

Bienestar de los animales de compañía y derecho del trabajo: convergencias y propuestas

Oriol Cremades Chueca

*Profesor Lector Serra Húnter de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universitat Rovira i Virgili (España)*

oriol.cremades@urv.cat | <https://orcid.org/0000-0002-9134-1139>

Este trabajo ha sido finalista del Premio Estudios Financieros 2023 en la modalidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

El jurado ha estado compuesto por: don Miguel Ángel Purcalla Bonilla, don Alberto Blasco Hernando, don Jordi García Viña, don Eduardo Rojo Torrecilla, doña Cristina Samsó Sánchez y doña María José Sánchez García.

Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato.

Extracto

La temática del bienestar de los animales de compañía ha experimentado desde distintas perspectivas –filosófica, económica, mediática-digital y jurídica– un importante auge en las últimas décadas. La Ley 17/2021, de 15 de diciembre, de modificación del Código Civil, la Ley Hipotecaria, la Ley de Enjuiciamiento Civil, sobre el régimen jurídico de los animales, la Ley orgánica 3/2023, de 28 de marzo, de modificación de la Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en materia de maltrato animal y, sobre todo, la Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales son sus mayores y recientes exponentes en el ordenamiento jurídico español. A pesar de ello, el derecho del trabajo español parece no estar en sintonía con estas tendencias y cambios normativos.

Este estudio aborda crítica y propositivamente las convergencias entre el bienestar de los animales de compañía y el derecho del trabajo y explora y analiza cuáles son las actuales vías jurídicas que el derecho del trabajo español ofrece a esta problemática –incluyéndose, asimismo, aspectos de derecho comparado– para finalmente valorar alternativas de propuestas *de lege ferenda* en el ordenamiento laboral español. Se concluye con la necesidad de legislar un permiso retribuido de la persona trabajadora por cuidado de animal de compañía, un permiso retribuido por fallecimiento de animal de compañía, la nulidad objetiva de todo comportamiento contrario al bienestar del animal de compañía del empleador, así como el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada por los daños y perjuicios (lucro cesante, daño emergente y daño moral) causados por tal comportamiento.

Palabras clave: animales de compañía; bienestar animal; derecho animal; derecho del trabajo; derecho comparado; políticas *pet friendly*; negociación colectiva; propuestas *de lege ferenda*; permisos retribuidos.

Recibido: 03-05-2023 / Aceptado: 08-09-2023 / Revisado: 31-12-2023/ Publicado (en avance *online*): 22-02-2024

Cómo citar: Cremades Chueca, O. (2024). Bienestar de los animales de compañía y derecho del trabajo: convergencias y propuestas. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 479. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.18951>



Companion animal welfare and labour law: convergences and proposals

Oriol Cremades Chueca

*Profesor Lector Serra Hünter de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universitat Rovira i Virgili (España)*

oriol.cremades@urv.cat | <https://orcid.org/0000-0002-9134-1139>

This paper has been a finalist in the **Financial Studies 2023 Award** in the Labour and Social Security Law category.

The jury members were: Mr. Miguel Ángel Purcalla Bonilla, Mr. Alberto Blasco Hernando, Mr. Jordi García Viña, Mr. Eduardo Rojo Torrecilla, Mrs. Cristina Samsó Sánchez and Mrs. María José Sánchez García.

The entries are submitted under a pseudonym and the selection process guarantees the anonymity.

Abstract

The topic of companion animal welfare has undergone a significant rise in recent decades from different perspectives –philosophical, economic, digital-media and legal–. Law 17/2021, of 15th December, modifying the Civil Code, the Mortgage Law, the Civil Procedure Law, on the legal regime of animals, Organic Law 3/2023, of 28th March, modifying Organic Law 10/1995, of 23rd November, of the Criminal Code, on animal abuse and, above all, the Law 7/2023, of 26th March, on protection of the rights and welfare of animals are its greatest and most recent examples in the Spanish legal system. Despite this, Spanish labour law seems not to be in tune with these trends and regulatory changes.

This study critically and purposefully addresses the convergences between companion animal welfare and labour law and explores and analyzes the current legal means that Spanish labour law offers concerning this issue –also including aspects of comparative law– to finally evaluate alternatives of *de lege ferenda* proposals in the Spanish labour law system. It concludes with the need to legislate an employee's paid leave for the care of a companion animal, an employee's paid leave for the death of a companion animal, the objective nullity and voidance of all employer's behaviour contrary to the welfare of companion animals, as well as the employee's right to be compensated for damages (loss of profit, consequential damage and moral damage) caused by such behaviour.

Keywords: companion animals; animal welfare; animal law; labour law; comparative law; pet-friendly policies; collective bargaining; *de lege ferenda* proposals; paid leaves.

Received: 03-05-2023 / Accepted: 08-09-2023 / Revised: 31-12-2023/ Published (online preview): 22-02-2024

Citation: Cremades Chueca, O. (2024). Companion animal welfare and labour law: convergences and proposals. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 479. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.18951>

Sumario

1. El auge de la preocupación del bienestar de los animales de compañía: valores, economía, medios de comunicación y derecho
2. Las convergencias del bienestar de los animales de compañía y el derecho del trabajo
3. Bienestar de los animales de compañía y derecho del trabajo español: actuales vías jurídicas
 - 3.1. La «buena voluntad», las políticas empleadoras «*pet friendly*» y las condiciones más beneficiosas: tipología y factores
 - 3.2. Las políticas «*pet friendly*» en la negociación colectiva: una vía (casi) inexplorada, pero... ¿disfrute de días de asuntos propios?
 - 3.3. Los derechos y obligaciones previstos en el ET y el bienestar de los animales de compañía: usos, interpretaciones y límites
 - 3.3.1. La compensación con descanso de horas extraordinarias y del exceso por distribución irregular de la jornada
 - 3.3.2. Las vacaciones
 - 3.3.3. La incapacidad temporal
 - 3.3.4. El permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el permiso por fallecimiento, el permiso por fuerza mayor familiar, el permiso parental y la solicitud de adaptación de jornada
 - 3.3.5. El cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal
4. A modo de conclusión: propuestas *de lege ferenda* sobre el bienestar de los animales de compañía para el derecho del trabajo español
 - 4.1. Alternativas de propuestas *de lege ferenda* sobre el bienestar de los animales de compañía para el derecho del trabajo español
 - 4.2. La necesidad de legislar en el derecho del trabajo español un permiso retribuido por cuidado de animal de compañía, un permiso retribuido por fallecimiento de animal de compañía y la nulidad objetiva y el derecho a una indemnización por daños y perjuicios ante comportamientos contrarios al bienestar del animal de compañía por parte del empleador

Referencias bibliográficas

Nota: Este trabajo se ha realizado como miembro del grupo de investigación de la Universitat Rovira i Virgili «Territori, Ciutadania i Sostenibilitat», reconocido como grupo de investigación consolidado y que cuenta con el apoyo del Departament de Recerca i Universitats de la Generalitat de Catalunya (2021 SGR 00162).



«The day may come when the rest of the animal creation may acquire those rights which never could have been withholden from them but by the hand of tyranny. (...)

[T]he question is not, Can they reason? nor, Can they talk? but, Can they suffer?

Why should the law refuse its protection to any sensitive being? The time will come when humanity will extend its mantle over everything which breathes (...)

Bentham, J. (1781).

Principles of morals and legislation

Chap. 17 (Of the limits of the penal branch of jurisprudence),
sec. IV, p. 311, footnote

1. El auge de la preocupación del bienestar de los animales de compañía: valores, economía, medios de comunicación y derecho

El bienestar de los animales no humanos ha sido una preocupación de los seres humanos desde hace siglos: habiendo sido superada una tradición de desprecio a los mismos –con exponentes que incluyen el Génesis y el pensamiento de Tomás de Aquino, Kant y Agustín de Hipona–, poco a poco el pensamiento filosófico ha ido virando a posiciones en las que, desde múltiples perspectivas –entre muchos otros, Bentham, Darwin, Nussbaum, Regan y Singer–, se pone el acento en «el valor del respeto» (por todos, Fernández Domingo, 2022; Mosterín, 1995, pp. 16-30).

Dentro de la gran diversidad de animales no humanos, los de compañía han sido un foco de especial atención: un paulatino pero constante auge sobre la preocupación de su bienestar. A nuestro parecer resulta difícil discernir las entrelazadas y verdaderas causas de tal interés –asunto que, en cualquier caso, sobrepasa con creces el objeto de este estudio–, pero sí que entendemos que resulta relevante apuntar una cuestión: «bienestar de los animales de compañía» es un concepto que remite a evitar la crueldad sobre ellos y su sufrimiento y esta idea tiene, seguramente, más fácil comprensión y aceptación sociopolítica que la basada en «derechos de los animales de compañía» (Sunstein, 2005, pp. 3-4). Un posicionamiento, este último, que encuentra muchísimos más obstáculos históricamente que el primero y que tiene alambicadas derivadas de índole tanto física, económica, política, religiosa, legal como psicológica (Wise, 2004). Y es que el bienestar de los animales de

compañía –y, en general, de los animales no humanos– no solo «parte de la concepción del animal [de compañía] como un ser dotado de un componente físico y un componente psíquico que resultan inseparables ya que ambos conforman un ser único e irrepetible» (Pérez Monguió *et al.*, 2008, pp. 206-207), sino que trasciende a un paradigma exclusivamente asociado a la protección del medio ambiente y del planeta Tierra porque es capaz de apelar directamente y con mayor transversalidad e, incluso, «sensibilidad» a cada uno de los miembros de la ciudadanía sin necesidad de una mayor prevalencia o asignación estrictamente política –acogiéndose fácilmente todo el espectro progresista y conservador e, incluso, totalitario político (Posner, 2004, p. 62)–.

En España, y quizás como aproximación objetiva, únicamente hace falta detenernos en dos datos: por un lado, en casi todas las comunidades autónomas viven más perros que personas menores de 14 años¹, y, por otro, ha existido un incremento constante de las toneladas de comida específica para animales de compañía vendidas y de su valor monetario, así como el del volumen de negocio global en el mercado español de la que pudiéramos llamar «industria y servicios de los animales de compañía». Un ascenso, debe advertirse, que no solo se justifica por el de los animales de compañía en España a lo largo del tiempo puesto que el gasto medio por animal de compañía también ha venido aumentando².

En definitiva, datos que confirman tanto la importancia cuantitativa y cualitativa de los animales de compañía como que la preocupación de su bienestar es igualmente materia económica, o, dicho de otra forma –y como tituló el periódico *El País*–: «Mascotas SA: una industria "milmillonaria" que no para de crecer» (Fernández, 2022).

En todo caso, el bienestar de los animales de compañía es una tendencia mundial en crecimiento exponencial que debe ponerse en el contexto de la era global del conocimiento y la digitalización y, en especial, en cómo el activismo, los medios de comuni-

¹ Considerando datos del año 2021 del Instituto Nacional de Estadística y la Asociación Nacional de Fabricantes de Alimentos para Animales de Compañía (ANFAAC) –a fecha de actualización del estudio, los últimos datos disponibles por parte de ANFAAC son de dicho año y no se disponen datos de las ciudades de Ceuta y Melilla–, en el global de España había 6.654.130 menores de 14 años y 9.280.821 perros. Es decir, había 1,39 perros por menor de 14 años, siendo el desglose por comunidades autónomas el siguiente: en Andalucía había 1.279.906 menores de 14 años y 1.953.838 perros (1,53 perros/menor de 14 años); en Aragón, 181.077 y 398.225 (2,20); en Asturias, 106.861 y 352.229 (3,30); en Cantabria, 74.168 y 92.942 (1,25); en Castilla-La Mancha, 299.696 y 286.236 (0,96); en Castilla y León, 276.004 y 607.136 (2,20); en Cataluña, 1.139.260 y 1.254.211 (1,10); en Extremadura, 139.520 y 219.859 (1,58); en Galicia, 310.662 y 683.481 (2,20); en Islas Baleares, 171.187 y 238.947 (1,40); en Islas Canarias, 272.839 y 428.440 (1,57); en La Rioja, 45.164 y 319.892 (7,08); en Madrid, 992.013 y 963.058 (0,97); en Murcia, 252.714 y 323.198 (1,28); en Navarra, 99.700 y 46.631 (0,47); en País Vasco, 294.662 y 151.534 (0,51), y en Valencia, 718.697 y 1.270.000 (1,77). *Vid.* Rius (2023).

² Nos remitimos a las extensas estadísticas de la Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía y la Asociación Española de la Industria del Comercio del Sector Animal de Compañía (AMVAC y AEDPAC) (2023).

cación (digitales), las redes sociales y las plataformas digitales –e, incluso, los llamados *influencers* y *celebrities*– han ayudado, ayudan y ayudarán a viralizar el bienestar de los animales de compañía como temática y contenido frecuente y normalizado en las sociedades y economías capitalistas, y, por tanto, influenciando y contribuyendo a conformar opiniones públicas y agendas políticas.

Simultáneamente en el derecho se ha venido creando la que ya se considera un área específica jurídico-normativa: el derecho animal. Sin mucho menos ánimo de exhaustividad y respecto a los animales de compañía, nos encontramos con normativa internacional como el Convenio Europeo sobre Protección de Animales de Compañía del año 1987 (CEPAC), el artículo 13 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y el Código Sanitario para los Animales Terrestres del año 2022 de la Organización Mundial de Sanidad Animal (Código Sanitario para los Animales Terrestres de la OMSA).

En este sentido, el CEPAC –firmado por España el 9 de octubre de 2015, ratificado el 19 de julio de 2017 y entrando en vigor el 1 de febrero de 2018– deviene importante, entre otras razones, porque incluye una definición de animal de compañía –«todo aquel que sea tenido o esté destinado a ser tenido por el hombre, en particular en su propia vivienda, para que le sirva de esparcimiento y le haga compañía» (art. 1.1)– y establece como principios básicos para el bienestar de los animales la prohibición de infligirles innecesariamente dolor, sufrimiento o angustia y abandonarlos (art. 3).

En cuanto al artículo 13 del TFUE, se dispone como principio general de la Unión Europea (UE) que en la formulación y aplicación de sus políticas en materia de agricultura, pesca, transporte, mercado interior, investigación y desarrollo tecnológico y espacio, la UE y los Estados miembros tendrán «plenamente en cuenta las exigencias en materia de bienestar de los animales como seres sensibles», respetándose al mismo tiempo las disposiciones legales o administrativas y las costumbres de los Estados miembros relativas, en particular, a ritos religiosos, tradiciones culturales y patrimonio regional³. Una cláusula obligacional, vinculante y con pleno valor jurídico que debe leerse juntamente con el hecho de que el bienestar de los animales está reconocido jurisprudencialmente como un «objetivo de interés público» de la UE⁴: un reconocimiento importante y que ha sido utilizado para examinar la validez de actos jurídicos de la UE en relación con el criterio de proporcionalidad⁵.

³ Sobre este principio de la UE y sus eventuales limitaciones por disposiciones legales o administrativas y costumbres de los Estados miembros relativas, en particular, a ritos religiosos, tradiciones culturales y patrimonio regional, por todos, *vid.* Alonso García (2010) y Castro Álvarez (2019, p. 113).

⁴ Por todas, *vid.* Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea –SSTJUE– de 17 de enero de 2008 (asuntos acumulados C-37/06 y C-58/06), párr. 22, y de 17 de octubre de 2012 (asunto C-101/12), párr. 35.

⁵ STJUE de 12 de julio de 2001 (asunto C-189/01), párr. 85.

Y respecto al Código Sanitario para los Animales Terrestres de la OMSA, este es trascendental porque conceptualiza jurídicamente el «bienestar animal»:

estado físico y mental de un animal en relación con las condiciones en las que vive y muere [y, por tanto, u]n animal experimenta buen bienestar si está sano, cómodo, bien alimentado, en seguridad, puede expresar formas innatas de comportamiento y si no padece sensaciones desagradables de dolor, miedo o desasosiego y es capaz de expresar comportamientos importantes para su estado de bienestar físico y mental. Un buen bienestar animal requiere prevenir enfermedades, cuidados veterinarios apropiados, refugio, manejo y nutrición, un entorno estimulante y seguro, una manipulación correcta y el sacrificio o matanza de manera humanitaria. Mientras que el concepto de bienestar animal se refiere al estado del animal, el tratamiento que recibe se designa con otros términos como cuidado de los animales, cría de animales o trato compasivo (art. 7.1.1).

Toda esta normativa internacional tiene indudablemente una vital proyección en el ordenamiento jurídico español. Si bien tanto desde normativa estatal española como autonómica, local, horizontal, específica y complementaria se han venido regulando cuestiones vinculadas sobre el bienestar animal, desde inicios de la década de 2010 se percibe un creciente aumento normativo sobre esta temática⁶. En esta fase de auge tres normas son, seguramente, las culminantes hasta la fecha: la Ley 17/2021, de 15 de diciembre, de modificación del Código Civil, la Ley Hipotecaria y la Ley de Enjuiciamiento Civil, sobre el régimen jurídico de los animales (Ley 17/2021); la Ley orgánica 3/2023, de 28 de marzo, de modificación de la Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (CP), en materia de maltrato animal (LO 3/2023), y la Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales (LPDBA).

La importancia de la Ley 17/2021 radica, ante todo, en la modificación del Libro II de Código Civil (CC) y que sienta como principio la distinta naturaleza entre los animales no humanos y las cosas o bienes. En concreto, los animales pasan a ser considerados como «seres sintientes» (no cosas) y, consecuentemente, debe asegurarse su bienestar (art. 333 bis 1 y 2 CC)⁷. De este modo, se produce una descosificación jurídica y, a la vez, se realza el valor

⁶ Nos remitimos al Código de Protección y Bienestar Animal de la Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado, muestra de encomiable tarea de selección y ordenación a cargo de doña Teresa Villalba Rodríguez.

Para una perspectiva de síntesis (histórica) sobre la normativa infraconstitucional sobre la protección y bienestar animal, *vid.* Casado Casado (2020, pp. 61-96).

⁷ Artículo 333 bis del CC:

1. Los animales son seres vivos dotados de sensibilidad. Solo les será aplicable el régimen jurídico de los bienes y de las cosas en la medida en que sea compatible con su naturaleza o con las disposiciones destinadas a su protección. 2. El propietario, poseedor o titular de cualquier otro derecho sobre un animal debe ejercer sus derechos sobre él y sus deberes de cuidado respetando su cualidad de ser sintiente, asegurando su bienestar conforme a las características de cada especie y respetando las limitaciones establecidas en esta y las demás normas vigentes.

del bienestar animal siguiendo la línea de derecho comparado de otros Estados –por ejemplo, el Reino Unido (en el año 2006); Francia (2015); Nueva Zelanda (2015), y Portugal (2017)⁸–.

Ahora bien –y cuestión no menor–, tal descosificación no llega a ser una humanización ni tampoco implica jurídicamente que algunos o todos los animales no humanos puedan o sean miembros de la familia –por muchos titulares en medios de comunicación y por muchas personas que consideren y afirmen que sus animales de compañía son miembros de su familia–y, por tanto, no hay reconocimiento jurídico de una hipotética familia multiespecie o interespecie⁹: se crea una categoría y estatus jurídico para el animal no humano («ser sintiente») y se legislan concretos aspectos civiles asociados con él y cuyo objetivo final es proteger –incluso dignificar– tanto al propio animal como, directa e indirectamente, el cierto «apego» de (específicas) personas a él¹⁰. Repárese también que el (no culminado) proyecto de la Ley de familias de abril 2023 no hacía mención alguna a los animales de compañía –ni como miembros de la familia ni tampoco a su bienestar y cuidado–¹¹.

Posteriormente a la Ley 17/2021, vía la Ley orgánica 3/2023 –y que entró en vigor el 18 de abril de 2023– los delitos en materia de maltrato animal han sido modificados con el objetivo de reforzar la protección penal de los animales y posibilitar una más eficaz y efectiva respuesta penal ante las diferentes formas de violencia contra ellos¹².

Por último, la LPDBA –en vigor desde el 29 de septiembre de 2023 y cuyo análisis en profundidad desborda el objeto de estudio– va un paso más allá respecto de las otras dos leyes y sienta un hito al ser la primera ley española a nivel estatal sobre protección de los derechos y el bienestar de los animales. En ella, por un lado, se juridifican muchos conceptos en el ordenamiento (interno) español y, específicamente, el de «animal de compañía»

⁸ Vid. para el caso del Reino Unido la *Animal Welfare Act 2006* –<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/45>–; para Francia, la *Loi n° 2015-177 du 16 février 2015 relative à la modernisation et à la simplification du droit et des procédures dans les domaines de la justice et des affaires intérieures* que crea vía su art. 2 el nuevo art. 515-14 del *Code Civil* –<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000030248562>–; para Nueva Zelanda, la *Animal Welfare Amendment Act (No 2) 2015* –http://www.nzlii.org/nz/legis/consol_act/awaa22015235–, y para Portugal, la *Lei n.º 8/2017, de 3 de março: estabelece um estatuto jurídico dos animais, alterando o Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47 344, de 25 de novembro de 1966, o Código de Processo Civil, aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho, e o Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro* –<https://data.dre.pt/eli/lei/8/2017/03/03/p/dre/pt/html>–.

⁹ La familia multiespecie o interespecie sería aquella caracterizada por la unión convivencial y emocional interespecie y, por tanto, integrada por seres humanos y otros tipos de especies de animales. Extensamente, *vid.* Sáez Olmos *et al.* (2023).

¹⁰ Sobre el «ser sintiente» como nueva categoría en el derecho español, *vid.* Rey Pérez (2023).

¹¹ Proyecto de Ley de familias (121/000151) –Boletín Oficial de la Cortes Generales–Congreso de los Diputados– Serie A: proyectos de ley – Núm. 151-1 - 14 de abril de 2023 (cve: BOCG-14-A-151-1).

¹² Artículos 340 bis, ter, quarter y quinquies del CP.

(art. 3 a)¹³ y el de «bienestar animal» (art. 3 k) –acogiéndolo en los términos del Código Sanitario para los Animales Terrestres de la OMSA (y que ha sido expuesto con anterioridad)– y se articula un listado positivo de animales de compañía (arts. 34-37); y, por otro, y más allá de justificarse la obligación genérica de toda persona de tratar a los animales conforme a su condición de «seres sintientes» (art. 24.1), se dispone un conjunto de obligaciones y prohibiciones generales y específicas sobre la tenencia y convivencia con animales de compañía a sus titulares, tutores, responsables y las personas que convivan con dichos animales (arts. 24-30)¹⁴.

Asimismo, es destacable que la LPDBA establece un régimen sancionador (arts. 69-81) y, sobre todo, que es sujeto responsable cualquier persona física o jurídica que incurra en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la ley –sin perjuicio de las responsabilidades que les pudieran corresponder en el ámbito civil o penal– y un régimen de responsabilidad solidaria de las infracciones y eventuales sanciones que se impongan a las varias personas físicas o jurídicas a las que fuera imputable el incumplimiento o si no resultara posible determinar el grado de participación de cada una de ellas. Se dispone, además, responsabilidad subsidiaria de las sanciones impuestas a las personas jurídicas que hayan cesado en sus actividades, quienes ocuparan el cargo de administrador en el momento de cometerse la infracción y responsabilidad solidaria de los padres, tutores, acogedores y guardadores legales o de hecho de un menor de las multas pecuniarias impuestas por los hechos cometidos por este último.

A pesar de todo este conjunto de tendencias filosóficas, económicas, mediático-digitales y jurídico-normativas sobre el bienestar de los animales y, en especial, de los animales de compañía, el derecho del trabajo español parece no estar en sintonía con ellas al no haber existido modificaciones legales en esta área del derecho: ¿cómo conseguir garantizar el bienestar de los animales de compañía si las personas que están obligadas pueden ser personas trabajadoras y empleadores?

¹³ Artículo 3 a) de la LPDBA:

Animal de compañía: animal doméstico o silvestre en cautividad, mantenido por el ser humano, principalmente en el hogar, siempre que se pueda tener en buenas condiciones de bienestar que respeten sus necesidades etológicas, pueda adaptarse a la cautividad y que su tenencia no tenga como destino su consumo o el aprovechamiento de sus producciones o cualquier uso industrial o cualquier otro fin comercial o lucrativo y que, en el caso de los animales silvestres su especie esté incluida en el listado positivo de animales de compañía. En todo caso perros, gatos y hurones, independientemente del fin al que se destinen o del lugar en el que habiten o del que procedan, serán considerados animales de compañía. Los animales de producción solo se considerarán animales de compañía en el supuesto de que, perdiendo su fin productivo, el propietario decidiera inscribirlo como animal de compañía en el Registro de Animales de Compañía.

¹⁴ Bajo la LPDBA se considera «persona titular» la que «figure como tal en los registros oficiales constituidos para las distintas especies» (art. 3 dd); y «persona responsable» como aquella «persona física o jurídica que sin ser titular se encuentre, de forma circunstancial o permanente, al cuidado, guarda o custodia del animal» (art. 3 bb).

A estos efectos, recordemos y reiteramos, que la LPDBA impone la obligación de toda persona de tratar a los animales conforme a su condición de «seres sintientes», así como obligaciones genéricas y específicas a los titulares, tutores, responsables y las personas que convivan con animales de compañía.

Para dar respuesta a la pregunta planteada en este estudio se analizan crítica y propositivamente las convergencias entre el bienestar de los animales de compañía y el derecho del trabajo (epígrafe 2 de este estudio), se explora y analiza cuáles son las vías jurídicas que el derecho del trabajo español ofrece actualmente sobre la problemática indicada –incluyéndose, para ello, aspectos de derecho comparado– (epígrafe 3); para, finalmente, valorar alternativas de propuestas *de lege ferenda* en el ordenamiento laboral español (epígrafe 4).

2. Las convergencias del bienestar de los animales de compañía y el derecho del trabajo

Resulta paradójicamente complejo fundamentar por qué el derecho del trabajo debe ocuparse e, incluso, promocionar el bienestar de los animales de compañía, más si se tiene en cuenta que sus funciones históricas son principalmente dos: i) la protección individual de la persona trabajadora mediante el equilibrio del negocio jurídico al partirse de la superación de una concepción estrictamente mercantilista-civilista del trabajo de la persona y del contrato de trabajo (por todos, Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 1996), y ii) un tutelaje y solidaridad colectivos para evitar la explotación de la «clase trabajadora» y canalizar, transaccionar y pacificar los conflictos sociolaborales y ayudar, en cierta medida, a la democratización de los procesos y decisiones en la empresa (por todos, Collins *et al.*, 2018 p. 7; López López, 2022; Sinzheimer, 1984, p. 47).

Y es que cuando nos referimos a «fundamentar» no se trata solo de explicitar que si el derecho del trabajo no aporta vías jurídicas para las personas trabajadoras y para los empleadores para atender y garantizar el bienestar de los animales de compañía puede eventualmente producirse tal desencaje entre la normativa sobre bienestar de los animales de compañía y el derecho del trabajo que derive en potenciales responsabilidades jurídicas para ambos, sino un análisis con mayor grado de profundidad.

En nuestra opinión, el ejercicio de fundamentar la eventual interconexión entre bienestar de los animales de compañía y derecho del trabajo no es baladí ya que puede generar no solo un discurso tanto justificador como explicatorio «en cascada» o «por irradiación», sino también puede servir para detectar si eventuales (y futuras) normas –con independencia de su origen legal, jurisprudencial o de *soft law*– o prácticas iuslaborales son eficaces respecto de dicho origen. Es decir, acogemos una aproximación funcionalista del derecho del trabajo (extensamente y en términos generales sobre este tipo de aproximación, Davidov, 2016, pp. 15, 20-26 y 31).

Realizada esta aclaración previa, a nuestro parecer, tres son los fundamentos que existen para que el derecho del trabajo tenga en consideración el bienestar de los animales de compañía:

1. Si el bienestar de los animales de compañía deriva en bienestar de las personas titulares, tutores, responsables o convivientes con ellos y en la medida en que estas personas sean trabajadoras, deviene legítima la intervención del derecho del trabajo.
2. Si ayudar a garantizar el bienestar de los animales de compañía permite mejorar la productividad y, en general, la eficiencia desde distintas dimensiones deviene legítima la intervención del derecho del trabajo.
3. Si el derecho del trabajo se concibe como un instrumento de reformismo social y en la medida en que el bienestar de los animales de compañía apele a valores constitucionalizados vinculados a tal reformismo, deviene legítima la intervención del derecho del trabajo.

Permítanme a continuación desarrollar separadamente cada uno de estos fundamentos.

En cuanto al primero de ellos –incluso pudiendo llegar a considerarse como «obvio» tener que explicarlo–, en la actualidad el bienestar de la persona trabajadora es un tema que podría ser adjetivado casi como «consustancial» e «imperioso» para el derecho del trabajo; siendo, igualmente, desde nuestra perspectiva, una derivada casi inevitable de la ya mencionada función protectora individual del derecho del trabajo.

Es notorio en el día a día la eventual incidencia que tiene en las personas el bienestar de sus animales de compañía por el «apego» que tienen con ellos y, especialmente, cuando hay tendencia a antropomorfizarlos y se llegan a activar mecanismos similares a los de los cuidados parentales (por todos, Calvo Soler, 2017; Julius *et al.*, 2012; Kanat-Maymon *et al.*, 2016; Sable, 2013). Pero, además, estudios científicos están demostrando tanto la repercusión negativa del sufrimiento de los animales de compañía en la salud física y mental de las personas trabajadoras y, en general, en su bienestar, como la positiva de tener animales de compañía –incluyendo los beneficios de las llamadas políticas empresariales «*pet friendly*»– y que estos últimos gocen de bienestar y, por tanto, repercutiendo en la (in)satisfacción laboral de la persona trabajadora (entre otros, Scholtz, 2022; Wells y Perrine, 2001; Wilkin *et al.*, 2016).

Desde esta óptica no debería resultar extraño que la Comisión Europea esté estudiando que su personal pueda llevar sus animales de compañía a sus oficinas argumentando el beneficioso impacto que puede tener en su salud mental y que tenga previsto organizar acciones piloto (Eccles y Goujard, 2023). Repárese que dicha idea nace de grupos parlamentarios ideológicamente diversos –los verdes, los liberales y los conservadores–, aspecto

que resulta coherente con la transversalidad política del bienestar de los animales de compañía mencionada con anterioridad en este estudio¹⁵.

El segundo fundamento –ayudar a garantizar el bienestar de los animales de compañía desde el derecho del trabajo permite mejorar la productividad y, en general, la eficiencia desde distintas dimensiones– es más complejo que el primero.

A pesar de su origen histórico, el derecho del trabajo ha devenido un derecho ambivalente pues intenta combatir el sistema capitalista, pero a la vez lo legitima, salvaguarda y llega a constituir, de este modo, un derecho instrumental y subordinando al marco de las relaciones sociolaborales y económicas capitalistas (por todos, Jeammaud, 2021, pp. 102 y 110-111). Por tanto, el derecho del trabajo no es completamente ajeno a premisas o discursos asociados al capitalismo como son la importancia de la productividad y la eficiencia. Si aceptamos que el bienestar de la persona trabajadora y la satisfacción laboral están interconectados e inciden en la productividad y eficiencia empresariales, se deduce que el derecho del trabajo debería tener en cuenta, como un factor más, el bienestar de los animales porque este influye en el bienestar de la persona trabajadora y su satisfacción laboral y, por derivada, en la productividad y eficiencia empresariales. Sin embargo, esta no es la única dimensión que a nuestro juicio tiene este segundo fundamento.

Una segunda dimensión de este fundamento es pensar en que el bienestar de los animales de compañía es una cuestión que fácilmente puede preocupar e incidir en las personas trabajadoras y por esta razón puede generar conflictos que, si bien no tienen su origen laboral, sí pueden convertirse en laborales o derivar en originar otros de estricta naturaleza laboral. El derecho del trabajo, como hemos apuntado, tiene la función de canalizar conflictos y tal articulación, indudablemente, permite mejorar la eficiencia entendida en un sentido amplio –disminuir costes de todo tipo para conseguir un objetivo predeterminado–.

De esta forma, por ejemplo, la norma legal, la representación legal de las personas trabajadoras, la negociación colectiva y los conflictos colectivos pueden ayudar a aumentar la certeza y la información y disminuir los costes de transacción y, consecuentemente, llevar a la toma de decisiones más eficientes (por todos, Davies, 2015; Deakin y Wilkinson, 1998). Es más, a pesar de que la intervención del derecho del trabajo pueda ser vista como limitadora de la libertad de empresa (art. 38 de la Constitución Española –CE–), esta puede encontrar justificación constitucional mediante una interpretación hermenéutica y teleológica de la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación (art. 38 CE) junto con su vinculación por los poderes públicos (art. 9.2 CE) (Font Galán, 1987, p. 181; Moret Millás, 2012, pp. 144-146).

Finalmente, y como tercera y última dimensión de este segundo fundamento, podemos llegar a conectar la idea de eficiencia con la de justicia e igualdad: si aceptamos que

¹⁵ *Vid.* inicio del epígrafe 1.

el despilfarro no es justo o genera injusticia (Calabresi, 1985, p. 227; Calsamiglia, 1987, p. 271) y ello repercute o, como mínimo, conecta con el valor de la igualdad, ponderar o tener en cuenta cierto criterio de eficiencia sobre el uso de los recursos limitados –de todo tipo (económicos, temporales, etc.)– tiene incidencia en las cotas de justicia e igualdad alcanzables y efectivamente alcanzadas.

Asumiendo esta premisa, ahondar en la justicia e igualdad sí que son valores asociados al o del derecho del trabajo (por todos, Hendrickx, 2012, pp. 115-117) y, de este modo, se hace posible el encadenamiento de pensamiento entre bienestar de los animales de compañía, eficiencia, justicia e igualdad y derecho del trabajo. Atiéndase que, de hecho, este argumento, en cierta medida, implica no subordinar el derecho del trabajo a la eficiencia, sino a valores que le son (estrictamente) propios –la justicia y la igualdad–.

Por último, y como tercer fundamento que puede explicar por qué el derecho del trabajo debe o debería tener en cuenta el bienestar de los animales de compañía, esta rama del derecho ha sido históricamente un acicate e instrumento para y del reformismo social (por todos, Monereo Pérez, 2003, p. 1528).

El reformismo social que impregna el derecho del trabajo encuentra conexión con los valores constitucionales superiores de la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político (art. 1.1 CE) y este nexo podría eventualmente considerarse (suficiente) fundamento para que el derecho del trabajo tenga en consideración el bienestar de los animales de compañía. Sin embargo, entendemos que resulta necesario un enlace más directo del bienestar de los animales de compañía con valores constitucionales, así como entrever si dichos valores constitucionales pueden, directa o indirectamente, enlazarse con la idea de «reformismo social» y los valores constitucionales asociados a él.

Pues bien, a diferencia de otras constituciones –como las de Alemania, Austria y Suiza¹⁶–, actualmente la CE no hace ninguna referencia a la protección de los animales ni a su bienestar y el artículo 45.1 y 2 de la CE exclusivamente se centra en el «derecho a disfrutar de

¹⁶ La Constitución federal de la Confederación Suiza dispone en su artículo 80 que:

1. La Confederación legislará sobre la protección de los animales; 2. En particular, regulará: a. la conservación y el cuidado de los animales; b. experimentos con animales y procedimientos realizados con animales vivos; c. la utilización de animales; d. la importación de animales y productos de origen animal; e. el comercio de animales y el transporte de animales; f. el sacrificio de animales. 3. La ejecución de las disposiciones federales incumbe a los cantones, salvo cuando la ley lo reserve a la Confederación» –traducción propia a partir de la versión oficial francesa (<https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/fr>)–.

La Constitución de Austria –en concreto, la Ley constitucional federal (*Bundes-Verfassungsgesetz*)– establece en su artículo 11.1.8 que la protección de los animales es competencia exclusiva de los Länder –traducción propia a partir de la versión oficial (<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000138>)–.

un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona», su deber de conservarlo y el mandato a los poderes públicos de velar por la «utilización racional de todos los recursos naturales, con el fin de proteger y mejorar la calidad de la vida y defender y restaurar el medio ambiente, apoyándose en la indispensable solidaridad colectiva». Si bien cierto sector doctrinal ha abogado por una interpretación amplia de dichos preceptos mediante la cual el derecho a la protección de los animales deviene uno de los contenidos de la protección del medio ambiente (por todos, Castro Álvarez, 2019, p. 113; Lafont Nicuesa, 2006, p. 339), salvo error u omisión y hasta la fecha, estos no han sido considerados por el Tribunal Constitucional español (TC) como un mandato explícito y directo en la norma constitucional para la protección de los animales, sino que el «ambiente» debe ser entendido como «el conjunto de circunstancias físicas, culturales, económicas y sociales que rodean a las personas ofreciéndoles un conjunto de posibilidades para hacer su vida» y, por tanto, se está ante una concepción antropocéntrica y relativa —«una concepción concreta, perteneciente al hoy y operante aquí»¹⁷. Además, como bien ha apuntado parte de la doctrina especializada, en sentido estricto la protección de los animales de compañía es un asunto que «nada tiene que ver» con la protección del medio ambiente (Loperena Rota, 1998, pp. 68-69) o, como mínimo, «no responde, al menos primordialmente, a criterios de conservación del medio ambiente» (López Ramón, 1980, p. 17).

Ahora bien, al resolver el recurso de inconstitucionalidad de la Ley 6/2018, de protección de los animales en la comunidad autónoma de La Rioja, el TC no ha considerado contrarios a la libertad ideológica y religiosa (art. 16.1 CE), a la prohibición de que existan confesiones de carácter estatal (art. 16.3 CE) y a los principios de seguridad jurídica e interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos (art. 9.3 CE) varios preceptos de dicha norma que imponen obligaciones y cuyo objetivo es garantizar el bienestar de los animales y, en particular, de los animales de compañía¹⁸. Es más, dichas obligaciones y, en general, dicha

La Constitución de Alemania —Ley Fundamental para la República Federal de Alemania— *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*— dispone en su artículo 20.^a la protección de los fundamentos naturales de la vida y de los animales estableciendo que:

El Estado protegerá, teniendo en cuenta también su responsabilidad con las generaciones futuras, dentro del marco del orden constitucional, los fundamentos naturales de la vida y los animales a través de la legislación y, de acuerdo con la ley y el derecho, por medio de los poderes ejecutivo y judicial —traducción de la edición del Bundestag alemán de agosto de 2022 (<https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80206000.pdf>)—.

Para una comparativa de estas previsiones constitucionales, *vid.* Alonso García (2010).

¹⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional —STC—, Pleno, 102/1995, de 26 de junio (FJ. 4.º).

¹⁸ STC, Pleno, 81/2020, de 15 de julio (FJ. 12.º y 14.º).

Debe destacarse que algunos preceptos de dicha ley se declararon inconstitucionales por invadir la competencia estatal en materia de legislación civil, a la vez que se afectaban a las bases de las obligaciones contractuales, cuya regulación queda reservada al legislador estatal, y, además, la sentencia cuenta con tres votos particulares (de don Juan Antonio Xiol Ríos, de don Ricardo Enríquez Sancho y de doña María Luisa Balaguer Callejón).

ley es perfectamente constitucional desde dichas perspectivas y son reflejo del pluralismo político (art. 1.1 CE) y no se impone una «ideología animalista» como «confesión o ideología de carácter estatal» ni se trata de «imponerla a los propietarios y poseedores de animales» (FJ. 12.º).

Consecuentemente, podemos concluir, *in fine* y partir de dicha STC, que preocuparse y emprender «acciones jurídicas» encaminadas a garantizar el bienestar de los animales de compañía puede ser manifestación de la libertad ideológica y religiosa (art. 16.1 CE) y no es contrario a la prohibición de que existan confesiones de carácter estatal (16.3 CE), y, en cambio sí que es materialización del pluralismo político como valor superior constitucional (art. 1.1 CE). Un valor, este último, que como hemos señalado anteriormente, es acogido por el derecho del trabajo y es acorde con la idea del reformismo social de esta área del derecho.

Por otro lado, parte de la doctrina especializada (Alonso García, 2010) ha entendido que el bienestar animal es un valor constitucionalizado porque el artículo 13 del TFUE, vía los artículos 10.2 y 93 de la CE, debe ser comprendido como un principio general del derecho y deviene, a su vez, un canon adicional interpretativo del ordenamiento jurídico español. Ahora bien, dicho valor constitucionalizado –como bien ha subrayado otro sector de la doctrina (Doménech Pascual, 2004, p. 133)– podría eventualmente considerarse más bien un valor constitucional de «carácter mediato» y supeditado a los derechos fundamentales de las personas humanas ya que la actual CE tendría una visión profundamente antropocéntrica.

Del conjunto del análisis efectuado podemos concluir que existen claras convergencias entre el bienestar de los animales de compañía y el derecho del trabajo. Ahora bien, ¿cómo actualmente puede garantizarse el bienestar de los animales de compañía si las personas que están obligadas a ello pueden ser personas trabajadoras (y personas empleadoras)? E, incluso, y como posibilidad ¿cómo garantizarse el bienestar del animal de compañía si los empleadores pueden ser los (potenciales) causantes de que sus personas trabajadoras no hayan podido atender a animales de compañía?

A estos efectos, y más allá de potenciales responsabilidades laborales derivadas de conductas del empleador vinculadas con el cuidado de animales de compañía por parte de una persona trabajadora y, especialmente, sobre la posible vulneración de la libertad ideológica –incluyendo las asociadas al despido y a infracción y sanción administrativa en el orden social¹⁹, no resultaría hipotéticamente descartable la eventual responsabilidad administrativa, civil y penal del empleador por la acción u omisión que causalmente generara que la persona trabajadora no pudiera atender al exigible legal cuidado de animales

¹⁹ Por motivos expositivos del estudio, sobre estas posibilidades *vid.* el siguiente epígrafe 3.

de compañía. Las cuestiones claves y complejas serían establecer y probar el preciso comportamiento, la causalidad entre el comportamiento y el daño y la eventual (si fuere necesaria legalmente) culpa o dolo.

Sin ánimo de exhaustividad, y más allá de responsabilidades laborales y administrativas en el orden social (reiteramos)²⁰, entendemos que podrían potencialmente acontecer o, como mínimo, hipotéticamente explorarse otras tres responsabilidades del empleador (persona física, jurídica o sujeto sin personalidad jurídica) –así como, eventualmente, de otras personas trabajadoras (incluyendo, cargos intermedios y directivos) y la administración social–:

1. «Administrativa» vía LPDBA²¹. Podría llegarse a argumentar que ciertas obligaciones y prohibiciones previstas en la LPDBA no son solamente aplicables a los titulares, tutores, responsables y convivientes con animales de compañía, sino que también atañerían a toda eventual persona física y jurídica y, por tanto, como posibilidad, al empleador²².

De hecho, repárese en que el régimen infractor de la LPDBA acoge a un amplio ámbito subjetivo infractor y de responsabilidades (arts. 69.1 y 2) –incluso estableciéndose la responsabilidad solidaria en el caso de que el incumpliendo correspondiera a varias personas físicas o jurídicas conjuntamente, o si la infracción fuera imputable a varias personas y no resultara posible determinar el grado de participación de cada una de ellas; y subsidiariamente en el caso de las personas jurídicas que hayan cesado en sus actividades, quienes ocuparan el cargo de administrador en el momento de cometerse la infracción–. Es más, por un lado, se hace referencia en muchos casos a conductas (acciones u omisiones) que conlleven la inobservancia de prohibiciones, cuidados u obligaciones establecidas legalmente sin especificar un ámbito subjetivo restrictivo, y, por otro, no siempre

²⁰ *Ibid.*

²¹ Distinta en fundamento a la hipotética vía sancionadora administrativa en el orden social (*vid.* epígrafe 3).

²² *Vid.* artículos 24-28 y 69-75 de la LPDBA.

Si bien todas las personas están obligadas a tratar a los animales conforme a su condición de seres sintientes (art. 24.1), es importante detenerse en la existencia de normas concursales (art. 70):

1. Los hechos susceptibles de ser calificados con arreglo a dos o más preceptos de esta u otra ley se sancionarán observando las siguientes reglas: a) El precepto especial se aplicará con preferencia al general; b) El precepto más amplio o complejo absorberá el que sancione las infracciones subsumidas en aquel; c) En defecto de los criterios anteriores, el precepto más grave excluirá los que sancionen el hecho con una sanción menor. 2. En el caso de que un solo hecho constituya dos o más infracciones, o cuando una de ellas sea medio necesario para cometer la otra, la conducta será sancionada por aquella infracción a la que se aplique una mayor sanción en abstracto. 3. Cuando una acción u omisión deba tomarse en consideración como criterio de graduación de la sanción o como circunstancia que determine la calificación de la infracción, no podrá ser sancionada como infracción independiente.

la conducta infractora debe provocar daños físicos ni alteraciones del comportamiento del animal (generar riesgo y peligro para el bienestar del animal –infracciones leves– art. 73); en otros sí que debe implicar daños o sufrimiento en el animal, siempre que no le cause la muerte o daños, lesiones o secuelas graves y no sea constitutivo de delito (–infracciones graves– arts. 74 y 74 a), y en otros sí que debe implicar la muerte del animal, siempre que no sea constitutivo de delito (–infracciones muy graves– art. 75 a).

2. Civil. Entendemos que podrían llegarse a diferenciar, como mínimo, dos eventuales responsabilidades distintas (y, seguramente, compatibles entre ellas)²³:

- Fundamentar una responsabilidad extracontractual (art. 1902 CC) del empleador por los daños y perjuicios ocasionados a la persona trabajadora derivados de que no le haya permitido ejercer el legal cuidado exigible a un animal de compañía y que, como resultado, haya infringido deberes previstos en la LPDBA y haya sido multada y, eventualmente, se le haya impuesto adicionalmente alguna o algunas medidas accesorias conforme a dicha ley²⁴.

Se trataría, en cierto modo, de una «acción de regreso» ante la responsabilidad administrativa que habría sufrido la persona trabajadora y que hubiese sido causada por el comportamiento del empleador.

- Fundamentar una responsabilidad extracontractual (art. 1902 CC) del empleador por los daños y perjuicios (incluido el daño moral) sufridos por la persona trabajadora –incluyéndose los gastos que hubiese tenido que soportar– ante la falta de un cuidado de un animal de compañía sobre el que la persona trabajadora tiene obligaciones y prohibiciones impuestas legalmente. Este supuesto, estaría pensado, sobre todo, en situaciones de grave riesgo para el bienestar y salud del animal y que eventualmente se hubiera materializado.

Como hemos expuesto ya anteriormente, las cuestiones claves y dificultosas serían establecer y probar el comportamiento (culposo) del empleador y la causalidad (determinante) entre dicho comportamiento y el daño.

²³ Téngase en cuenta que según la LPDBA la imposición de cualquier sanción prevista en ella no excluye la responsabilidad civil de la persona o entidad sancionada (art. 79.1). Además, la responsabilidad civil derivada de una infracción será siempre solidaria entre todos los causantes del daño (art. 79.2), pero ello no impide, a nuestro parecer, que uno de los causantes pueda reclamar civil y posteriormente a otro de los causantes.

²⁴ Sobre las sanciones principales, las medidas accesorias y la graduación de las sanciones, *vid.* artículos 76-78 de la LPDBA.

3. Penal²⁵. Si bien resulta la más incierta y compleja de las otras tres responsabilidades (administrativa, civil y laboral²⁶), podríamos llegar a plantear o hipotetizar dos eventuales escenarios de responsabilidad penal:

- Fundamentar la responsabilidad penal del empleador (sea persona física o jurídica) por maltrato animal *ex* artículos 340 ter y quater²⁷. Se trataría no de argumentar –o no únicamente argumentar– que el empleador fuese el autor directo de este delito, sino probablemente otros grados o formas de participación (quizás, como autor mediato o inductor)²⁸.

Especial mención merece el complejo requisito de «beneficio directo e indirecto» previsto en el artículo 31 bis.1 a) del CP para la responsabilidad penal de la persona jurídica y al que se remite el artículo 340 quater del CP: el «beneficio directo e indirecto» ha sido interpretado como conducta idónea *ex ante* para conseguir una ventaja o como mera expectativa de beneficio o ventaja²⁹. En nuestro caso, entendemos que el beneficio del empleador (persona jurídica) podría ser comprendido como el de conseguir que la persona trabajadora no tuviere que ausentarse del trabajo y además, eventualmente, mandar un mensaje a las personas trabajadoras presente y *ad futurum* de que en la empresa no se permite ausencias por cuidados de animal de compañía. Es decir, el beneficio sería

²⁵ Repárese en que la propia LPDBA establece previsiones respecto a la concurrencia (y coordinación) de procedimientos sancionadores (art. 71) y, entre las cuales, se dispone que «no podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente cuando se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento» (art. 71.1).

²⁶ Sobre las eventuales responsabilidades laborales (incluyendo las administrativas en el orden social), *vid.* el siguiente epígrafe 3.

²⁷ Artículo 340 ter del CP:

Quien abandone a un animal vertebrado que se encuentre bajo su responsabilidad en condiciones en que pueda peligrar su vida o integridad será castigado con una pena de multa de uno a seis meses o de trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a noventa días. Asimismo, se impondrá la pena de inhabilitación especial de uno a tres años para el ejercicio de profesión, oficio o comercio que tenga relación con los animales y para la tenencia de animales.

Artículo 340 quater del CP:

1. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos recogidos en este título, se le impondrán las siguientes penas: a) Multa de uno a tres años, si el delito cometido por la persona física tiene prevista en la ley una pena de prisión superior a dos años; b) Multa de seis meses a dos años, en el resto de los casos. 2. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, en los supuestos de responsabilidad de personas jurídicas los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en el artículo 33.7, párrafos b) a g).

²⁸ Debe advertirse que penar a la persona jurídica por su (eventual) participación resulta una cuestión muy compleja, discutida y controvertida. *Vid.* Lascuráin Sánchez (2019).

²⁹ Sobre las múltiples y complejas interpretaciones de este requisito, *vid.* Ragués i Vallès (2017).

disciplinar tanto a la persona trabajadora como al global de la plantilla y promover que se «rinda más en el desempeño de su actividad»³⁰.

Tómese en consideración que de ser hipotéticamente posible este tipo de responsabilidad debería comportar su integración como riesgo en el marco del *compliance* penal ya que devendría muy relevante para la eventual exención de responsabilidad de la persona jurídica (el empleador) ex artículo 31 bis.2, 3 y 5 del CP. De este modo, a nuestro parecer y atendiendo a estos hipotéticos escenarios de responsabilidad penal planteados, los empleadores que fuesen personas jurídicas deberían actualizar el programa de prevención penal corporativo³¹.

- Fundamentar una responsabilidad penal del empleador, miembros de la administración social, personal de alta dirección y otras personas trabajadoras (incluidos cargos intermedios) por eventuales coacciones (art. 171.1 y 3 CP), trato degradante y acoso laboral (art. 173.1 CP) a la persona trabajadora que mostrase u hubiere mostrado comportamientos «probienestar animal de compañía» y que, eventualmente, hubiesen afectado (o pudieran potencialmente afectar) a su asistencia en el trabajo o, en general, a la organización y clima de trabajo, así como incentivar y generar reivindicaciones (laborales).

Repárese en que en el caso de trato degradante y acoso laboral está prevista la eventual responsabilidad penal para las personas jurídicas y, por tanto, análogamente podrían ser aplicables en este hipotético escenario los argumentos que hemos expuesto sobre la responsabilidad penal del empleador en el anterior supuesto de delito de maltrato animal.

Habiendo analizado las convergencias entre el bienestar de los animales de compañía y el derecho del trabajo, así como haber hipotetizado potenciales responsabilidades administrativas, civiles y penales del empleador (persona física o jurídica) –así como, eventualmente, de otras personas trabajadoras (incluyendo, cargos intermedios y directivos) y la administración social– por la acción u omisión que causalmente generara que la persona trabajadora no pudiera atender al exigible legal cuidado de animales de compañía, en el siguiente epígrafe 3 nos centramos en explorar la(s) respuesta(s) que otorga actualmente el derecho del trabajo español a la problemática planteada –apuntándose, además, eventuales responsabilidades laborales y administrativas del orden social del empleador vinculadas al cuidado y bienestar de animales de compañía de la persona trabajadora–.

³⁰ Análogamente y según reconocida doctrina penalista (Ragués i Vallès, 2023, p. 1642), este podría ser el eventual beneficio del acoso laboral y del que las personas jurídicas pueden ser penalmente responsables a partir de la modificación del artículo 173.1 del CP vía la disposición final cuarta de la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

³¹ En términos generales y muy breve y no específicamente sobre la eventual e hipotética responsabilidad penal del empleador aquí planteada, *vid.* Saura Alberdi y Velasco Saura (2023) sobre la necesaria incorporación y actualización del programa de prevención penal corporativo atendiendo a la posible responsabilidad penal de las personas jurídicas por maltrato animal.

3. Bienestar de los animales de compañía y derecho del trabajo español: actuales vías jurídicas

Si usted es una persona trabajadora y tiene o convive con un animal de compañía y enferma sorpresivamente (o no) –y, por ejemplo, debe ayudarlo a comer, a tomar medicación o debe llevarlo al veterinario– e, incluso, sin estar enfermo, tiene la obligación legal de garantizar su bienestar (en España conforme a la LPDBA)... ¿cómo se compatibiliza ello con su tiempo de trabajo?

En este epígrafe intentaremos apuntar las actuales vías jurídicas que en nuestra opinión el derecho del trabajo español puede eventualmente ofrecer ante dicha pregunta, debiéndose adelantar ya ahora que esta rama del derecho español no está actualmente ideada o, mejor dicho, configurada o en sintonía para dar respuesta directa a este tipo de cuestiones.

Nuestro objetivo es aportar una panorámica de respuestas (y soluciones) teórico-prácticas y ponderar pros y contras, pero debe advertirse de tres limitaciones u observaciones previas.

La primera es que nos centramos en el contrato de trabajo por cuenta ajena ordinario o común en el sector privado –es decir, en el contexto de personas trabajadoras a las que les es de aplicación directa y no por remisión el Estatuto de los Trabajadores (ET)–. Por consiguiente, excluimos, por ejemplo, las personas trabajadoras autónomas, las relaciones laborales especiales y el personal laboral y funcionario de las Administraciones públicas y del sector público.

La segunda es que quedan fuera expresamente del objeto de estudio los siguientes animales o contextos: i) los perros de asistencia (arts. 3 cc, 29.6 y disp. adic. 1.ª LPDBA); ii) los ajustes (incluyendo los «ajustes razonables») en el puesto y lugar de trabajo vinculados a la (necesaria) presencia de un animal de compañía; iii) los animales utilizados en actividades productivas, específicas o profesionales (arts. 1.3 b y e, 3 a, i y j, 34 d LPDBA), y iv) la problemática iuslaboral sobre el bienestar del animal de compañía no derivada de que la persona trabajadora sea el titular, tutor, responsable o conviviente con este, sino porque su puesto de trabajo esté conectado (directa o indirectamente) con una actividad empresarial de la «industria y servicios de los animales de compañía» –incluyéndose, pero no solo, los servicios veterinarios o de comportamiento animal, los centros o entidades de protección, las casas de acogida y los criadores de animales de compañía (arts. 3, 43-50 y 52-58 LPDBA)–.

Finalmente, y como tercera y última observación previa, resulta importante señalar que si bien la responsabilidad laboral del empleador relacionada (directa o indirectamente) al cuidado y bienestar de animales de compañía –incluyéndose eventuales comportamientos discriminatorios y responsabilidades administrativas del orden social– no es el objeto principal de este estudio, no podemos dejar de apuntar posibles escenarios de responsabilidad laboral del empleador en la materia aquí objeto de estudio.

Sin mucho menos ánimo de exhaustividad, salvo error u omisión y a fecha de finalización de este artículo, solamente existiría un caso judicial en España sobre el despido relacionado con el cuidado de un animal de compañía: la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña de 12 de noviembre de 2021 (rec. 5161/2021). En ella se entendió que un despido por inasistencia por llevar a un animal de compañía al veterinario –en el caso concreto un perro llamado Tommy que estaba enfermo– puede llegar a ser considerado como nulo si aquello que realmente se vulnera es una «convicción animalista» pues tal convicción debe entenderse como contenido del derecho fundamental de libertad ideológica y creencias –la cual integra no solo su ejercicio sino también manifestaciones públicas de la ideología y el mantenimiento de posturas coherentes con las convicciones personales según jurisprudencia constitucional–. Se razona que en la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales se pide que se aporte una prueba indiciaria de la vulneración de un derecho fundamental, pero en determinados supuestos –y conforme doctrina y criterios judiciales– se hace necesario que la persona trabajadora acredite la condición personal o el concreto ejercicio del derecho fundamental, así como su conocimiento empresarial. En el presente caso, según el tribunal, el trabajador no acreditó su convicción o «ideología animalista» y su empleador no tenía conocimiento de tal eventual convicción o ideología. Es más, el tribunal razona que el mero hecho de que el empleador sepa que la falta de inasistencia sea por llevar a servicios veterinarios un animal de compañía, no implica *per se* que exista dicha convicción o ideología, sino meramente el cumplimiento de obligaciones legales de cuidado y bienestar sobre las personas tenedoras de animales de compañía. Por ello se declara la inexistencia de vulneración de derecho fundamental (FD. 2.º 3). Ahora bien, se declara la improcedencia del despido al entender que la ausencia de un día de trabajo sin que concorra «otro elemento suficiente» no es causa lícita de despido y, por tanto, se está ante un despido sin causa cuya calificación debe ser la improcedencia según criterio del Pleno de la Sala Social del TSJ de Cataluña (FD. 2.º 4).

En todo caso, y más allá de comportamientos del empleador discriminatorios por convicción o «ideología animalista», podría llegarse a plantear una eventual «discriminación animalista» como nueva causa discriminatoria atendiendo a la cláusula abierta del artículo 14 de la CE sobre discriminación «por cualquier otra condición o circunstancia personal o social» (no vinculada/fundamentada en la libertad ideológica).

Asimismo, no sería descartable la aplicación de infracciones administrativas en el orden laboral asociadas a estos dos tipos posibles fundamentos de discriminación –ya sea durante la vigencia del contrato de trabajo (art. 8.12 de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social –LISOS–) como previo a la misma–. En este último sentido, téngase en cuenta que pudiera llegar a constituir infracción la solicitud de datos en cualquier proceso de selección, intermediación, colocación y establecer condiciones (mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio) vinculados a tener responsabilidad sobre un animal de compañía y/o tener una convicción o «ideología animalista» (art. 16.1. c y d LISOS).

Por último, para establecer y probar eventuales conductas e indicios de discriminación (prueba indiciaria) entendemos que podría ser relevante determinar la existencia de una política o conducta persistente empleadora «contraria al bienestar del animal de compañía» (incluida, una que fuese *de facto*). En este sentido, podría llegar a ser potencialmente útil intentar trasladar argumentos expuestos en la STSJ de Cataluña de 14 de septiembre de 2021 (rec. 2943/2021) (FJ. 8.º) que vinculan «políticas de empresa» que se convierten en una práctica general empleadora y cómo ello ayuda a determinar la existencia de comportamiento discriminatorio –en el caso de esta sentencia se trataba sobre una «política de empresa» dirigida a despedir injustificadamente a personas trabajadoras de baja por incapacidad temporal–.

Efectuadas estas tres observaciones –y sin perjuicio de que interpretaciones o conclusiones ya alcanzadas y que puedan alcanzarse en este mismo epígrafe 3 así como en el siguiente puedan ser potencialmente extrapolables y análogamente aplicables a las personas trabajadoras, funcionariado, animales y contextos excluidos de este estudio–, procedemos a realizar la mencionada panorámica analítica de las eventuales respuestas y soluciones teórico-prácticas en el derecho del trabajo español a la problemática suscitada: 1) la «buena voluntad», las políticas empleadoras «*pet friendly*» y las condiciones más beneficiosas; 2) las políticas «*pet friendly*» en la negociación colectiva y el disfrute de días de asuntos propios, y 3) derechos y obligaciones previstos en el ET: i) la compensación con descanso de horas extraordinarias y del exceso por distribución irregular de la jornada; ii) las vacaciones; iii) la incapacidad temporal; iv) el permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (art. 37.3 b ET), el permiso por fallecimiento (art. 37.3 b bis ET), el permiso por fuerza mayor familiar (art. 37.9 ET), el permiso parental (art. 48 bis ET) y la solicitud de adaptación de jornada (art. 34.8 ET); v) el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (art. 37.3 d ET).

3.1. La «buena voluntad», las políticas empleadoras «*pet friendly*» y las condiciones más beneficiosas: tipología y factores

Aunque desde un punto de vista iuslaboral y de gestión de personas trabajadoras («gestión de RR. HH.») quizás no tuviere que ser de esta manera, muchas situaciones de eventual conflicto que tienen dimensión jurídico-laboral se solucionan a base de «buena voluntad», la «buena fe», la cooperación y colaboración entre compañeras y compañeros de trabajo. Es decir, una «autogestión» de las personas trabajadoras en la que pueden no llegar a intervenir cargos intermedios ni superiores e, incluso, desconocerse por el empleador (sin consentimiento) y que pudiera eventualmente ser contraria al sistema organizativo empresarial y a la normativa aplicable. Así, por ejemplo, podría pensarse en ausentarse unas horas o algún día al trabajo (con o sin recuperación de dicho tiempo de trabajo), teletrabajar esporádicamente o llevar al animal de compañía al centro de trabajo unas horas o días.

Resulta notoria la falta de previsibilidad, discrecionalidad, arbitrariedad, potenciales repercusiones disciplinarias y, en general, inseguridad jurídica que pueden tener o acarrear este tipo de acciones y comportamientos. Además, algunas potenciales cuestiones deben ser destacadas: i) ¿cómo garantizarse que realmente la finalidad es cuidar el bienestar del animal de compañía?; ii) ¿cómo garantizarse la seguridad y salud de la persona trabajadora, de las otras personas trabajadoras, de la clientela y, en general, del personal externo de la empresa?, y iii) ¿cómo garantizarse la seguridad y salud del propio animal de compañía y la limpieza y mantenimiento de los espacios físicos?

Por otro lado, y más allá de estas medidas de «buena voluntad», podemos encontrar políticas empleadoras «*pet friendly*». A nuestro parecer, estas deberían conceptualizarse como un conjunto de acciones con carácter de perdurar auspiciadas o implementadas por el empleador –y no necesariamente negociadas con las personas trabajadoras o su representación legal– existentes en la empresa, en centros de trabajo o departamentos de la empresa y consistentes en fomentar el bienestar de los animales de compañía de las personas trabajadoras –personas trabajadoras que sean titulares, tutores, responsables o convivientes con animales de compañía–. Estas pueden tener el genuino objetivo de ayudar y de promocionar el bienestar de los animales de compañía –por una eventual convicción o ideología «animalista»–, de mejorar la salud, el bienestar y satisfacción de las personas trabajadoras, así como potenciar la «atracción y retención del talento» o una combinación de algunos o todos estos motivos. Indudablemente y en todo caso, todo ello puede consistir en una intencionada estrategia de «*employer branding*», incluso teórica e hipotéticamente podría llegar a certificarse por una organización externa –un distintivo, certificación o sello empleador «*pet friendly*»–³².

Lo cierto es que actualmente en España, y a diferencia de países de cultura anglosajona³³, este tipo de políticas empleadoras deben ser consideradas como anecdóticas y, sobre todo, vinculadas a empresas de la «industria y servicios de los animales de compañía»³⁴.

Si bien el contenido específico de las políticas «*pet friendly*» puede ser muy diverso, consideramos que podrían distinguirse dos grandes tendencias: i) medidas de «tiempo-lugar» para garantizar el bienestar del animal de compañía –por ejemplo, permisos (remunerados

³² Salvo error u omisión, la realidad es que en España los distintivos, certificaciones o sellos empleadores «*pet friendly*» están enfocados sobre todo al sector turístico (y especialmente a los alojamientos) –por ejemplo, el sello turístico «*pet friendly*» creado por la Confederación Española de Agencias de Viajes y Purina– y tienen el claro objetivo de visibilizar (señalizar) en el mercado que la clientela puede llevar a su animal de compañía y la eventual existencia de facilidades para su bienestar (por tanto, no pensado o diseñado para los animales de compañía de las personas trabajadoras).

³³ Sobre las políticas «*pet friendly*» e incluyendo ejemplos de empresas anglosajonas, en especial, estadounidenses, por todos, *vid. Wilkin et al.* (2016).

³⁴ Por ejemplo, la empresa Barkyn España estaría ofreciendo un autodenominado «permiso de paternidad» a las personas trabajadoras que acojan un animal de compañía (Ejecutivos, 2020), y otros empleadores (Purina España, Ovideo España y BemyPartner) permiten la «convivencia» con animales de compañía en sus oficinas (Equipos & Talento, 2022; Metrópoli, 2018).

o no), opción de teletrabajar y poder llevar al animal de compañía al centro de trabajo-, y ii) salario en especie consistente en sufragar parcial o totalmente –o, incluso, proporcionar física y directamente– seguros, tratamientos veterinarios, asistencia y otros servicios para o relacionados con el bienestar del animal de compañía, proveer de comida específica y objetos para el animal, así como servicio de cuidado de los animales de compañía –en las instalaciones de la empresa o fuera de ellas (una especie de, si me permiten el símil, «guardería» para animales de compañía)–³⁵.

La implementación de estas políticas tiene repercusiones económicas y jurídico-laborales (directas e indirectas) –por ejemplo, con eventual impacto en el salario regulador a efectos de indemnizaciones (por despido) y en cotizaciones de la Seguridad Social–, pero, ante todo deberían tenerse en cuenta la seguridad y salud –incluyendo cuestiones vinculadas a fobias, miedo y alergias– de los animales de compañía, las personas trabajadoras, la clientela y el personal externo de la empresa y la limpieza y mantenimiento de los espacios. En este sentido, consideramos que tal implementación puede variar por muchos factores –por ejemplo, cultura empresarial y, especialmente, si la empresa es «ideológicamente animalista»; el número de personas trabajadoras en la empresa y centro de trabajo; los espacios físicos disponibles, y, final e indudablemente, la partida presupuestaria (directa e indirectamente) asignada a estas políticas–. Si bien en España existe alguna empresa que ayuda a otras empresas a implementarlas³⁶, también cabría pensar en subcontratarlas parcial o totalmente.

Finalmente, no debería descartarse la posibilidad de que las políticas empleadoras «*pet friendly*» pudiesen derivar en el nacimiento y existencia de condiciones más beneficiosas (art. 3.1 c ET)³⁷.

3.2. Las políticas «*pet friendly*» en la negociación colectiva: una vía (casi) inexplorada, pero... ¿disfrute de días de asuntos propios?

Actualmente la negociación colectiva española casi ha inexplorado las políticas *pet friendly* (en la misma línea, De Juan Escandell, 2022, p. 5; Molina Vega, 2021). Si bien

³⁵ Téngase en cuenta que garantizar el bienestar de un animal de compañía –cumplir con obligaciones impuestas por la LPDBA (vid. epígrafe 1)– puede suponer significativos costes económicos y que en el caso de tenencia de perros se obliga a

la persona titular [a] contratar y mantener en vigor un seguro de responsabilidad civil por daños a terceros, que incluya en su cobertura a las personas responsables del animal, por un importe de cuantía suficiente para sufragar los posibles gastos derivados, que se establecerá reglamentariamente (art. 30.3).

³⁶ Este es el caso de Purina con su programa «*Pets at Work*» (Purina, s.f.).

³⁷ Sobre el nacimiento y existencia de condición más beneficiosa, por todas, vid. STS de 7 de julio de 2021 (rec. 80/2020) (FD. 5.º).

En la doctrina académica, por todos, Gala Durán (2019).

parecerían existir algunos acuerdos de empresa en la Comunitat Valenciana que contendrían disposiciones sobre permisos para cuidar animales de compañía (Molina Vega, 2021)³⁸, únicamente se ha detectado un convenio colectivo estatutario que pueda entenderse que contiene una (semi)medida «*pet friendly*»³⁹: un permiso retribuido para el día causante del fallecimiento del animal doméstico propiedad de la persona trabajadora o del o de la cónyuge, debiéndose en tales casos acreditarse la propiedad del animal, así como la cartilla sanitaria del animal y el documento acreditativo del fallecimiento⁴⁰.

Teniendo en cuenta esta situación generalizada en la negociación colectiva en España y si se parte de que, en principio, esta es expresión de valores, prioridades y del modelo de mercado de trabajo que es deseado por las personas trabajadoras y los empleadores o, como mínimo, por su representación legal, podría concluirse que el bienestar de los animales no es una prioridad para la (mayor parte de la) sociedad española⁴¹.

Con independencia de si tal conclusión puede resultar apresurada y precipitada, es menester señalar que muchos convenios colectivos estatutarios prevén días de asuntos propios –o con otras denominaciones como «días de libre disposición», «permiso para gestiones particulares» o «licencia personal»–. El disfrute de estos días podría ser una vía de salida a necesidades de cuidado de animales de compañía (en el mismo sentido, De Juan Escandell, 2022, p. 6; Molina Vega, 2021). Sin embargo, a nuestro parecer esta fórmula tiene dos limitaciones: por un lado, y siendo la más evidente, es que estos días estén previstos convencionalmente –pueden o no existir y su existencia actual no implica su existencia futura–, y, por otro, su regulación específica y, en concreto, la necesidad de preaviso –formalizado o no–, el cual puede impedir que esta vía sea una efectiva respuesta a determinadas necesidades de atención urgente al animal de compañía.

³⁸ No se ha podido verificar su existencia y efectivo contenido.

³⁹ Para este fin se ha efectuado una intensa búsqueda por palabras clave –«animal»; «animal doméstico»; «animal de compañía»; «mascota»; «*pet*»; «perro»; y «gato» (y sus correspondientes plurales), así como «*pet friendly*»– en buscadores públicos (en REGCON y en el BOE) y privados de varias editoriales y proveedores de servicios de información y conocimiento jurídicos.

⁴⁰ Artículo 36 k) del II Convenio colectivo de Kiwokopet, SLU (Resolución de 16 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo –BOE de 26 de julio de 2023–).

Como puede deducirse del nombre de la sociedad mercantil –y así se ha comprobado–, su actividad se enmarca en la «industria y servicios de los animales de compañía».

Anteriormente, la misma medida se disponía en el artículo 36 k) del Convenio colectivo de Kiwokopet, SLU y Kivet, SLU (Resolución de 13 de septiembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo –BOE de 1 de octubre de 2019–).

⁴¹ Esta función –en general y no en la materia concreta de estudio aquí– es la que se ha denominado por parte de cierta doctrina especializada como «función gubernativa» de la negociación colectiva (Moll Noguera, 2019, pp. 44-50).

3.3. Los derechos y obligaciones previstos en el ET y el bienestar de los animales de compañía: usos, interpretaciones y límites

Intentar canalizar la necesidad de la persona trabajadora objeto de estudio mediante derechos y obligaciones previstos en el ET es complejo porque esta norma no prevé explícitamente mención alguna sobre los animales de compañía y su bienestar. A pesar de ello, entendemos que podría eventualmente explorarse las siguientes vías: i) la compensación con descanso de horas extraordinarias y del exceso por distribución irregular de la jornada (arts. 35 y 34.2 ET); ii) las vacaciones (art. 38 ET); iii) la incapacidad temporal (art. 45.1 c ET); iv) el permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (art. 37.3 b ET), el permiso por fallecimiento (art. 37.3 b bis ET), el permiso por fuerza mayor familiar (art. 37.9 ET), el permiso parental (48 bis ET) y la solicitud de adaptación de jornada (art. 34.8 ET), y v) el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (art. 37.3 d ET).

Antes de analizar cada una de estas alternativas, avanzamos que todas ellas encuentran limitaciones y, a nuestro parecer, en la mayoría de los supuestos –no todos– solo mediante interpretaciones más bien voluntaristas se puede conseguir el efecto deseado.

3.3.1. La compensación con descanso de horas extraordinarias y del exceso por distribución irregular de la jornada

La vía de la compensación con descanso de horas extraordinarias y del exceso por distribución irregular de la jornada (arts. 35.1 y 34.2 ET) trataría de hacer coincidir la necesidad temporal de la persona trabajadora de garantizar el bienestar del animal de compañía con estos descansos.

Esta opción puede ser sugerente porque potencialmente muchas personas trabajadoras pueden estar dentro de este «marco de compensación»; pero, sin embargo, dicho tiempo a compensar puede no coincidir temporalmente con la mencionada necesidad y, de hecho, puede llegar a depender mucho de lo establecido en convenio colectivo, acuerdo entre el empleador y la representación legal de las personas trabajadoras o, *de facto*, de la voluntad del empleador.

3.3.2. Las vacaciones

Respecto las vacaciones (art. 38 ET), y análogamente al anterior supuesto, se trataría de intentar coincidir temporalmente la necesidad de la persona trabajadora de garantizar el bienestar del animal de compañía con las vacaciones (en la misma línea sobre esta vía, De Juan Escandell, 2022, p. 6; Molina Vega, 2021).

Como ventaja, es importante remarcar que no resulta impedimento que las vacaciones se asocien frecuentemente a descanso porque su objetivo es igualmente disponer de periodo de ocio, esparcimiento y, ante todo, tiempo para el libre desarrollo de la personalidad de la persona trabajadora pues en última instancia la persona trabajadora no es ni debe ser considerada como un «mero factor productivo» tal y como explicitó el TC⁴². Ahora bien, y como desventaja, no siempre será posible hacer encajar dicha necesidad temporal con el disfrute de las vacaciones –a no ser que se esté ante la práctica de día «a cuenta de vacaciones»–, más cuando legalmente el periodo de su disfrute debe fijarse de acuerdo entre el empleador y la persona trabajadora, de conformidad con las correspondientes disposiciones de los convenios colectivos, y la persona trabajadora debe conocer las fechas de disfrute que le correspondan dos meses antes, al menos, de su comienzo (arts. 38.2 y 3 ET).

3.3.3. La incapacidad temporal

La vía de la incapacidad temporal (45.1 c ET) consistiría en que la persona trabajadora hiciera coincidir la necesidad estudiada con estar en situación de incapacidad temporal.

Si bien dicha posibilidad debe generalmente descartarse por ser eventualmente fraudulenta y con transgresión de la buena fe contractual –con eventual consecuente ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador e, incluso, concretándose en despido disciplinario–, no resulta baladí apuntarla: algunas encuestas –si bien no en España– ponen de relieve que un porcentaje nada descartable de personas trabajadoras –más de un 50 % en Australia– lo haría (mentiría) (Tarbert, 2022) y una parte considerable lo habría hecho –se estima que un 42 % de las personas trabajadoras británicas habría mentido en alguna ocasión por esta razón (Animal Friends Pet Insurance, 2017)–.

3.3.4. El permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el permiso por fallecimiento, el permiso por fuerza mayor familiar, el permiso parental y la solicitud de adaptación de jornada

En cuanto al permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (art. 37.3 b ET), al permiso por fallecimiento (art. 37. 3 b bis ET), al permiso por fuerza mayor familiar (art. 37.9 ET), al permiso parental (art. 48 bis ET) y a la solicitud de adaptación de jornada (art. 34.8 ET) –y sin necesidad de analizar las diferencias de estas medidas–, ninguna de ellas tiene encaje

⁴² Vid. STC, Sala 1.ª, 192/2003, de 27 de octubre (FD. 7.º).

jurídico a la necesidad planteada por la simple y rotunda realidad jurídico-material: un animal de compañía no es actual y jurídicamente un miembro de la familia y biológicamente no es una persona y, en cambio, todas estas hipotéticas vías jurídico-laborales están asociadas a personas⁴³.

No obstante, algunos sectores han abogado a favor de una supuesta interpretación conforme a la realidad del momento ex artículo 6.3 del CC (Todolí Signes, 2016) y, eventualmente justificando que el animal de compañía es un miembro de la familia (De Juan Escandell, 2022, p. 5). Desde nuestra perspectiva estas interpretaciones adolecen de voluntarismo y superan los límites interpretativos y de la seguridad jurídica exigibles en un Estado de derecho.

3.3.5. El cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal

El cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (art. 37. 3 d ET) es la vía más sugerente de las analizadas puesto que con determinada interpretación sería posible encajarla con un cierto tipo de necesidad para garantizar el bienestar de los animales de compañía.

En concreto, y a falta de norma legal o convencional que determine con exactitud la duración de la ausencia y su compensación económica y teniendo en cuenta que difícilmente la necesidad temporal sea más del 20 % de las horas laborales en un periodo de 3 meses –supuesto que facultaría a pasar a la persona trabajadora afectada a la situación regulada en el art. 46.1 ET–, en nuestra opinión la persona trabajadora tendría derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración cuando existiese una extrema urgencia consistente en que el animal de compañía necesita servicios veterinarios porque está en peligro su propia vida o se encuentre en un estado de intenso sufrimiento. A nuestro parecer, con esta interpretación que proponemos ahora se daría significado a «deber inexcusable» y a que este sea de «carácter público» y «personal» ya que la LPDBA deviene la fuente de dicho «deber inexcusable», de «carácter público» y «personal» –se impone directamente al titular, responsable o persona que conviva con el animal de compañía y que es la persona trabajadora en cuestión–⁴⁴.

Finalmente, desde un enfoque de derecho comparado, es menester poner de manifiesto que, salvo error u omisión, existen dos sentencias de tribunales italianos que emplearon la idea de «deber inexcusable» para entender que una persona trabajadora tenía derecho a que se le concediera un permiso de 2 días previsto en el ordenamiento italiano por «grave

⁴³ Sobre los miembros de la familia, la descosificación y no humanización de los animales y la Ley 17/2021 y la LPDBA, nos remitimos al epígrafe 1 de este estudio.

⁴⁴ Sobre las obligaciones que impone la LPDBA, *vid.* epígrafe 1 de este estudio.

motivo familiar y personal» –subrayamos la relevancia jurídica de «deber inexcusable» y de «motivo personal» (no meramente familiar) para que fuese posible tal interpretación⁴⁵.

4. A modo de conclusión: propuestas *de lege ferenda* sobre el bienestar de los animales de compañía para el derecho del trabajo español

Como se puede extraer del análisis del anterior epígrafe 3, el derecho del trabajo español y, específicamente, el ET no está configurado o, mejor dicho, no está en sintonía para dar respuesta directa a la materia objeto de este estudio. Teniéndolo en cuenta y a modo de conclusión, procedemos a realizar propuestas *de lege ferenda* sobre el bienestar de los animales de compañía para el derecho del trabajo español de forma secuencial: primero, exponemos diversas alternativas de propuestas *de lege ferenda*, las cuales –ya avanzamos– serán rechazadas (epígrafe 4.1), y posteriormente argumentaremos la necesidad de legislar un permiso retribuido por bienestar de animal de compañía, un permiso retribuido por fallecimiento de animal de compañía y la nulidad objetiva y el derecho a una indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante, daño emergente y daño moral) ante comportamientos contrarios al bienestar del animal de compañía por parte del empleador en el derecho del trabajo español.

4.1. Alternativas de propuestas *de lege ferenda* sobre el bienestar de los animales de compañía para el derecho del trabajo español

La intervención legislativa para garantizar que la persona trabajadora –como titular, responsable o conviviente con un animal de compañía– pueda cumplir con las obligaciones legales del bienestar de dicho animal podría articularse de múltiples maneras⁴⁶. Algunas alternativas podrían ser:

- Incluir en el ET una mención sobre que los convenios colectivos estatutarios deberán establecer medidas para garantizar el bienestar y cuidado de los animales de compañía de sus personas trabajadoras (titular, responsable o conviviente con un

⁴⁵ Nos referimos a la *Sentenza de la Suprema di Cassazione, sez. III, 18 aprile-5 giugno 2007 (n. 21805)* y la *Sentenza de la Suprema di Cassazione, sez. III, 13 dicembre 2012 (n. 5979)*. En ambas sentencias el empleador era la *Sapienza Università di Roma*.

⁴⁶ Recuérdesse que la LPDBA considera «persona titular» la que «figure como tal en los registros oficiales constituidos para las distintas especies» (art. 3 dd); y «persona responsable» como aquella «persona física o jurídica que sin ser titular se encuentre, de forma circunstancial o permanente, al cuidado, guarda o custodia del animal» (art. 3 bb).

animal de compañía). A estos efectos, resulta complejo determinar el lugar propicio en la norma, pero podría ser (idealmente) mediante un nuevo párrafo en el artículo 85.1.

- Modificar la normativa de la solicitud de adaptación de jornada (art. 34.8 ET) para añadir como causa de dicha solicitud de adaptación el necesario cuidado para garantizar el bienestar del animal de compañía de la persona trabajadora (titular, responsable o conviviente con el animal).
- Modificar el redactado del deber inexcusable de carácter público y personal (art. 37.3 d ET) para clarificar e introducir explícitamente que entra dentro de este supuesto el necesario cuidado urgente de un animal de compañía –por estar en peligro la propia vida del animal de compañía o encontrarse en un estado de intenso sufrimiento– del que la persona trabajadora sea titular, responsable o conviviente.

Sin embargo, algunas o todas estas opciones tienen limitaciones o problemáticas: i) complejidad en su articulación técnica-jurídica, práctica y temporal (no dar respuesta a necesidad urgente); ii) podrían llegar a no ser suficientes para garantizar el bienestar y cuidado de los animales de compañía, y iii) podrían tener cierto rechazo (o total rechazo) social.

Para evitarlas y, sobre todo, como medida que pudiera ser aceptable global y socialmente, consideramos que sería necesario regular un permiso retribuido por cuidado de animal de compañía. Además, como argumentaremos, y por motivos de coherencia normativa, debería regularse también un permiso retribuido por fallecimiento de animal de compañía, así como la nulidad objetiva y el derecho a una indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante, daño emergente y daño moral) de comportamientos contrarios al bienestar del animal de compañía por parte del empleador.

4.2. La necesidad de legislar en el derecho del trabajo español un permiso retribuido por cuidado de animal de compañía, un permiso retribuido por fallecimiento de animal de compañía y la nulidad objetiva y el derecho a una indemnización por daños y perjuicios ante comportamientos contrarios al bienestar del animal de compañía por parte del empleador

Más allá de los detalles técnicos jurídico-laborales –tales como cuánto tiempo (por ejemplo, a modo de propuestas, el indispensable o «x» días al año disfrutables por fracciones de «x» horas y eventualmente acumulable en «x» años), la forma de acreditar la vinculación entre el animal de compañía y la persona trabajadora y la necesidad de cuidado del animal de compañía (conexión con su salud y su bienestar), así como que la negociación colectiva pudiera mejorar sus condiciones de disfrute–, un permiso remunerado por cuidado de animal de compañía resulta, a nuestro parecer, imprescindible a tenor del conjunto del análisis desarrollado en este estudio.

En esta línea, se planteó formalmente la necesidad de regular algún tipo de permiso por parte de la «Plataforma Profesionales VS Ley PPP» a la Dirección General de Derechos de los Animales cuando se iba a tramitar la LPDBA (Gutiérrez Arranz, 2021) y, también lo han manifestado algunos sectores de la abogacía española (De Juan Escandell, 2022, p. 5; García García, 2018; Molina Vega, 2021).

Entendemos que lo esencial de esta medida legislativa es que fuese fruto de un diálogo social amplio: no solo debería tenerse en cuenta las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, sino adicionalmente consultar a entidades animalistas y personas expertas sobre el bienestar animal. Por otro lado, y avanzándonos a eventuales potenciales críticas del mal uso de este tipo de permiso –y análogamente para el otro permiso que se propone legislar–, téngase en cuenta que el empleador dispone de la facultad disciplinaria (incluyéndose el despido disciplinario) y esta actúa como un gran desincentivo. Además, no resultaría descartable establecer que si dos (o más) personas trabajadoras de la misma empresa quisieran ejercer este permiso por el mismo animal de compañía causante, el empleador podría llegar a limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito.

En todo caso, a nuestro parecer, un permiso como el propuesto debería ser necesariamente retribuido, so pena de generarse un (potente) desincentivo de su uso y podría incluirse como nueva letra en el artículo 37.3 del ET. Además, otras medidas deberían regularse para dotar de coherencia interna al ordenamiento jurídico-laboral: i) un permiso retribuido por fallecimiento de animal de compañía, y ii) la nulidad objetiva y el derecho a una indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante, daño emergente y daño moral) ante comportamientos contrarios al bienestar del animal de compañía por parte del empleador.

En concreto, permítanme, aunque sea brevemente, argumentar las razones de la necesidad de legislar estas otras dos medidas:

1. Un permiso retribuido por fallecimiento de animal de compañía: entendemos que resulta necesario regularlo porque si se admite la necesidad de un permiso para el cuidado de animal de compañía, resultaría incoherente que al segundo justo después del fallecimiento del animal la persona trabajadora ya no tuviere causa legal para ausentarse. Se añade, asimismo, que la persona trabajadora puede estar obligada a realizar trámites administrativos ante el fallecimiento y que socialmente podría ser rechazable la existencia de un permiso por cuidado y no uno por fallecimiento.

Este permiso, en cualquier caso, debería ser: i) retribuido para evitar generarse un desincentivo en su uso y ii) diferente al del cuidado ya que son hechos causantes distintos –y que pueden o no tener interconexión (ej. fallecimiento súbito sin sintomatología previa) – y, además, de esta forma se permitiría una regulación diferenciada entre ambos permisos (legislar una nueva letra en el art. 37.3 ET distinta a la anteriormente propuesta).

2. La nulidad objetiva y el derecho a una indemnización por daños y perjuicios ante comportamientos contrarios al bienestar del animal de compañía: si bien potencialmente existirían eventuales fórmulas protectoras vía «garantía de indemnidad», tutelaje antidiscriminatorio por «libertad ideológica y creencias animalistas» o, incluso, una nueva causa discriminatoria atendiendo a la cláusula abierta del artículo 14 de la CE sobre discriminación «por cualquier otra condición o circunstancia personal o social»⁴⁷, estas podrían ser complejas e ineficientes en la práctica para conseguir una efectiva protección de la persona trabajadora ante el disfrute de los dos permisos propuestos anteriormente. Por ello consideramos que debería establecerse legalmente la nulidad objetiva –en especial, ante el despido (dualidad entre procedente o nulo)– y el derecho de la persona trabajadora a una indemnización por daños y perjuicios ante comportamientos contrarios al bienestar del animal de compañía por parte del empleador.

En concreto, ténganse en cuenta el ámbito y consecuencias derivadas –o que tendrían que derivarse– de estas medidas y cuyo objetivo es proteger *ex ante* y *ex post* a la persona trabajadora y el bienestar del animal de compañía:

- a) Aquello que se protege no es únicamente el disfrute de los permisos propuestos –y que debería haber un periodo de «x» meses después de su disfrute de protección objetiva ante medidas como el despido y, en todo caso, desde su solicitud–, sino ante todo comportamiento contrario al bienestar del animal de compañía por parte del empleador y, por tanto, es un ámbito más amplio.

En concreto, se propone: creación de un nuevo artículo 17 bis del ET sobre nulidad objetiva (no por o de discriminación) de todo comportamiento contrario al bienestar del animal de compañía del empleador en estadios previos al contrato de trabajo (ej. proceso de selección), durante el mismo y su extinción; inclusión de nueva letra sobre causa de despido nulo en el artículo 55.5 del ET; eventuales y acordes ajustes normativos en la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS), y, finalmente, eventuales y acordes ajustes normativos en la LISOS.

En cuanto a las modificaciones de la LRJS, entendemos que podría crearse una nueva modalidad procesal, bien mediante una nueva sección en el capítulo V de la LRJS y con un nuevo artículo 139 bis, bien modificando el título de la sección 5.^a de dicho capítulo e introducir un nuevo artículo 139 bis.

- b) Inclusión explícita del derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada por los daños y perjuicios derivados de la conducta contraria al bienestar del animal de compañía –daño de todo tipo y, por tanto, lucro cesante, daño emergente y daño moral–. Además, consideramos que para la determina-

⁴⁷ Vid. epígrafe 3.

ción de la cuantía de la indemnización debería tenerse en cuenta no solo una finalidad resarcitoria y compensadora (carácter resarcitorio y compensador de la indemnización), sino también la de contribuir a prevenir el daño (carácter disuasorio de la indemnización).

En todo caso, estos concretos aspectos sobre la indemnización deberían incluirse claramente en la modificación de la LRJS señalada anteriormente.

Para finalizar, queremos concluir este estudio con una breve reflexión: consideramos que la temática abordada no debería ser vista como una frivolidad, sino que es una materia que presenta claroscuros, aristas y complejidades teórico-prácticas que apelan tanto a valores filosófico-sociales como a la más pura cotidianidad en el marco de sociedades, economías y Estados desarrollados capitalistas, liberales y del bienestar. Pensamos que, si bien puede llegar a retrasarse el real y serio debate y emprender medidas legislativas en el derecho del trabajo español, la problemática ya existe y es augurable que se acentúe en el futuro próximo.

Referencias bibliográficas

- Alonso García, E. (2010). El bienestar de los animales como seres sensibles-sentientes: su valor como principio general, de rango constitucional, en el derecho español. En J. A. Santamaría Pastor (Dir.), *Los principios jurídicos del Derecho administrativo* (pp. 1.427-1.510). La Ley-Wolters Kluwer.
- Animal Friends Pet Insurance. (17 de junio de 2017). Should workers be allowed time off to take care of their poorly pets? *Dog Blog-Animal Friends Pet Insurance*. <https://www.animalfriends.co.uk/dog/dog-blog/should-workers-be-allowed-time-off-to-take-care-of-their-poorly-pets/>
- AMVAC y AEDPAC. (2023). Informe sectorial AMVAC-AEDPAC 2023. https://www.amvac.es/docs/informe_sectorial.pdf
- Calabresi, G. (1985). Sobre los límites de los análisis no económicos del Derecho. *Anuario de Filosofía del Derecho*, 2, 219-228.
- Calsamiglia Blancafort, A. (1987). Eficiencia y derecho. *Doxa: Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 4, 267-287.
- Calvo Soler, P. (2017). *El vínculo entre el ser humano y los animales: aspectos psicológicos y psicopatológicos*. [Tesis doctoral. Universtat Autònoma de Barcelona]. <http://hdl.handle.net/10803/454806>
- Casado Casado, L. (2020). La tutela del bienestar animal en el ordenamiento jurídico-administrativo en España. Especial referencia a los animales de compañía. *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, 11(2), 48-102.

- Castro Álvarez, C. (2019). *Los animales y su estatuto jurídico: protección y utilización de los animales en el Derecho*. Aranzadi.
- Collins, H., Lester, G. y Mantouvalou, V. (2018). Introduction: does labour law need philosophical foundations? En H. Collins, G. Lester & V. Mantouvalou (Eds.), *Philosophical foundations of labour law* (pp. 1-30). Oxford University Press.
- Davidov, G. (2016). *A purposive approach to labor law*. Oxford University Press.
- Davies, P. L. (2015). Efficiency arguments for the collective representation of workers: a sketch. En A. Bogg, C. Costello, A.C.L. Davies & J. Adams-Prassl (Eds.), *The autonomy of labour law* (pp. 367-395). Hart Publishing.
- Deakin, S. y Wilkinson, F. (1998). Labour law and economic theory: a reappraisal. *ESRC Centre for Business Research, Research paper*, 92, 1-46. <https://www.jbs.cam.ac.uk/wp-content/uploads/2023/05/cbrwp092.pdf>
- Doménech Pascual, G. (2004). *Bienestar animal contra derechos fundamentales*. Atelier.
- Eccles, M. y Goujard, C. (16 de marzo de 2023). Barking mad? Commission chews over bring-your-pet-to-work policy. *www.politico.eu*. <https://www.politico.eu/article/barking-mad-commission-chews-over-bring-your-pet-to-work-policy-dogs-eurocrats-eu-institutions-pets-to-work-cross-group-pack-of-meps/>
- Ejecutivos. (1 de octubre de 2020). Barkyn, la primera empresa en España en ofrecer un permiso de paternidad remunerado a sus empleados que acojan una mascota. *Ejecutivos*. <https://ejecutivos.es/noticias/barkyn-la-primera-empresa-en-espana-en-ofrecer-un-permiso-de-paternidad-remunerado-a-sus-empleados-que-acojan-una-mascota/>
- Equipos & Talento. (21 de septiembre de 2022). El campus de Nestlé en España ya es Dog Friendly. *Equipos y Talento*. <https://www.equipostrytalento.com/noticias/2022/06/21/el-campus-de-nestle-en-espana-ya-es-dog-friendly>
- Fernández Domingo, J. I. (2022). Evolución histórica en la consideración de los animales: del mundo clásico a la actualidad. En G. Cerdeira Bravo de Mansilla (Dir.), *Un nuevo Derecho civil para los animales: comentarios a la Ley 17/2021, de 15 de diciembre* (pp. 13-30). Reus.
- Fernández, M. (22 de octubre de 2022). Mascotas SA: una industria «milmillonaria» que no para de crecer. *El País*. <https://elpais.com/economia/negocios/2022-10-22/mascotas-sa-una-industria-milmillonaria-que-no-para-de-crecer.html>
- Font Galán, J. I. (1987). *Constitución económica y Derecho de la Competencia*. Tecnos.
- Gala Durán, C. (2019). El principio de condición más beneficiosa a la luz de la última jurisprudencia. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 143, 165-190.
- García García, M. D. (9 de febrero de 2018). Una reforma laboral por el bienestar animal. *Blog de Derechos Animales*. <https://www.abogacia.es/publicaciones/blogs/blog-de-derecho-de-los-animales/una-reforma-laboral-por-el-bienestar-animal/>
- Gutiérrez Arranz, A. (29 de septiembre de 2021). Sobre la modificación del Estatuto de los Trabajadores para incluir como ausencia justificada prestar asistencia veterinaria a nuestro animal. *Legal Today*. <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/sobre-la-modificacion-del-estatuto-de-los-trabajadores-para-incluir-como-ausencia-justificada-prestar-asistencia-veterinaria-a-nuestro-animal-2021-09-29/>

- Hendrickx, F. (2012). Foundations and functions of contemporary labour law. *European Labour Law Journal*, 3(2), 108-129. <https://doi.org/10.1177/201395251200300202>
- Jeammaud, A. (2021). Propuestas para una comprensión materialista del Derecho del Trabajo. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 22, 101-124.
- Julius, H., Beetz, A. y Kotrschal, K. (2012). *Attachment to pets*. Hogrefe.
- Juan Escandell, P. de. (2022). Relaciones laborales y animales de compañía. <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6998560640495702016?updateEntityUrn=urn%3A%3A%3AfeedUpdate%3A%28V2%2Curn%3A%3Aactivity%3A6998560640495702016%29>
- Kanat-Maymon, Y., Antebi, A. y Zilcha-Mano, S. (2016). Basic psychological need fulfillment in human-pet relationships and well-being. *Personality and Individual Differences*, 92, 69-73. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.12.025>
- Lafont Nicuesa, L. (2006). La protección de los animales y su colisión con otros derechos en la jurisprudencia. *Revista Vasca de Administración Pública*, 74, 335-365.
- Lascuráin Sánchez, J. A. (13 de marzo de 2019). ¿Penamos a la persona jurídica por conductas de participación? *Almacén de Derecho*. <https://almacendederecho.org/penamos-a-la-persona-juridica-por-conductas-de-participacion>
- Loperena Rota, D. (1998). *El derecho al medio ambiente adecuado*. Civitas-Instituto Vasco de Administración Pública.
- López López, J. (2022). Inscribing solidarity in labor law: promise and limitations. En J. López López López (Ed.), *Inscribing solidarity: debates in labor law and beyond* (pp. 1-23). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781009170260>
- López Ramón, F. (1980). *La protección de la fauna en el Derecho español*. Instituto García Oviedo.
- Metrópoli. (7 de octubre de 2018). Dos oficinas de Barcelona son «dogfriendly». *Metrópoli-EI Español*. https://metropoliabierta.elespanol.com/vivir-en-barcelona/20181007/dos-oficinas-de-barcelona-son-dogfriendly/343715695_0.html
- Molina Vega, J. (7 de enero de 2021). Permisos laborales para cuidar mascotas: ¿una opción en España? *Expansión*. <https://www.expansion.com/blogs/el-mundo-al-reves/2021/01/07/permisos-laborales-para-cuidar-mascotas.html>
- Moll Noguera, R. (2019). *Negociación colectiva y dimensión de la empresa*. Tirant lo Blanch.
- Monereo Pérez, J. L. (2003). Nuevas tendencias del Derecho del Trabajo postconstitucional: el modelo de Constitución flexible del Trabajo. En A.V. Sempere Navarro (Dir.), *El modelo social de la Constitución Española de 1978* (pp. 1527-1606). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Moret Millás, V. (2012). La productividad en la Constitución Española. *Asamblea: Revista Parlamentaria de la Asamblea de Madrid*, 26, 119-152.
- Mosterín, J. (1995). *Los derechos de los animales* (1.ª ed.). Debate.
- Pérez Monguió, J. M., Ruiz Rodríguez, L.R. y Sánchez González, M.P. (2008). Los animales como agentes y víctimas de daños en el Derecho administrativo. En J. M. Pérez Monguió (Coord.), *Los animales como agentes y víctimas de daños: especial referencia a los animales que se encuentran bajo el dominio del hombre* (pp. 203-368). Bosch.

- Posner, R. A. (2004). Animal Rights: Legal, Philosophical and Pragmatic Perspectives. En C. R. Sunstein y M. C. Nussbaum (Eds.), *Animal rights: current debates and new directions* (pp. 51-77). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195305104.003.0003>
- Purina. (s. f.). Mascotas en el puesto de trabajo- Pets at work. *Purina*. <https://www.purina.es/purina-en-la-sociedad/mascotas-en-el-puesto-de-trabajo>
- Ragués i Vallès, R. (2017). *La actuación en beneficio de la persona jurídica como presupuesto para su responsabilidad penal*. Marcial Pons.
- Ragués i Vallès, R. (2023). La responsabilidad penal de las personas jurídicas por acoso sexual como Derecho penal simbólico. En J. Muñoz Sánchez, O. García Pérez, A. I. Cerezo Domínguez y E. García España (Dirs.), *Estudios político-criminales, jurídico-penales y criminológicos. Libro Homenaje al Profesor José Luis Díez Ripollés* (pp. 1635-1646). Tirant lo Blanch.
- Rey Pérez, J. L. (2023). Los animales en el sistema jurídico, ¿meros seres sintientes, pacientes o agentes morales? *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 49, 710-721. <https://doi.org/10.7203/CEFD.49.26124>
- Rius, M. (14 de octubre de 2023). En Asturias, Aragón y Castilla y León hay tres perros por cada diez personas. *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/mascotas/20231014/9298986/asturias-aragon-castilla-leon-perros-personas.html>
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (1996). La emancipación del Derecho del Trabajo del Derecho Civil. *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2, 63-66.
- Sable, P. (2013). The pet connection: an attachment perspective. *Clinical Social Work Journal*, 41, 93-99. <https://doi.org/10.1007/s10615-012-0405-2>
- Sáez Olmos, J., Caravaca Llamas, C. y Molina Cano, J. (2023). La familia multiespecie: cuestión y reto multidisciplinar. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 97, 8-27.
- Saura Alberdi, B. y Velasco Saura, E. (2023). Actualización de programa de prevención penal corporativo tras la reforma operada por LO 14/2022, de 22 de diciembre, y por la LO 3/2023, de 28 de marzo, en materia de maltrato animal. *La Ley compliance penal*, 12.
- Scholtz, S. E. (2022). Remote-workers and their furry co-workers: a multimethod exploration of new avenues for work-related exhaustion and job satisfaction. *Social Sciences*, 11(11), 501-519. <https://doi.org/10.3390/socsci11110501>
- Sinzheimer, H. (1984). El perfeccionamiento del Derecho del Trabajo. En H. Sinzheimer, *Crisis económica y Derecho del Trabajo: cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo* (F. Vázquez Mateo, Trad.) (pp. 45-66). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Obra original publicada en 1922). <https://ia801802.us.archive.org/15/items/sinzheimer-derecho-trabajo/LABOUR%20LAW%209000%20sinzheimer%20ES%20derecho%20trabajo%20full.pdf>
- Sunstein, C. R. (2005). What are animal rights? En C.R. Sunstein y M.C. Nussbaum (Eds.), *Animal rights: current debates and new directions* (pp. 3-15). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195305104.003.0001>
- Tarbert, K. (6 de diciembre de 2022). More than half of Aussie pet owners would lie to their employer to care for their sick pet at home. *Honey-Nine Entertainment*. <https://honey.nine.com.au/pets/australians-want-improved-workplace-policies-care-for-sick-pets-new-research/2a014c23-2370-4fd6-9820-da7352b1e75c>



- Todolí Signes, A. (16 de abril de 2016). ¿Puedo tener permiso laboral por fallecimiento de mi animal de compañía? *Argumentos de Derecho Laboral*. <https://adriantodoli.com/2016/04/14/puedo-tener-permiso-laboral-por-fallecimiento-de-mi-animal-de-compania/>
- Wells, M. y Perrine, R. (2001). Critters in the cube farm: perceived psychological and organizational effects of pets in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 81-87. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.81>
- Wilkin, C. L., Fairlie, P. y Ezzedeen, S. R. (2016). Who let the dogs in? A look at pet-friendly workplaces. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(1), 96-109. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-04-2015-0021>
- Wise, S. M. (2004). Animal rights, one step at time. En C. R. Sunstein y M. C. Nussbaum (Eds.). *Animal rights: current debates and new directions* (pp. 19-50). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195305104.003.0002>

Oriol Cremades Chueca. Licenciado en Economía, graduado en Derecho y máster universitario en Abogacía por la Universitat Pompeu Fabra (UPF). Máster en Derecho Laboral y de la Seguridad Social por la UPF Barcelona School of Management. Doctor con mención internacional en Derecho Económico y de la Empresa por la Universidad de Deusto, la Universidad Pontificia Comillas (ICADE) y la Universidad Ramon Llull (Esade-URL). Su tesis sobre la identificación y los fundamentos jurídicos de la responsabilidad laboral en el grupo de empresas en España fue galardonada con el premio Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2020). Obtuvo premio extraordinario de doctorado de la URL y tiene reconocido un sexenio de investigación (AQU Catalunya). <https://orcid.org/0000-0002-9134-1139>

