

# ¿POR QUÉ ES NECESARIO LEGISLAR UN PERMISO LABORAL POR CUIDADO Y FALLECIMIENTO DE ANIMAL DE COMPAÑÍA?: COHERENCIA NORMATIVA, EFICIENCIA Y SEGURIDAD JURÍDICA PARA TODOS

ORIOI CREMADES CHUECA

NET21 NÚMERO 28, ENERO 2026

El ordenamiento jurídico español reconoce los animales, incluidos los de compañía, como seres sintientes y configura su bienestar y protección como materia de orden público. A finales de 2021 se produjo su descosificación en el derecho civil español mediante 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](#). Asimismo, en otros ámbitos jurídicos se ha ido reforzando su protección, destacando en los últimos años 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 la [Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales](#) —esta última, largamente reclamada, se ha sumado a un entramado normativo autonómico y municipal de protección animal ya preexistente—. Sin embargo, cuando surge la necesidad de cuidado o ante el fallecimiento de un animal de compañía conviviente, el derecho del trabajo carece de un título específico que ampare la ausencia laboral ([Cremades Chueca, 2024](#)). Las consecuencias pueden ser fácilmente previsibles: ocultación del motivo real de la ausencia; favores que dependen de la buena fe; desigualdades materiales entre quienes pueden negociar soluciones *ad hoc* y quienes no; y el traslado de esta situación al ámbito privado, por lo general mediante el uso de días de asuntos propios o vacaciones, dado que en la inmensa mayoría de las ocasiones no existe ni una política de empresa ni una

cláusula convencional aplicables ([Cremades Chueca, 2024, pp. 88-107](#)). El elemento normativo clave que falta es, como hemos argumentado en otros estudios, un permiso retribuido acotado en el tiempo por cuidado y fallecimiento de animal de compañía que alinee el ámbito laboral con el civil, el administrativo y el penal, y que permita a las personas trabajadoras hacer efectiva la protección de los animales de compañía y el cumplimiento de las obligaciones vinculadas a ellos ([Cremades Chueca, 2024, pp. 108-111](#); y [Cremades Chueca y Mulà Arribas, 2024, pp. 217-219](#)).

Permítanme profundizar y fundamentar esta necesidad de reforma laboral: si el ordenamiento jurídico impone obligaciones de orden público en materia de bienestar y protección de los animales de compañía, así como ante su fallecimiento, el tiempo necesario para cumplirlas no debe convertir a la persona trabajadora en infractora laboral ni expulsarla a la informalidad, a la incertidumbre o al ámbito privado. No hablamos de ideologías, preferencias privadas o convicciones éticas personales, pues estamos, insistimos, ante normativa vigente de orden público tanto española como internacional que debe integrarse en la organización del trabajo con proporcionalidad, eficiencia y seguridad jurídica ([Cremades Chueca, 2025, pp. 1111-1112](#)). Desde esta misma lógica, el permiso que defendemos reconoce y protege el vínculo humano-animal.

Se trata de un vínculo sobradamente acreditado científicamente y el malestar de los animales de compañía puede trasladarse a las personas convivientes; y cuando estas, además, son personas trabajadoras, este impacto puede afectar tanto a su salud como a su rendimiento laboral ([CoPPA, 2020](#); y [Cremades Chueca, 2024, pp. 89-90](#)). De este modo, canalizar esta situación mediante una normativa que alinee eficientemente los objetivos normativos y los incentivos de las partes supone, por tanto, apostar también por la productividad y la eficiencia normativa, so pena de un previsible incremento de conflictividad en esta materia ([Cremades Chueca, 2024, pp. 88-91 y 111](#)).

Desde la perspectiva de la gestión empresarial, los beneficios igualmente son relevantes. Contar con reglas conocidas *ex ante* permite planificar con mayor seguridad y evitar decisiones improvisadas que, con frecuencia, deterioran el clima laboral y pueden derivar en conflictos individuales y colectivos, traducidos a veces en sanciones, despidos o litigios. En este sentido, el permiso que proponemos encaja de manera clara y natural en la lógica de los permisos tasados ya previstos legalmente y contribuye a reducir la eventual discrecionalidad conflictiva que pueden llegar a soportar los altos cargos y los mandos intermedios. Y no se preocupen: en caso de fraude, la facultad disciplinaria del empleador permanece plenamente operativa.

El permiso por el que venimos abogando, asimismo, debe entenderse como una oportunidad de regulación eficiente para todo el tejido empresarial. En organizaciones con recursos limitados —microempresas y pequeñas y medianas empresas—, disponer de reglas claras y auditables resulta más eficiente que gestionar la casuística de manera discrecional. Por su parte, en compañías de mayor tamaño aporta uniformidad en la gestión y contribuye a reducir desigualdades territoriales y entre unidades de negocio. Desde la perspectiva de la continuidad operativa, una ventana breve y tasada de tiempo puede integrarse con poca fricción en los sistemas de gestión de personal (RR. HH.), evitando improvisaciones que, a la larga, pueden resultar globalmente más costosas.

Se podría pensar en recurrir a la negociación colectiva como instrumento para instaurar este tipo de permisos. Nuestra posición es, como podrán imaginar, contraria a este planteamiento. La negociación colectiva debe operar en esta materia como un mecanismo de mejora: un estándar legal mínimo evita asimetrías entre empresas, sectores y territorios, previene la competencia en derechos destinados a permitir el cumplimiento de normativa de orden público y facilita la presupuestación. De hecho, confiar exclusivamente en los convenios colectivos ha dado lugar a una presencia fragmentaria y meramente testimonial e, incluso, a cláusulas

convencionales muy probablemente desalineadas o contrarias a la normativa de bienestar y protección animal, incrementando la inseguridad y la exposición al riesgo ([Cremades Chueca y Mulà Arribas, 2024, pp. 191-216](#)).

Y, pese a lo que pueda sugerir la viralidad mediática y el eco en redes sociales, conviene desengañarse: dejar esta cuestión en manos de la discrecionalidad empresarial y de la negociación colectiva puede reproducir dinámicas ya conocidas en otros ámbitos. Entre ellas, fenómenos de *employer branding* vinculados al cumplimiento de normas de orden público; prácticas de *humane washing*, esto es, ofrecer una imagen falsa o engañosa sobre las políticas o actuaciones de bienestar y protección animal de una empresa ([Cremades Chueca y Mulà Arribas, 2024, p. 184](#)); o, incluso, la creación de medidas y derechos condicionados, restrictivos o quizá contrarios al bienestar y protección animal, que hoy existen y mañana desaparecen. Y, seguramente lo más preocupante, el riesgo de promover y reforzar una visión de cosificación de los animales, ya sea abiertamente o de forma sutil, contraria a la normativa vigente en materia de bienestar y protección animal.

Por ello, como ya hemos sostenido en otros lugares, lo convencional debe construirse sobre un suelo común que garantice derechos básicos en este ámbito y mantenga plena coherencia conceptual y jurídica con el conjunto de la normativa de bienestar y protección animal, tanto española como internacional. Sobre ese mínimo legal común, tanto la facultad de organización como la negociación colectiva pueden desarrollar y mejorar claramente la regulación legal ([Cremades Chueca y Mulà Arribas, 2024, pp. 184-185 y 216-217](#)).

Desde un enfoque jurídico-económico de coste-beneficio, el coste de un permiso retribuido breve es inferior no solo al derivado de una sanción o de un despido impugnado, sino al asociado a una posible sanción administrativa por obstaculizar deberes legales de tenencia responsable — de carácter de orden público—, así como al de eventuales

responsabilidades civiles o penales. Y es que no regular también genera costes y riesgos, aunque quizá no se quiera ver y solo —como sucede con frecuencia en el ámbito de las relaciones laborales— una visita o sanción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social u otras instituciones, o una condena en los tribunales de los órdenes social, civil, administrativo o penal, parece hacer visible lo que existía desde el inicio, especialmente si los medios de comunicación y las redes sociales se hacen eco y se viraliza. Es decir, no debe olvidarse que actualmente ya pueden proyectarse responsabilidades administrativas, civiles e incluso, en casos extremos, penales sobre empleadores, trabajadores y terceros en materia de bienestar y protección animal ([Cremades Chueca, 2024, pp. 93-100](#)).

Por todo lo expuesto, no debería extrañar la presentación de una propuesta por parte de la Coordinadora de Profesionales por la Prevención de Abusos (CoPPA) al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a integrantes de la Asociación Parlamentaria en Defensa de los Derechos de los Animales (APDDA) y a varios grupos parlamentarios. En dicha propuesta se plantean, entre otras medidas, permisos retribuidos en caso de cuidado y fallecimiento de un animal de compañía, articulando una respuesta legal coherente que permita cumplir con el deber de cuidado hacia los animales de compañía y con las obligaciones legales derivadas de su fallecimiento, evitando contradicciones entre las obligaciones laborales y las responsabilidades legales sobre bienestar y protección animal, así como protegiendo el vínculo humano-animal ([CoPPA, junio 2025](#); y [CoPPA, octubre 2025](#)).

A estos efectos, se proponen ajustes en cuatro normas clave: el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Es destacable, además, que dicha propuesta ha sido posible gracias al trabajo de un equipo interdisciplinar procedente de los ámbitos de la psicología, la psiquiatría y el derecho, especialistas en duelo, vínculo humano-animal, familia, trabajo y legislación relativa a los animales

—siendo el autor principal de la propuesta quien escribe esta reflexión— y, por tanto, desde una óptica técnica e integral.

En definitiva, legislar un permiso laboral retribuido, breve y justificado por el cuidado y el fallecimiento de un animal de compañía constituye, a nuestro juicio, la forma más racional, eficiente y proporcional de integrar en el derecho del trabajo aquello que el ordenamiento ya ha reconocido en los ámbitos civil, administrativo y penal: el bienestar animal como bien jurídico y la tenencia responsable como deber legal de orden público. Se trata de un permiso cuyo objetivo último es ordenar, reconocer, proteger y prevenir: aportar coherencia entre las distintas ramas del derecho en una misma materia; permitir la efectividad de la protección de orden público del animal de compañía, a la vez que reconocer y proteger el vínculo humano-animal; promover la salud y la productividad laboral, reduciendo las posibilidades de conflicto y disminuyendo los costes económicos globales; y ofrecer al tejido empresarial —de la microempresa a la gran compañía— un marco claro y eficiente con un impacto económico controlado.

Frente a la casuística, la discrecionalidad y el riesgo, esta solución alinea, asegura y estabiliza, aportando coherencia normativa, eficiencia y seguridad jurídica para todas las partes. ¿No es precisamente la coherencia normativa, la eficiencia y la seguridad jurídica lo que los operadores jurídicos siempre venimos ansiando?