

CONCEPTO JURÍDICO

INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL - IDPYBA



CALAMIDAD DOMÉSTICA POR ANIMAL DE COMPAÑÍA



Centro de
Atención Jurídica



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL



INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL

- OFICINA JURÍDICA -

Eje temático general:

Permiso remunerado

Eje temático específico:

Familia interespecie; calamidad domestica

Norma objeto de estudio:

1. Ley 1952 de 2019 artículo 37, numeral 6 – artículo 38, numeral 12 “Régimen disciplinario”
2. Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.5.5.15; 2.2.5.5.17
“Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

Jefe de la Oficina Jurídica

Yuly Patricia Castro Beltrán

Grupo de Asuntos Normativos y Doctrina

Ana María Villalba Martínez

Denisse Suárez Beltrán

Sergio Andrés Macana Guerrero

PLAN METODOLÓGICO

Para dar respuesta al problema jurídico derivado de la consulta, este escrito se organiza a partir de un plan metodológico que explica cómo se desarrollará el concepto, compuesto por cuatro partes, así: (I) Se presenta la consulta, con esta los antecedentes y el planteamiento del problema jurídico; (II) Se sintetiza el concepto que da respuesta al problema jurídico, de acuerdo con los ejes temáticos relacionados; (III) Se desarrolla la conceptualización, la cual está compuesta por el marco normativo y el análisis jurídico al problema planteado; y, (IV) Se presentan las conclusiones y recomendaciones jurídicas derivadas del concepto.

I. DE LA CONSULTA

1. Antecedentes

La Subdirección de Gestión Corporativa (SGC) del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA) solicita a esta Oficina, a través del memorando en referencia, que emita concepto relativo a la viabilidad de aplicar la figura de calamidad doméstica como parte del permiso remunerado a los funcionarios del Instituto, en caso de fallecimiento del animal de compañía que hace parte de la familia interespecie. Así mismo, solicita que dentro del concepto se tenga en consideración el alcance de remunerar los tres (3) días a los funcionarios inmersos en la mencionada situación. Por lo anterior, propone que el concepto jurídico responda las siguientes preguntas:

a. Establecer si es viable institucionalmente la propuesta de considerar el fallecimiento del animal de compañía doméstico de sus familias interespecie, como una justa causa de calamidad doméstica al interior de la situación administrativa de permiso remunerado, como una política de bienestar para los servidores del Instituto.

b. Al respecto, también es necesario que se conceptúe sobre el alcance de remunerar los tres (3) días a un servidor(a) que se encuentra inmerso en esta situación específica.

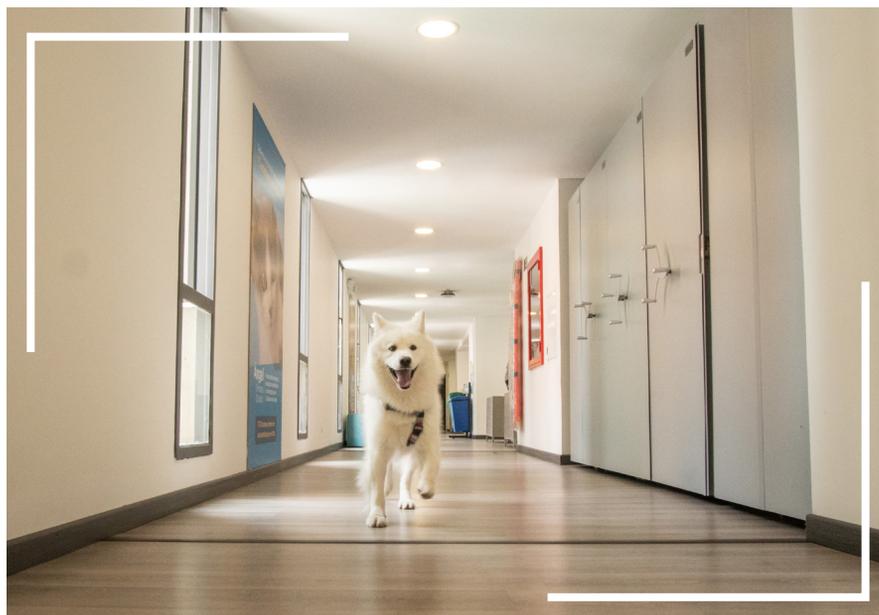
2. Planteamiento del problema jurídico

Con base en la consulta formulada, se pretende generar una conceptualización sobre la viabilidad jurídica e institucional de aplicar la figura de permiso remunerado teniendo como causa una calamidad doméstica, ocasionada por el fallecimiento de algún animal de compañía que haga parte de la familia interespecie del funcionario. A partir de esto, también se busca describir cuál puede ser el alcance del otorgamiento de dicho permiso bajo tales circunstancias. Por lo anterior, el problema jurídico consiste en determinar:

¿Cuáles son las razones para considerar como justa causa de una de calamidad doméstica el fallecimiento de algún animal de compañía que conforma el núcleo familiar a un funcionario con el fin de otorgarle permiso remunerado?



II. SÍNTESIS CONCEPTUAL



Es viable jurídicamente reconocer como calamidad doméstica para otorgar permiso remunerado a los funcionarios cuando fallezca un animal de compañía que haga parte de su familia interespecie, siendo esta la justa causa de la misma. Sin embargo, el tratamiento a dicha causal es viable en el ámbito del permiso remunerado, en los términos del

artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015, pues considerar la licencia por luto, que trata el *artículo 2.2.5.5.15* del mismo decreto, contempla para un núcleo familiar específico, dentro del cual no está especificada la muerte de los animales de compañía que compongan la familia. En este sentido es pertinente adoptar el concepto de familia interespecie y no de

familia multiespecie. Esto, considerando que la familia interespecie, además de estar compuesta por miembros pertenecientes a varias especies (humanos, felinos, caninos), implica una verdadera interrelación entre sus miembros, ajustándose a las dinámicas habituales.

Al respecto, de acuerdo con **artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015**, modificado por el **Decreto 648 de 2017**, establece que un funcionario puede solicitar un permiso remunerado hasta por tres (3) días, de manera escrita, cuando exista una justa causa. Dicha decisión recae sobre el jefe del organismo. Así mismo, contempla que en caso de presentarse una calamidad doméstica, el funcionario deberá informar inmediatamente la situación y justificar la situación con los soportes necesarios al momento de retornar a sus labores.

Entretanto, la figura del permiso remunerado es un derecho del que goza el funcionario o empleado público, de acuerdo con el **numeral 6 del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019** al establecer que todo servidor público tiene derecho a obtener permisos y licencias, sin afectar la obligación contenida en el **numeral 12 del artículo 38 de la misma ley**. Dicha desvinculación transitoria de la prestación de sus funciones para poder atender situaciones personales o familiares deben estar debidamente justificadas.

Institucionalmente, en principio, otorgar permiso remunerado para el funcionario que se encuentre en una circunstancia de estas, resulta coherente con el objeto misional del IDPYBA. Esto, en el sentido que los animales de compañía que son integrados a un núcleo familiar y en consecuencia reconocer la existencia de la familia interespecie en nuestra sociedad. Por ello, recae en el nominador estudiar el otorgamiento del permiso remunerado, a partir de la información y soportes que entregue el funcionario. Para tal fin se recomienda que se solicite funcionario declarar al inicio y a lo largo de la relación laboral si en su núcleo familiar hace parte algún animal de compañía, aportando el carné de vacunación o documento donde se pueda identificar e individualizar plenamente el animal de compañía, según se considere.

Por último, para determinar el alcance en este tipo de decisiones es importante considerar que estas situaciones están amparadas por la ley, a partir de lo dispuesto en el **numeral 6 del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019** y el **artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015**. De esta manera, más allá del alcance fiscal y laboral sobre el impacto de posibles permisos remunerados a otorgar, se trata de escenarios en los que el IDPYBA debe hacer un examen particular a cada caso, según la información que se valide del funcionario y el animal de compañía que haya fallecido.

III. CONCEPTUALIZACIÓN

A. Marco normativo aplicable

Norma	Temática	Articulado
Ley 1952 de 2019	Régimen disciplinario	37, numeral 6 38, numeral 12
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	2.2.5.5.15 2.2.5.5.17

Fuente: Elaboración propia

B. Análisis jurídico

1. Sobre la familia interespecie

Para efectos del presente concepto se adopta la expresión familia interespecie. De acuerdo con el Observatorio del IDPYBA, la familia interespecie, se caracteriza por estar compuesta por miembros pertenecientes a varias especies (humanos, felinos, caninos, etc.) y la existencia de una verdadera interrelación entre sus miembros. Por tanto, la familia interespecie es el

concepto de familia que se ajusta a las dinámicas habituales que se presentan entre sí respecto a los animales no humanos que la componen.

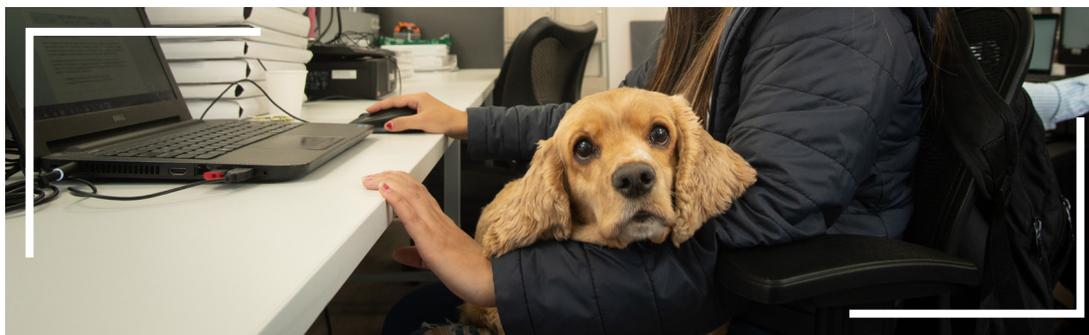
A partir de la protección constitucional y legal que ostentan los animales, se han dado avances importantes en las decisiones judiciales sobre el concepto de familia interespecie. Al respecto,

la Corte Constitucional mediante Sentencia **C-041 de 2017** (M.P.: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y Jorge Iván Palacio Palacio), indicó que: ***“Aunque la Constitución no reconozca explícitamente a los animales como titulares de derechos, ello no debe entenderse como su negación, ni menos como una prohibición para su reconocimiento”***.

Existe una discusión amplia respecto a si los animales pueden ser considerados como integrantes del núcleo esencial de la sociedad como lo es la familia. Por un lado, las decisiones judiciales han dado pasos significativos respecto de la protección de ciertos derechos y garantías de los animales al alejarse de la concepción civilista de considerar los animales como simples cosas sujetas a la propiedad del ser humano. En el ámbito nacional a partir de la **Ley 1774 de 2016** se reconoce a los animales como

seres sintientes, y de esta manera se fortalece el progreso normativo y jurisprudencial. De esta manera, es fundamental reconocerlos como miembros de la familia de acuerdo con las costumbres, tradiciones y lazos afectivos que se generen entre especies que componen la familia.

De acuerdo con la concepción legal tradicional, la familia está compuesta por seres humanos, sin embargo, la realidad jurídica colombiana conlleva a establecer que esta puede ser integrada por otras especies, de allí que los animales puedan ser parte integral del núcleo familiar. Lo anterior, a pesar de los retos que enfrenta nuestro ordenamiento jurídico para determinar de manera expresa la incorporación de los animales al núcleo familiar, pues como se ha relatado los avances en este sentido se presentan a partir del alcance de las decisiones judiciales.



2. Permisos y licencias

2.1. Permiso remunerado y calamidad doméstica

Para iniciar este análisis jurídico, se hace necesario reiterar que el permiso es un derecho del funcionario, en los términos del numeral 6 del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019. A partir de lo dispuesto en el artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, el funcionario puede solicitar un permiso remunerado hasta por tres (3) días, de manera escrita, en caso de que exista una justa causa. La autorización o negación del permiso recae sobre el jefe del organismo respectivo, o a quien se le haya delegado esta facultad. En el inciso segundo del mencionado artículo, se establece que cuando la causa del permiso sea en ocasión a una calamidad doméstica, el funcionario deberá informar inmediatamente la situación y una vez se reincorpore a sus funciones, el funcionario debe justificar ante el empleador o su delegado, el motivo que originó la situación con los soportes necesarios para demostrarla.

En este sentido, le corresponde al empleador o su delegado determinar si existe mérito suficiente o no para justificar para la ausencia laboral. En caso de no existir mérito suficiente, se procederá a descontar los salarios por el día o días no laborados. De acuerdo con lo señalado, el funcionario que requiera de un permiso remunerado, lo podrá solicitar por escrito hasta por tres (3) días, y le corresponderá al jefe del organismo o entidad, o a su delegado, valorar la existencia de la justa causa y en virtud de esta, autorizar o negar el permiso.

La finalidad de este permiso es, en esencia, que el funcionario afectado pueda atender la situación que originó la calamidad doméstica separándose temporalmente del cargo, en los términos de las normas relacionadas anteriormente. Es evidente que más allá de ser suficiente o no el término de tres (3) días para tal fin, cada persona requiere de espacios ajenos al laboral para asimilar y reorganizar sus asuntos personales ocasionados por la pérdida de un ser con quien sostuvo una relación emocional, como es el caso de los animales.

2.1.1. La calamidad doméstica en el contexto de la familia interespecie

La muerte del animal de compañía que integra una familia interespecie es un asunto que requiere especial atención por parte de sus miembros. Si bien la ley no reconoce la muerte de los animales para la aplicación de una licencia por luto, es pertinente reconocer que la pérdida cualquier integrante de la familia ocasiona traumatismos que requieren diferentes atenciones, las cuales implican la separación temporal del cargo. Por tanto, la calamidad doméstica, en términos de la Corte Constitucional, en **Sentencia C-930-2009** (M.P.: Jorge Pretelt Chaljub) se refiere a:

En los anteriores términos, es claro que con el reconocimiento de la familia interespecie, la muerte de algún animal de compañía que componga el núcleo familiar es un suceso grave que afecta emocionalmente al funcionario. Dicho dolor moral es necesario considerarlo, blindarlo, y atenderlo bajo principios de solidaridad, que para el caso en particular resulta coherente con el objeto misional del IDPYBA. Por todo lo anterior, es claro que se configura una justa causa para constituirse una calamidad doméstica y en consecuencia otorgar permiso al funcionario, cuando este acredite debidamente tales circunstancias.

“Todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual eventualmente pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral”



2.2. Licencia por luto

A sí mismo, es importante abordar lo correspondiente a la licencia por luto que se encuentra regulado el **artículo 2.2.5.5.15** del **Decreto 1083 de 2015**, el cual indica que los empleados públicos tienen derecho a una licencia por luto por fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, por el término de cinco (5) días hábiles, contados a partir suceso, de acuerdo con lo establecido en la **Ley 1635 de 2013**.

De acuerdo con lo estipulado en el inciso segundo, el funcionario deberá informar a la jefatura de personal o a la que haga sus veces, el hecho que genere la licencia por luto, para conferir la licencia mediante acto administrativo motivado. El servidor tiene la obligación de presentar ante la jefatura de personal, la documentación que se indica en el **artículo 1** de la **Ley 1635 de 2013**², dentro de los treinta (30) días a la ocurrencia del hecho. Tal como se ha descrito, esta licencia dada su especificidad es improcedente cuando se trate de la muerte de algún animal de compañía que integre la familia interespecie del funcionario.

² **Ley 1635 de 2013, artículo 1:**

(...)

1. Copia del Certificado de Defunción expedido por la autoridad competente.
2. En caso de parentesco por consanguinidad, además, copia del Certificado de Registro Civil en donde se constate la relación vinculante entre el empleado y el difunto.
3. En caso de relación cónyuge, además, copia del Certificado de Matrimonio Civil o Religioso.
4. En caso de compañera o compañero permanente, además, declaración que haga el servidor público ante la autoridad, la cual se entenderá hecha bajo la gravedad del juramento, donde se manifieste la convivencia que tenían, según la normatividad vigente.
5. En caso de parentesco por afinidad, además, copia del Certificado de Matrimonio Civil o Religioso, si se trata de cónyuges, o por declaración que haga el servidor público ante la autoridad, la cual se entenderá hecha bajo la gravedad del juramento, si se trata de compañeros permanentes, y copia del Registro Civil en la que conste la relación del cónyuge, compañero o compañera permanente con el difunto.
6. En caso de parentesco civil, además, copia del Registro Civil donde conste el parentesco con el adoptado.



3. Derechos y deberes de los funcionarios

La figura del permiso remunerado es un derecho del que goza el funcionario o empleado público, tal y como se evidencia en el **numeral 6 del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019** al establecer que todo servidor público tiene derecho a obtener permisos y licencias en los casos previstos, sin afectar la obligación contenida en el **numeral 12 del artículo 38** de la misma ley al indicar que el funcionario debe dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales. Dicho lo anterior, se entiende que el permiso es un derecho, mediante el cual se realiza una separación transitoria de la prestación de sus funciones para poder atender situaciones personales o familiares siempre y cuando estén justificadas, disfrutando de su asignación salarial, hasta por tres (3) días.

De acuerdo con lo que se ha evidenciado, las normas traídas a colación no señalan en qué eventos se constituye una justa causa, ya que no establece causas expresas para la su configuración, quedando entonces en cabeza del jefe organismo o su delegado, la competencia para analizar y decidir en cada caso si se concede o no el permiso. Así mismo, tampoco se

encuentra determinado el número de permisos que se pueden conceder a un empleado.

3.1 Medidas para evitar el abuso del derecho

Es pertinente abordar la posibilidad de un abuso del derecho que tiene el empleado, servidor o funcionario respecto a la solicitud de permisos y más exactamente en el caso del fallecimiento de un animal de compañía como un miembro de la familia interespecie. Al respecto la Corte Constitucional mediante Sentencia **SU-631 de 2017** (M.P.: Gloria Stella Ortiz Delgado) establece:

“El abuso del derecho se configura cuando se fractura la relación finalística que hay entre (i) la dimensión particular del derecho subjetivo y (ii) la proyección social con la que aquel se ha previsto. Se trata por lo general de situaciones en las que, en aplicación de una disposición normativa que desarrolla un derecho subjetivo, éste se desvía y logra un alcance más allá de sí mismo. Usualmente se advierte en escenarios judiciales cuando genera una lesión a un interés ajeno, no contemplada por el ordenamiento y, en esa medida, ilegítima”.

El abuso del derecho puede configurarse tanto por parte del empleador, al negarse a conceder el permiso excusándose de no tener conocimiento previo de la existencia del animal de compañía, como del trabajador, al presentar información falsa para que se le autorice la licencia remunerada. A fin de prevenir estas situaciones se recomienda solicitar al servidor público que declare al inicio de la relación laboral o en el transcurso de ella, que dentro de su núcleo familiar se cuenta con un animal de compañía, aportando el carné de vacunación o documento donde se pueda identificar e individualizar plenamente el animal de compañía doméstica. Para que exista una trazabilidad, la existencia del animal de compañía se puede plasmar en

la hoja de vida del trabajador a fin de evitar una posible falta disciplinaria en ocasión a la concesión o no del permiso remunerado.

Lo anterior con el fin de evitar que tanto el empleador como trabajador incurran en situaciones que configuren abusos del derecho ya que, si el trabajador no cumple con informar a su empleador sobre su animal de compañía doméstica, este no estará obligado en otorgar el permiso. A su vez, si el trabajador cumple a cabalidad con informar a su empleador sobre la existencia del animal de compañía doméstico, se le puede conceder el permiso, según las circunstancias que este exponga y sustente debidamente.



IV. CONCLUSIONES

Como se mencionó a lo largo del presente concepto le corresponde al empleador o su delegado determinar si existe mérito suficiente o no para justificar la ausencia laboral. Sin embargo, de encontrar mérito, es posible conceder a los funcionarios un permiso remunerado de máximo tres (3) días por el fallecimiento de su animal de compañía, acudiendo a la figura de calamidad doméstica. Respecto a la licencia por luto, es improcedente el uso de esta figura, toda vez que estos no están contemplados en el **artículo 2.2.5.5.15 del Decreto 1083 de 2015**.

Los permisos remunerados constituyen un derecho del funcionario, de acuerdo con el **artículo 37 de la Ley 1952 de 2019**, sin perjuicio de la obligación de dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas. Por parte de la entidad, se deben tomar medidas para evitar el abuso de los derechos, tanto de parte del empleado como del empleador. En el caso que nos ocupa, siendo una situación de escasa regulación y desarrollo jurisprudencial, pero que no se puede desconocer, se ha planteado la recomendación de solicitar al servidor público que desde el inicio de la relación laboral o en el transcurso de ella, declare y certifique si dentro de su núcleo

familiar, cuenta con un animal de compañía, aportando el carné de vacunación o documento donde se pueda identificar e individualizar plenamente el animal de compañía que hace parte de su familia interespecie.

Así las cosas, de presentarse el fallecimiento del animal de compañía de alguno de los funcionarios, el empleador o su delegado deberá determinar si existe mérito suficiente o no para justificar la ausencia laboral y, por tanto, analizará si se concede o no el permiso, siempre y cuando el servidor que este incurso en la situación, pueda justificar y probar la circunstancia que motiva la calamidad doméstica.

Los permisos para la atención de estas situaciones familiares, puede solicitarse de manera previa, por escrito, pero en el caso de la calamidad doméstica, que se presenta de manera intempestiva, el funcionario puede separarse de manera temporal de sus funciones, informando al empleador de manera inmediata lo sucedido, suministrando las pruebas que justifican su ausencia. En caso de que no logre demostrar la calamidad, el empleador tiene plenas facultades para descontar los salarios por el día o días no laborados así como iniciar las investigaciones disciplinarias fiscales a que haya lugar.





INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL

