



Bogotá D.C.,

Señor(a):
ANONIMO

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE202241060000015618 y 02EE202241060000015621
Licencia de luto por el fallecimiento de una mascota.**

En atención a su solicitud, damos respuesta mediante la cual requiere concepto jurídico respecto a:

“buenos días, el motivo de mi consulta es que deseo saber si la ley que contemplaba dar 2 días compensatorios por la muerte de una mascota fue aprobada o no y si lo respalda el ministerio de trabajo, ya que no he encontrado información oficial de si fue aprobado o no. Tengo un perro que tiene 14 años y esta muy delicado de salud, cada vez peor... y definitivamente no me siento en condiciones emocionales para laboral cuando la muerte de mi perro ocurra. No es excusa para faltar, en mi caso es dolor y inestabilidad emocional ya que el apego en todos estos años a sido muy grande, preferiría tener así sea 1 día de privacidad ya que no voy a ser capaz de cumplir con mis funciones y estar atenta a mi trabajo por el sufrimiento que esta situación me esta causano, pero debo saber si la ley me cobija en este caso o no, ya que no podría faltar injustificadamente. Agradezco mucho su respuesta y quedo atenta.” (Sic)

Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo”, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas está al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Frente al caso en concreto:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



El Proyecto de Ley Cámara: 278/2021C, propuesto por la Comisión Séptima Constitucional de la Cámara de Representantes, en la Legislatura del Periodo Legislativo 2021 - 2022, que tenía por objeto establecer la obligación del empleador de otorgar al trabajador la licencia de luto remunerada por el fallecimiento de su animal de compañía doméstico y el deber del trabajador de informar al empleador que dentro de su núcleo familiar existe un animal de compañía doméstico como requisito para acceder al beneficio, una vez consultada en la página web de la Cámara de Representantes, en el link: <https://www.camara.gov.co/luto-animal>, arroja que dicho proyecto de ley se encuentra actualmente archivado. Por lo anterior, nos permitimos indicar que, a la fecha, no existe en el ordenamiento laboral colombiano, norma alguna que conceda una licencia de luto por el fallecimiento de la mascota de un trabajador, por lo que deberá consultar si en el reglamento de trabajo o en alguna convención colectiva en caso de que exista sindicato en la empresa, exista alguna disposición al respecto.

Sin embargo, se pone de presente lo siguiente:

En los términos de su escrito, en donde se pone un escenario de gran afectación emocional por la presunta muerte de su mascota, el trabajador podría tener las siguientes opciones a saber:

1. Incapacidad medica
2. Solicitar una licencia por grave calamidad domestica
3. Solicitar licencia remunerada compensable
4. Solicitar licencia no remunerada
5. Solicitar vacaciones

A continuación, daremos explicación a cada una de las opciones propuestas, en los siguientes términos:

1. **Incapacidad:** En caso de que la muerte de la mascota del trabajador afecte de gran modo la salud mental del trabajador y el médico de la EPS o un médico particular, emita incapacidad médica por su situación emocional, el empleador está en la obligación de conceder dicha incapacidad siempre y cuando esta cumpla con los requisitos requeridos por la ley y el trabajador cumpla a cabalidad con los procedimientos establecidos por el empleador y la ley para la radicación de las incapacidades.

Se debe tener en cuenta que la EPS puede eventualmente transcribir una incapacidad médica prescrita por un médico particular previa valoración del paciente, y en caso de que la decisión sea no transcribirla, implica que la incapacidad no sea válida, por lo que no se reconocerán las prestaciones económicas a que haya lugar.

2. **Solicitar una licencia por grave calamidad domestica:** El Numeral 6° del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo dispone:

“ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador:

(...)

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.

(...)” (Negrita fuera de texto)

En atención a lo plasmado en su escrito, en el evento que la muerte de la mascota del trabajador afecte de gran modo la salud mental de este, y teniendo en cuenta que la salud mental del trabajador es tan importante como la salud física para desempeñar sus funciones y el empleador dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo entre otras, debe propender por la salud mental de sus trabajadores, podría el trabajador solicitar al empleador una licencia por grave calamidad doméstica la cual, como lo dispone la norma, **debe ser comprobada, quedando al arbitrio del empleador concederla o no**, según los argumentos y pruebas aportadas por el trabajador, que den cuenta de esta, según cada caso particular y concreto.

Ahora bien, existen ciertos tipos de licencias que quedan a discrecionalidad del empleador para establecer si las remunera o no, de conformidad con lo que establezca el reglamento de trabajo, salvo que exista una convención colectiva que ordene su remuneración, por lo anterior, en el caso de que se cause una de estas, el tiempo empleado puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, tal y como observaremos a continuación:

- 3. Licencia remunerada compensable:** Si bien las licencias remuneradas comúnmente conocidas, previstas en el CST, son la licencia de maternidad y paternidad, licencia por luto y licencia por grave calamidad doméstica, la legislación permite al empleador conceder licencias remuneradas cuando así lo considere, razón por la cual las partes de la relación laboral podrían concertar el otorgamiento de dichas licencias, pudiendo incluso acordar un sistema de compensación, que le permita al trabajador disfrutar del descanso durante el término de la licencia, para que con posterioridad labore en jornadas adicionales a las inicialmente pactadas, con el propósito de compensar el tiempo concedido mediante dicha licencia remunerada (De manera similar a la que se acostumbra para otorgar permisos en épocas festivas, como los días hábiles de semana santa o fin de año).
- 4. Solicitar licencia no remunerada:** Las licencias temporales no remuneradas, no se encuentran reguladas para el sector privado, razón por la cual estas licencias pueden ser regladas en el Reglamento de Trabajo de cada empresa; como beneficios especiales conferidos por el empleador a su trabajador. Estas licencias deben respetar todos los derechos fundamentales y adquiridos por el trabajador, en todo caso; tal reglamentación no podrá ir en contra de lo estipulado dentro de la legislación laboral y la jurisprudencia.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



En el evento que las licencias no remuneradas no estén reglamentadas en el Reglamento de Trabajo, la decisión de otorgar la licencia o no, dependerá de la voluntad y liberalidad del empleador; así como también las condiciones en las cuales será otorgada.

Según la legislación laboral el empleador únicamente está obligado a conceder licencias respecto de calamidad doméstica, maternidad, luto, ejercer el derecho al voto y para comisiones sindicales, por citar algunos ejemplos, respecto de las demás licencias, no las prohíbe; ni las reglamenta, por lo cual ya dependerá exclusivamente del empleador si otorga la licencia no remunerada o no.

Ahora bien, el Artículo 51 del C.S.T., en su Numeral Cuarto, otorga la posibilidad de suspender el contrato de trabajo, durante el término que dure la licencia o el permiso temporal concedido por el empleador, con el fin de que, al finalizar el periodo de la licencia, el trabajador retome sus actividades normales con su empleador.

Referente a las obligaciones del empleador respecto del pago de la seguridad social del trabajador que goza de licencia no remunerada, es pertinente poner de presente que mediante Sentencia T-162 del veinticinco (25) de febrero de dos mil cuatro (2004), la Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional. Magistrado Ponente: Dr. ALVARO TAFUR GALVIS, señaló al respecto:

“4.2. Suspensión del contrato de trabajo y efectos jurídicos generados.

(...)

El artículo 53 de la misma Ley establece los efectos producto de esa suspensión, en ese sentido se debe entender entonces que una vez ocurrida la suspensión de los contratos de trabajo cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es, empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio.

*Sin embargo, al respecto la jurisprudencia de esta Corporación ha sido clara en afirmar que **mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al patrono a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud salvo que se encuentre cotizando a la respectiva EPS a la que tenga afiliada al empleado.***

En ese orden de ideas al declararse la suspensión de los contratos laborales, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y como consecuencia de ello dejar de percibir el salario que le corresponde, razón más que suficiente para afirmar entonces, que es el patrono quien tiene la obligación de continuar con la prestación del

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



*servicio en salud, ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes **pues este ordenamiento jurídico busca proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses.***
(Negrita fuera de texto)

Ahora bien, la Sala Plena de la Corte Constitucional mediante Sentencia SU-562 del cuatro (4) de agosto de mil novecientos noventa y nueve (1999), del Magistrado Ponente: Dr. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO, igualmente señaló lo siguiente:

“El Artículo 53 del C. S. del T. dice que los efectos de la suspensión son los siguientes:

*“Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 (hoy artículo 4º de la Ley 50 de 1990) se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el patrono la de pagar los salarios de esos lapsos, **pero durante la suspensión corren a cargo del patrono, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le corresponden por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el patrono al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones**”.*

La lectura textual indica que lo único que se interrumpe es la obligación de prestar el servicio y el pago del salario, luego, se mantiene la prestación de la seguridad social, es decir que durante la suspensión hay que responder por la atención a la salud de los trabajadores. Con mayor razón después de la Constitución de 1991, que señaló a la seguridad social como principio del trabajo en el artículo 53, luego la garantía de la seguridad social en salud, en estos casos de protección de trabajadores, entre ellos los trabajadores con contrato suspendido, está respaldada constitucional y legalmente.”

En atención a la normatividad y la jurisprudencia citada, entendería esta oficina jurídica, que como quiera que la seguridad social, es un derecho constitucionalmente protegido e irrenunciable, estará en cabeza del empleador realizar el 100% de los aportes correspondientes a salud y pensión, en el entendido que durante la licencia no remunerada el trabajador no devenga salario alguno, lo anterior, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores que se encuentran en licencia no remunerada, **no obstante, consideramos pertinente señalar que una vez termine la licencia no remunerada, el empleador podrá deducir el porcentaje que por ley le corresponde asumir al trabajador, a la luz del Artículo 53 del C.S.T.**

- 5. Solicitar vacaciones:** El trabajador tiene derecho a un descanso remunerado por haber prestado sus servicios durante un (1) año de servicio, consistente en quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, de conformidad con lo señalado en el Artículo 186 del CST.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



Así mismo, se pueden otorgar vacaciones a los trabajadores antes de causar el derecho, lo cual se conoce como vacaciones anticipadas, para lo cual se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Las vacaciones deben ser remuneradas al trabajador con el salario que devengue al momento del disfrute, tal y como lo determina el Artículo 192 del CST.
2. El trabajador no podrá exigir que se le asigne un nuevo periodo de vacaciones luego de cumplir el año de trabajo.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(Firmado en el original)

ARMANDO BENAVIDES ROSALES

Coordinador

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor y Elaboró: Carolina M.M. 25/05/2022

Revisó y Aprobó: A. Benavides

Ruta electrónica: C:\Users\amejiam\Desktop\LICENCIA DE LUTO POR MASCOTAS.docx

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol