contextos, competencias y deontología. En C. Toledano y M. I. del Pozo (Eds.), *Interpretación en contextos de violencia de género* (pp. 53-105). Tirant Humanidades.
- Asociación de Intérpretes de Conferencia de España. (2012). Código deontológico. Recuperado el 1 de abril de 2022 de <https://www.aice-interpretes.com/pdf/codigo-deontologico.pdf>
- Asociación Española de Traductores, Correctores e Intérpretes. (2021). Código deontológico. Recuperado el 1 de abril de 2022 de <https://asetrad.org/codigodeontologico>
- Bentham, J. (1863). *Deontología o Ciencia de la moral*. Librería de Galván.
- Dean, R. y Pollard, R. (2011). Context-based Ethical Reasoning in Interpreting. *The Interpreter and Translator Trainer*, 5 (1), 155-82.
- Domingo, A. (2003). La ética de las profesiones en la formación universitaria. *Estudios: Filosofía, Historia, Letras*, 1 (67), 37-65.
- Drugan, J. y Megone, C. (2011). Bringing Ethics into Translator Training. *The Interpreter and Translator Trainer*, 5 (1), 183-211. <https://doi.org/10.1080/13556509.2011.10798817>
- García, R., Sales, A., Moliner, M. O., Ferrández, R. (2009). La formación ética profesional desde la perspectiva del profesorado universitario. *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, 21, 199-221.
- Hortal, A. (2002). *Ética general de las profesiones*. Desclée De Brouwer.
- Hortal, A. (2007). *Ética profesional de traductores e intérpretes*. Desclée De Brouwer.
- Jover, G. y Ruiz, M. (2013). El código deontológico de la profesión docente: evolución y posibilidades. *Edetania*, 43, 113-131.
- Kalina, S. (2015). Ethical challenges in different interpreting settings. *MonTI*, 2, 63-83. <https://doi.org/10.6035/MonTI.2015.ne2.2>
- Ko, L. (2006). Fine-tuning the Code of Ethics for Interpreters and Translators. *Translation Watch Quarterly*, 2 (3), 45-96.

- Koskinen, K. (2000). *Beyond ambivalence: Postmodernity and the ethics of translation*. Tampere University Press.
- Lambert, J. (2018). How ethical are codes of ethics? Using illusions of neutrality to sell translations. *The Journal of Specialised Translation*, 30, 269-290.
- Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia. *Boletín Oficial del Estado*, 159, de 04 de julio de 2007.
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-12946-consolidado.pdf>
- Linde, A. (2009). Teorías y procedimientos de educación moral en ética y deontología de la comunicación. *Comunicación y sociedad*, 22 (2): 35-58.
- Mallart, J. (2011). *Hacia una deontología de las profesiones pedagógicas [comunicación]* XII Congreso Internacional de Teoría de la Educación. Universitat de Barcelona.
- Mayoral, R. (2011). Discusión crítica de los códigos deontológicos. *Bulletí de l'Associació de Traductors i Intèrprets Jurats de Catalunya*.
- Yuste, S. (2016). *Deontología para la traducción: análisis, comparación y discusión de los códigos deontológicos de ASETRAD, CBTI e ITIA*. [Trabajo de Fin de Grado, Universitat Jaume I]. Repositorio UJI.
http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/161726/TFG_2015_YusteOrtizS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Unión Profesional. (2009). *Deontología profesional: los códigos deontológicos*.
http://www.unionprofesional.com/estudios/DeontologiaProfesional_Codigos.pdf