

¿TRABAJO O EXPLOTACIÓN? REFLEXIONES SOBRE EL TRABAJO DE LOS PERROS, EL CONSENTIMIENTO Y SU ESTATUS JURÍDICO

WORK OR EXPLOITATION? REFLECTIONS ON THE LABOR OF DOGS, CONSENT, AND THEIR LEGAL STATUS

Juan Diego Valdés Rocha

Doctorando. Facultad de Derecho. Universidad Complutense de Madrid

ORCID ID: 0000-0002-3143-8991

Recepción: marzo 2025

Aceptación: abril 2025

RESUMEN

Este artículo analiza el trabajo de los perros desde una perspectiva jurídica, explorando si pueden ser considerados sujetos de un vínculo laboral y si su consentimiento es jurídicamente relevante. Así mismo, se examinan las similitudes entre el derecho laboral y las normas que regulan el uso de “perros de trabajo”, especialmente aquellos usados en funciones de seguridad, en ordenamiento jurídico colombiano, identificando elementos propios del derecho del trabajo que, al parecer, se aplican a estos animales, así como vacíos normativos y contradicciones en esta regulación. La investigación cuestiona la conceptualización tradicional del trabajo y plantea la necesidad de un marco jurídico que reconozca y proteja a estos animales sin reducirlos a meros instrumentos de labor.

PALABRAS CLAVE

Perros de trabajo; Consentimiento y capacidad jurídica animal; Derecho laboral y protección animal; Regulación de perros de seguridad; Trabajo animal y explotación; Vínculo jurídico y normatividad laboral.

ABSTRACT

This article analyses the work of dogs from a legal perspective, exploring whether they can be considered subjects of a labour relationship and whether their consent is legally relevant. It also examines the similarities between labour law and the norms that regulate the use of “working dogs” in the Colombian legal system, especially those used in security functions, identifying elements of labour law that seem to apply to these animals, as well as normative gaps and contradictions in this regulation. The research challenges the traditional conceptualisation of labour and raises the need for a legal framework that recognises and protects these animals, without reducing them to mere instruments of labour.

KEYWORDS

Working dogs; Animal consent and legal capacity; Labour law and animal protection; Regulation of security dogs; Animal labour and exploitation; Legal link and labour standards.

¿TRABAJO O EXPLOTACIÓN? REFLEXIONES SOBRE EL TRABAJO DE LOS PERROS, EL CONSENTIMIENTO Y SU ESTATUS JURÍDICO

WORK OR EXPLOITATION? REFLECTIONS ON THE LABOR OF DOGS, CONSENT, AND THEIR LEGAL STATUS

Juan Diego Valdés Rocha

Sumario: INTRODUCCIÓN.—1. DIFERENCIA EN LA CONSIDERACIÓN MORAL Y JURÍDICA QUE DAMOS LOS HUMANOS A LOS PERROS FRENTE A OTROS ANIMALES.—2. REGULACIÓN DEL “TRABAJO” DE LOS PERROS EN COLOMBIA.—3. DERECHO LABORAL ANIMAL: ¿UNA POSIBILIDAD REAL?—4. CONCEPTO DE UN MARCO JURÍDICO LABORAL PARA ANIMALES. ¿QUÉ ELEMENTOS PODRÍA O DEBERÍA INCLUIR —CONCLUSIONES.

INTRODUCCIÓN

La humanidad, a lo largo de su desarrollo, ha tenido diversas formas de relacionamiento con los animales, entre estas, se han creado relaciones en las que se obtenía un beneficio mutuo, en las que los humanos hemos “empleado” a determinados animales para ciertas tareas, a cambio de ofrecerles alimentación y cuidados. Desde los inicios de la relación entre humanos y animales, estos han desempeñado un papel esencial, no solo como compañeros inseparables, sino también como una pieza clave en diversas labores cotidianas. Hasta la revolución industrial, su contribución fue fundamental para el desarrollo de las sociedades, especialmente en aquellas con menor grado de industrialización, siendo utilizados como medios de transporte, así como también en el desarrollo de actividades agrícolas y el traslado de materiales y mercancías, además de ser usados como fuente de alimento.¹

Como ejemplo de lo señalado anteriormente, encontramos que durante el período mesolítico², por ejemplo, se usaban perros para la caza, con el fin de rastrear otros animales y, posteriormente, acorralarlos una vez estaban heridos,³ así mismo, se considera

¹ DE DAMBORENEA MARTÍN, P. Derecho y bienestar en animales de trabajo, dA. *Derecho Animal (Forum of Animal Law Studies)* 10/3 (2019) — DOI <https://doi.org/10.5565/rev/da.431>

² El Mesolítico es un período prehistórico de la Edad de Piedra que se sitúa entre el Paleolítico y el Neolítico.

³ SERPELL, J. *The Domestic Dog: Its Evolution, Behaviour, and Interactions with People* (Cambridge; New York 1995) 10.

que algunos de los primeros caninos que el humano intentó domesticar, fueron empleados para actividades como el transporte de materiales, el cuidado de campamentos y la protección de los humanos frente a grandes depredadores.⁴ Es importante señalar que, de manera similar, se ha encontrado evidencia del uso de caballos desde hace miles de años por parte del humano prehistórico.⁵ Estos animales eran capturados y domesticados para ser utilizados tanto como medio de transporte, como para trabajos relacionados con la agricultura.⁶

Aparte de las actividades señaladas líneas atrás, encontramos también que los humanos hemos utilizado caninos para actividades de pastoreo⁷, e incluso los hemos utilizado en la guerra, tanto como instrumentos de ataque así como mensajeros.⁸ Ya entrado el Siglo XIX encontramos que se consolida el uso de perros para el rescate y para asistencia de personas con necesidades especiales, y en los siglos XX y XXI se ha extendido su empleo para labores de seguridad (tanto pública como privada)⁹, detección (bien sea de drogas, explosivos o personas) y de terapia (apoyo emocional) y como guías.

En el marco de este relacionamiento con los animales, pero particularmente con los perros, los humanos hemos ido criándolos de forma selectiva, buscando resaltar las características que nos resulten particularmente útiles en ellos, según las tareas que queramos que desarrollen. En ese sentido, por ejemplo, para los perros que halan vehículos de tracción animal, se busca que no demuestren un comportamiento jerárquico, de modo que puedan trabajar más fácilmente en equipo y ser cambiados de posiciones en caso de ser necesario; por otro lado, los perros utilizados para cuidar ganado, son seleccionados y criados (o reproducidos) de modo que no muestren un comportamiento depredador; Por el contrario, los perros pastores de ovejas deben mostrar la mirada fija depredadora, el acecho y la persecución, pero no deben presentar la mordida de sujeción típica de los perros arreadores de ganado, ya que esto se considera una falencia.¹⁰

⁴ LATINI, T., PANDOLFI, L., BARTOLINI LUCENTI, S. Dogs through Time: An Ethno-Evolutionary Perspective, en FIORE, I., LUGLI, F. (Eds.), DOGS: Past and Present. An Interdisciplinary Perspective (Summertown Pavilion 2023) 162.

⁵ MATTHEW, W. D., CHUBB, S. H. Evolution of the Horse; in Two Parts. Evolution of the Horse in Nature / The Horse under Domestication: Its Origin and the Structure and Growth of the Teeth (New York 1924, 5ª ed. rev.) 39.

⁶ MATTHEW, W. D., CHUBB, S. H. Evolution of the Horse; in Two Parts. Evolution of the Horse in Nature / The Horse under Domestication: Its Origin and the Structure and Growth of the Teeth (New York 1924, 5ª ed. rev.) 41.

⁷ SERPELL, J. The Domestic Dog: Its Evolution, Behaviour, and Interactions with People (Cambridge; New York 1995) 27.

⁸ BUENO JIMÉNEZ, A. Los perros en la conquista de América: historia e iconografía, en *Chronica Nova* 37 (2011) 177-204. DOI: <https://doi.org/10.30827/cn.v0i37.1606>. 177-178

⁹ NEWMAN, M. Watch/Guard Dogs (Mankato, MN 1985).

¹⁰ SERPELL, J. The Domestic Dog: Its Evolution, Behaviour, and Interactions with People (Cambridge; New York 1995) 31.

Observamos, de esta forma, que los humanos durante largos períodos de nuestra existencia hemos domesticado a los animales, y los hemos moldeado de acuerdo a nuestros intereses, con miras a obtener un beneficio a partir de su uso, siendo los perros uno de los animales que, tal vez, en mayor medida han sido objeto de este comportamiento, si bien no los únicos.

1. DIFERENCIA EN LA CONSIDERACIÓN MORAL Y JURÍDICA QUE DAMOS LOS HUMANOS A LOS PERROS FRENTE A OTROS ANIMALES

Los humanos tenemos una relación cercana con los perros, y aunque sea de forma tácita, por lo general, les damos un mayor valor moral a sus vidas que a las de otros animales, lo cual se debe en buena medida simplemente a la percepción que tenemos frente a unos y otros.¹¹ Esto es importante resaltarlo, considerando que en este texto estamos abordando principalmente el trabajo de los perros y el uso que los humanos damos a estos, que son, seguramente, una de las especies a las que más protegemos los humanos.

En ese sentido, para los perros creamos normas de protección y definimos unos estándares mínimos de bienestar que se deben observar al emplearlos para realizar ciertos trabajos, mientras que para otros animales esto no sucede. Frente a otros animales que se usan para el trabajo definimos unos estándares menos estrictos, o no definimos ningún estándar directamente. Incluso, si vamos un poco más allá, en algunos ordenamientos jurídicos, como el colombiano, el atentar contra la vida de un perro puede comportar un delito,¹² mientras que si lo mismo pasa, digamos, con una oveja o una vaca, en determinadas circunstancias, ello puede considerarse como parte de una actividad económica legal. Algo, a nuestro juicio, completamente incoherente.

Estas normas de protección que creamos para los perros de trabajo, guardan importantes similitudes con elementos que son propios del derecho laboral, entendido como el “conjunto de normas que regula el servicio personal prestado a favor de otro, en condiciones de subordinación”,¹³ por parte de un ser humano¹⁴, como lo son, a manera de ejemplo, la definición de una jornada máxima de trabajo, la regulación de las condiciones mínimas del lugar de trabajo, la edad mínima a partir de la cual se puede trabajar, e incluso el retiro a una edad determinada.

¹¹ JOY, M. *Why We Love Dogs, Eat Pigs, and Wear Cows: An Introduction to Carnism: The Belief System That Enables Us to Eat Some Animals and Not Others* (San Francisco 2010) 12.

¹² Colombia., Ley 1774 de 2016, artículo 5.

¹³ VALDÉS SÁNCHEZ, G. G. *Derecho laboral individual* (2ª ed., Bogotá 2019) 4.

¹⁴ VALDÉS SÁNCHEZ, G. G. *Derecho laboral individual* (2ª ed., Bogotá 2019) 5.

2. REGULACIÓN DEL “TRABAJO” DE LOS PERROS EN COLOMBIA

Antes de abordar la discusión sobre si es posible considerar que los perros pueden, en estricto sentido, trabajar, presentaremos apartes de algunas de las normas que regulan el “trabajo” realizado por parte de los perros en el ordenamiento jurídico colombiano, que, a nuestro juicio, guardan correspondencia con normas propias del derecho laboral.

- **Animales de asistencia o “ayudas vivas”. Decreto 1660 de 2003, recogido en el Decreto 1079 de 2015 (Único Reglamentario del Sector Transporte)**

Artículo 2.2.7.8.1. Decreto 1079 de 2015. Requisitos de los perros de asistencia. Para los efectos del presente título, tendrán la calidad de perros de asistencia, aquellos ejemplares cuyos usuarios acrediten que estos han sido adiestrados en centros nacionales o internacionales por personal calificado, que pertenezcan o sean homologados por la Asociación Colombiana de Zooterapia y actividades afines o por la entidad que el Instituto Colombiano Agropecuario, ICA, o quien haga sus veces, autorice.

- **Uso de “medio canino” por parte de empresas de vigilancia y seguridad privada. Decreto 2187 de 2001, recogido en el Decreto Reglamentario 1070 de 2015 (Único Reglamentario del Sector Defensa)**

Artículo 2.6.1.1.3.3.6. Decreto 1070 de 2015. Jornada de Trabajo. La jornada de trabajo de los caninos no podrá exceder de ocho (8) horas por turno. Los servicios de vigilancia y seguridad privada con caninos, que no puedan trasladar los animales para el cambio de turno dentro de los puestos de trabajo, deberán acondicionar sitios especiales de descanso adecuados para los animales, excluyendo los guacales de transporte; proveyéndose de caniles o jaulas portátiles, de tal forma que le permita al canino moverse y/o desplazarse dentro de los mismos, con la posibilidad de alimentarlos y darles de beber.

Artículo 2.6.1.1.3.3.7. Decreto 1070 de 2015. Instalaciones físicas. Los servicios de vigilancia y seguridad privada con caninos, deberán contar dentro de sus instalaciones físicas, con un sitio apropiado para la atención médico-veterinaria en primeros auxilios, con las debidas condiciones de higiene y salubridad para atender enfermedades o accidentes que sufran los perros. Para el cumplimiento de lo dispuesto se podrán realizar convenios con clínicas veterinarias legalmente autorizadas, anexando fotocopia del convenio vigente.

Artículo 2.6.1.1.3.3.13. Decreto 1070 de 2015. Curso en Ejercicio Básico de Defensa Controlada. Los perros asignados para vigilancia y seguridad privada, deben ser previamente entrenados en el ejercicio básico de defensa controlada, con un curso no inferior a cuatro (4) meses, el cual se demostrará con las certificaciones que para tal efecto expida la Policía Nacional — Escuela de Formación de Guías y Adiestramiento de Perros, el Centro de Adiestramiento

Canino del Ejército Nacional o por entidades debidamente autorizadas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

- **Resolución 20174440098277. Por la cual se fijan criterios técnicos y jurídicos para la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada con la utilización del medio canino. Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada**

Artículo 11°. Utilización De Caninos. Para la utilización de caninos en los servicios de Vigilancia y Seguridad Privada se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

(...)

3. La edad del canino que presta servicio debe ser de entre doce (12) meses y ocho (8) años. Esta edad puede ser ampliada previa autorización de un Comité Evaluador verificando condiciones de salud y habilidades para el trabajo. (...).

(...)

5. En ningún caso se destinarán para prestar el servicio de vigilancia y seguridad privada perras en celo o preñadas con más de quince (15) días de gestación y/o durante los sesenta (60) días de lactancia. En la Unidad canina se deberá disponer de una “Zona de Transición” para aislar las perras en celo y éstas nunca se podrán mantener en un puesto de trabajo.
6. Los servicios de vigilancia con medio canino autorizado deben realizar semanalmente mínimo una (01) hora de actividades de esparcimiento en aéreas controladas para cada uno de sus caninos con el propósito de contribuir en su bienestar y en la estimulación de los reflejos. Se entiende por actividades de esparcimiento juegos u lúdicas con diferentes motivadores como pelotas, toallas, mangueras, entre otros.

Artículo 12°. Jornada De Trabajo De Los Caninos. La jornada de trabajo de los caninos no podrá exceder de seis (06) horas diarias para la especialidad de olfato (Búsqueda de explosivos, narcóticos u otras sustancias) y de ocho (08) horas para la especialidad de Defensa Controlada, así:

(...)

Artículo 18°. Retiro de Caninos: Los caninos que superaron la edad establecida para prestar servicio de vigilancia y seguridad privada y que presenten precariedad en su estado físico y/o enfermedad deben ser retirados y no podrán seguir trabajando. Dejaran de ser animales para el trabajo para ser animales de compañía. Esto último siempre y cuando el comportamiento del animal no ponga en riesgo a ninguna persona u otro animal.

(...)

Parágrafo 1°. Los servicios de vigilancia y seguridad privada con medio canino autorizado elaborarán el programa de retiro de sus caninos incluyendo alternativas como la donación, la adopción, la adaptación de un espacio de retiro al interior de la Unidad canina u otras. En cualquier caso, los servicios de vigilancia tendrán la documentación que certifique y evidencie el lugar en el que se ubicó el canino y la información de contacto de quienes sean los nuevos tenedores de los caninos.

Es importante resaltar que los anteriores, son los artículos que consideramos más relevantes frente a la regulación del uso de perros en servicios de vigilancia y seguridad privada con relación al objeto del presente texto. Por supuesto, hay más normas que regulan la materia y, precisamente, en Colombia se ha aprobado recientemente un proyecto de ley, conocido como Ley Lorenzo¹⁵, que tiene por objeto “promover el desarrollo y la transición tecnológica en el campo de la seguridad y vigilancia privada, mejorar las condiciones y garantías de bienestar de los perros utilizados en estas actividades y reducir progresivamente su uso en especialidades no esenciales”, el cual está próximo a entrar en vigor como Ley de la República.

En ese sentido, consideramos relevante resaltar algunos de los aspectos más significativos de este proyecto de ley, a saber:

- Le concede un término de seis (6) meses luego de la entrada en vigencia de la Ley a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, para que con apoyo del ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible reglamente las condiciones especiales que deben cumplir las empresas de seguridad y vigilancia, así como las personas que contraten servicios de inspección de sustancia y objetos, con medio canino, dentro de las cuales están:
 - La edad del perro debe ser mínimo de doce (12) meses, y máximo de seis (6) años.
 - Las empresas de vigilancia y seguridad privada deben esterilizar a los perros.
 - Se debe garantizar que los lugares de descanso que se definan en la reglamentación expedida por los órganos competentes, tanto en las unidades caninas como en los puestos de trabajo, le permitan a cada perro acostarse cómodamente en posición decúbito lateral y sin salirse de la superficie.
 - Las empresas de vigilancia y seguridad privada, deben asegurarles a todos y cada uno de sus animales actividades semanales de esparcimiento (juegos o

¹⁵ Proyecto de Ley No. 049 de 2023 Senado y No. 457 de 2024 Cámara

actividad física) en áreas controladas, con el fin de contribuir a su bienestar físico y emocional. En las unidades caninas esta será de veintiocho (28) horas mínimo y en los puestos de trabajo de catorce (14) horas mínimo a la semana.

- Las empresas de vigilancia y seguridad privada, deberán poner en marcha un plan de enriquecimiento ambiental al interior de los caniles, tanto en las unidades caninas como en los puestos de trabajo,
 - Las empresas de vigilancia y seguridad privada y las empresas contratantes deben garantizar que en las unidades caninas y en los puestos de trabajo, respectivamente, se cuente siempre con los elementos necesarios para prestarles primeros auxilios a los perros que lo requieran.
 - Se prohíbe el uso de bozales que les impidan a los perros jadear, bostezar, beber o que les presionen el hocico u otra parte del rostro
 - Se prohíbe la permanencia, pernoctación y prestación de servicio con perros en malas condiciones de salud, o en cualquier condición de salud física o emocional que le cause estrés o padecimiento.
 - Para el transporte de los perros se deben usar vehículos en adecuadas condiciones, que cuenten con un guacal seguro y comfortable por individuo
 - Las empresas de vigilancia y seguridad privada deberán garantizar que los perros utilizados en sus actividades estén protegidos de los efectos adversos del cambio climático, como altas temperaturas, frío extremo, lluvias intensas o exposición al sol.
 - Las empresas de vigilancia y seguridad privada, en conjunto con las empresas contratantes, deberán establecer horarios fijos y adecuados para el consumo de agua y alimentos por parte de los perros durante su jornada laboral.
 - Las empresas de vigilancia y seguridad privada, en conjunto con las empresas contratantes, deben garantizar que todos y cada uno de sus animales caniles dispongan de tiempos adecuados y espacios habilitados para realizar sus necesidades fisiológicas, de forma regular, sin restricciones y/o castigos
- Busca promover programas y proyectos de desarrollo tecnológico y de innovación en soluciones de seguridad, con el fin de reemplazar progresivamente a los perros usados en la especialidad de defensa controlada.
 - Se determina que la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada deberá crear el Registro de Perros de Vigilancia y Seguridad Privada como una herramienta obligatoria de identificación, registro, seguimiento y verificación de las condiciones y el historial de los perros utilizados en actividades de vigilancia y seguridad.

- Esta ley establece que el retiro de un perro utilizado en servicios de vigilancia y seguridad privada procede obligatoriamente cuando este supere la edad máxima de servicio contemplada la misma ley, o por enfermedad, lesión o precariedad de su salud física o emocional que impidan, limiten o afecten la actividad o le causen padecimiento al animal. Asimismo, determina que las empresas de vigilancia deben hacer un plan de retiro y de adopciones de los perros retirados. Este incluirá la obligación de que a los perros les sean realizadas pruebas de salud física y comportamental para la selección del adoptante, junto a un periodo de adaptación previo a su retiro definitivo, para facilitar su adopción y garantizar el bienestar del animal, y en caso que un perro no sea apto para adopción, la empresa deberá garantizar el cuidado, albergue y sustento del animal hasta su fallecimiento.¹⁶

Paralelo entre las normas que velan por los intereses de los perros en la prestación de servicios de vigilancia y seguridad, con normas de protección de los derechos de los trabajadores propias del derecho laboral

Luego de exponer algunas de las normas que regulan el “trabajo” de los perros en Colombia, haremos un paralelo entre estas normas y otras que regulan el trabajo humano en Colombia, es decir, normas propiamente de derecho laboral, y que, en principio, podemos considerar que protegen los mismos intereses, si bien en un caso se trata de intereses de animales no humanos (perros) y en otro caso de los intereses de seres humanos.

• Jornada máxima de trabajo

En ambos casos, encontramos que se establece una jornada máxima de trabajo. En el caso de los perros, encontramos inicialmente una jornada de ocho (8) horas por turno, que luego se regula con mayor detalle en la resolución 20174440098277, indicando una jornada máxima diferenciada según el tipo de actividad que realice el canino, e indicando que la jornada máxima es diaria, no “por turno”, mientras que, para el trabajo humano, en Colombia, se establece una jornada máxima de 42 horas semanales.

En el caso de los humanos, el establecimiento de una jornada máxima de trabajo constituye una garantía fundamental¹⁷, incluso, podemos considerar que ha sido uno de los aspectos más controversiales y relevantes en el desarrollo del derecho laboral¹⁸, y

¹⁶ Colombia, Gaceta del Congreso, Senado y Cámara, Año XXXIV, No. 182 (27 de febrero de 2025) 18-25

¹⁷ VALDÉS SÁNCHEZ, G. G. Derecho laboral individual (2ª ed., Bogotá 2019) 311.

¹⁸ JIMÉNEZ SALAZAR, A. Jornadas, descansos y recargos, en HERRERA VERGARA, J. R., CAMACHO-RAMÍREZ, A. (Eds.), Derecho individual del trabajo (1ª ed., Bogotá 2019) 243.

que aún hoy es objeto de debate. A grandes rasgos, podemos considerar que esta jornada máxima se fija con el objeto de que las personas puedan descansar, lo cual, por supuesto es una necesidad básica, y dedicar tiempo a sí mismas. Incluso, encontramos que el derecho al descanso se encuentra expresamente dentro de la Declaración Universal de los Derechos humanos, así:

Art. 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Evidenciamos, entonces, que al regular las relaciones laborales humanas se da una gran importancia a la protección al derecho al descanso, que no es más que la positivización y protección por parte del ordenamiento jurídico de un interés del ser humano, en este caso, además, una necesidad básica y biológica de nuestra especie, a saber, el descanso.

Así mismo, encontramos que en la legislación colombiana se determina una jornada máxima de trabajo para los perros, e incluso se fija una jornada diferencial según el tipo de función que realizan, según si el animal desarrolla actividades de la especialidad de olfato (Búsqueda de explosivos, narcóticos u otras sustancias) o de la especialidad de Defensa Controlada,¹⁹ lo cual, por supuesto, protege la misma necesidad básica al descanso que el derecho laboral protege a ultranza para los seres humanos y que se enaltece concediéndole la naturaleza de derecho fundamental humano.

• **Prestación de primeros auxilios / atención accidentes de trabajo**

En el caso de los perros que son utilizados en la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada hallamos que la legislación colombiana prevé que las empresas que presten dicho servicio con caninos, tienen el deber de contar dentro de sus instalaciones físicas con un lugar apropiado para la atención médico veterinaria en primeros auxilios de los perros, en caso que estos sufran de alguna enfermedad o accidente.

En el caso de los trabajadores humanos, la legislación colombiana, establece que es obligación del empleador suministrar a los trabajadores que sufran un accidente o que padezcan de una enfermedad en el trabajo los primeros auxilios tendientes a “superar el primer momento de dicho suceso, a estabilizar al trabajador y a brindarle la oportunidad de recuperar su salud”.²⁰ Asimismo, al regular el denominado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, determina que los empleadores deben implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, el cual debe considerar necesariamente, la conformación y capacitación de una brigada de emergencias, acor-

¹⁹ Colombia, Resolución 20174440098277. Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, artículo 12.

²⁰ VALDÉS LUNA, M. X. Obligaciones y prohibiciones de las partes en materia laboral, en HERRERA VERGARA, J. R.; CAMACHO-RAMÍREZ, A. (Eds.), Derecho individual del trabajo (1ª ed., Bogotá 2019) 276.

de con el nivel de riesgo de la empresa (que se determina según las actividades que se desarrollen por parte de la misma), que incluya la atención de primeros auxilios.²¹ Así mismo, se contempla que los empleadores deben afiliarse al Sistema General de Riesgos Laborales,²² con miras a garantizar la atención médica de sus trabajadores en caso que se presenten accidentes de trabajo, entre otras.

• Edad mínima y máxima para trabajar

Para el caso de los perros que son utilizados en servicios de vigilancia y seguridad, la legislación colombiana determina una edad mínima a partir de la cual los perros pueden prestar servicios, así como también una edad máxima para ello. Sin embargo, es importante tener en cuenta que no se trata de una norma de índole general que abarque otros ámbitos de “trabajo”, como puede ser el caso de los perros usados con fines terapéuticos, de apoyo emocional, o perros guía. Este rango de edad, es entre los doce (12) meses y los ocho (8) años. En teoría, luego de que los perros usados para servicio de vigilancia y seguridad alcancen esta edad, no deberán seguir trabajando, y “dejarán de ser animales para el trabajo para ser animales de compañía”.²³ Se prevé, asimismo, que las empresas que emplean a estos animales deben elaborar un programa de retiro para estos, y deberán contar con documentación que certifique y evidencie el lugar en donde se ubicó al canino luego de su retiro, junto con la información de contacto de los responsables de este.

Ahora, para el caso de los seres humanos, el ordenamiento jurídico también establece una edad mínima a partir de la cual se puede trabajar en Colombia. En términos generales, se fija la edad de 18 años como aquella en la que las personas tienen capacidad jurídica para celebrar un contrato de trabajo²⁴, y de forma excepcional se indica que desde los quince (15) años es posible trabajar, siempre que la persona cuente con una autorización especial por parte del Inspector de Trabajo.²⁵

Por otro lado, encontramos que, en el caso de los seres humanos, no se fija en estricto sentido una edad máxima hasta la cual se pueda trabajar, (si bien en Colombia hay una edad de retiro forzoso para personas que desempeñan funciones públicas, el hecho de alcanzar esta edad no impediría que una persona que se retira del sector público luego continúe laborando en el sector privado), pero sí se fija una edad de pensión en la que, teóricamente, se prevé que las personas se retiren del trabajo y continúen percibiendo un ingreso mensual que les permita obtener un sustento, sujeto al cumplimiento de deter-

²¹ Colombia, Decreto 1072 de 2015., Artículo 2.2.4.6.25.

²² Colombia, Decreto 1072 de 2015., Artículo 2.2.4.2.1.1.

²³ Colombia, Resolución 20174440098277. Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, artículo 18.

²⁴ Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, artículo 29.

²⁵ Colombia, Ley 1098 de 2006, artículo 35

minados requisitos, además de la edad en cuestión. Por supuesto, no es el objeto de este trabajo realizar una descripción detallada del régimen pensional colombiano, de modo que, para los efectos pertinentes, nos limitaremos a señalar que en Colombia la edad de pensión en lo que podemos denominar como el régimen público es de 57 años para las mujeres y 62 años para los hombres.²⁶

• **No prestación del servicio durante embarazo y lactancia / Licencia de maternidad**

De conformidad con las normas que hemos citado previamente, observamos que en Colombia no es permitido destinar a prestar servicio de vigilancia y seguridad privada a perras que estén en celo o preñadas con más de quince (15) días de gestación, o que estén dentro de los sesenta (60) días de lactancia. Esto, consideramos, guarda similitudes considerables con las normas propias del derecho laboral que protegen la maternidad.

Estas normas establecen como mecanismos de protección de la maternidad, a grandes rasgos, una licencia de maternidad, permisos de lactancia y una estabilidad laboral reforzada.²⁷ La primera de estas, es un período de tiempo en el que la mujer no debe prestar sus servicios al empleador, pero en el cual se mantiene vigente su contrato de trabajo y en el que la mujer continuará percibiendo su remuneración habitual, el cual, en condiciones normales, abarcará una parte del término del embarazo y un período de tiempo posterior al parto. El último de los mecanismos de protección a la maternidad a los que hicimos referencia, es la estabilidad laboral reforzada, la cual consiste en la imposibilidad de dar por terminado el contrato de la mujer embarazada o en período de lactancia por parte del empleador con motivo, precisamente, de esos estados es decir, la prohibición de dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo por motivos discriminatorios.

En ese sentido, encontramos que la regulación del uso de perros para el servicio de seguridad y vigilancia parece adoptar estos elementos de protección a la maternidad del derecho laboral, al impedir que una perra que se encuentra en estado de embarazo o lactancia sea usada para prestar el servicio, lo que se puede asimilar a la mencionada licencia de maternidad.

• **Actividades de esparcimiento**

En Colombia, de acuerdo con las normas citadas, las empresas que prestan servicios de vigilancia y seguridad con caninos deben destinar mínimo una (01) hora semanal

²⁶ Colombia, Ley 100 de 1993, artículo 33

²⁷ HERRERA VERGARA, J. R. Consecuencias de la terminación ilegal y sin justa causa del contrato, en HERRERA VERGARA, J. R.; CAMACHO-RAMÍREZ, A. (Eds.), *Derecho individual del trabajo* (1ª ed., Bogotá 2019) 402-403.

para actividades de esparcimiento de los animales “con el propósito de contribuir a su bienestar y en la estimulación de los reflejos”²⁸. En sentido similar, el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 establece que en las empresas con más de 50 trabajadores y cuya jornada sea de 48 horas a la semana, los trabajadores tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada se dediquen, por cuenta del empleador, a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. Cabe señalar, en todo caso, que en Colombia se ha reducido la jornada laboral a 42 horas²⁹, lo cual se ha permitido implementar de forma gradual a los empleadores, y una vez se haya llevado a cabo la reducción de la jornada a 42 horas, se exonerará al empleador de conceder este tiempo de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.³⁰

• **Formación para la realización de tareas o cargos específicos**

Para que un perro pueda ser utilizado en servicios de seguridad, el mismo debe pasar por un proceso de adiestramiento que deberá ser certificado por la Policía Nacional, el Ejército Nacional o las entidades que para el efecto autorice la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, es decir, que estamos ante un escenario en que se requiere de “trabajo” cualificado. Así mismo, en el caso de los humanos, encontramos que, para la realización de determinadas labores, se requiere que las personas que pretendan ejercerlas deben haberse formado por una entidad acreditada para el efecto, la cual, posteriormente, deberá certificar la formación de la persona en cuestión.

Como ejemplo de lo anterior, podemos referirnos al ejercicio de profesiones como la abogacía, la medicina o la ingeniería, que en Colombia requieren para su ejercicio no solo el estudio de una carrera profesional sino la certificación de un ente determinado, pero también el ejercicio de actividades puntuales como el trabajo en alturas o la conducción de determinados vehículos, como vehículos de carga.

Al revisar los ejemplos citados, podemos evidenciar que hay grandes similitudes entre las normas que regulan la actividad de los perros que son usados para la prestación de servicios de seguridad y vigilancia en Colombia y las normas tutelares de los derechos de los trabajadores en este país, siendo claro que estas medidas han sido adoptadas previamente por parte de la legislación laboral, lo que permite considerar que estas han sido extrapoladas para aplicarse al caso de los animales, aunque no estemos ante un supuesto de “trabajo” en estricto sentido, con miras a generar unos estándares mínimos de protección para estos perros.

²⁸ Colombia, Resolución 20174440098277. Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, artículo 11.

²⁹ Colombia, Ley 2101 de 2021, artículo 2.

³⁰ Colombia, Ley 2101 de 2021, artículo 6.

3. DERECHO LABORAL ANIMAL: ¿UNA POSIBILIDAD REAL?

En primera medida debemos señalar que, a nuestro juicio, no podemos hablar en estricto sentido de una relación laboral, en los mismos términos en que lo hacemos cuando se trata de relaciones de trabajo entre humanos. ¿Por qué? Porque la existencia de una relación laboral entre humanos implica, necesariamente, la existencia de un contrato de trabajo,³¹ es decir, un acuerdo de voluntades entre dos partes, el cual debe cumplir con los elementos propios de todo contrato, a saber, que los sujetos gocen de capacidad jurídica, que otorguen su consentimiento libre de vicios, y debe haber una causa y un objeto lícito.³²

A continuación, revisaremos de forma sucinta si es posible verificar la existencia de estos elementos en una relación entre un animal no humano y un ser humano.

Al hablar de la capacidad en sentido jurídico, es necesario tener en cuenta que “la capacidad jurídica se considera como la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones desdoblándose en dos, la capacidad de derecho, goce o adquisición y la capacidad de obrar de hecho o de acción.

En el primer supuesto se refiere a la titularidad del derecho, o capacidad jurídica: que la tiene toda persona, y la segunda, la aptitud para el ejercicio de los derechos de que se es titular (o capacidad de obrar: cuestión que depende de la situación personal de cada sujeto).”³³

De acuerdo con lo señalado anteriormente, al hablar de la capacidad, como elemento de un contrato, hacemos referencia a la capacidad de obrar, que en el ordenamiento jurídico colombiano se conoce como capacidad de ejercicio, la cual, en palabras de la Corte Constitucional de Colombia, es “un requisito general para que toda persona pueda “quedar vinculada jurídicamente” u “obligarse por un acto jurídico”. Lo anterior bajo la condición, igualmente general, de que se posea la facultad reflexiva o racional necesaria para entender lo que jurídicamente conviene o perjudica en el campo económico.”³⁴

Lo anterior nos lleva a entender que los animales no cuentan con capacidad de ejercicio, en la medida en que no cuentan con las facultades o la capacidad de razonamiento que les permita inteligir una situación desde el ámbito jurídico. En este orden de ideas, podemos concluir que, bajo los preceptos del ordenamiento jurídico colombiano —que

³¹ CUERVO, M. Relación de trabajo y contrato de trabajo, en HERRERA VERGARA, J. R.; CAMACHO-RAMÍREZ, A. (Eds.), *Derecho individual del trabajo* (1ª ed., Bogotá 2019) 52.

³² VALDÉS SÁNCHEZ, G. G. *Derecho laboral individual* (2ª ed., Bogotá 2019) 86.

³³ GALIANO MARITAN, G. Reflexiones conceptuales sobre las categorías: Persona, personalidad, capacidad y sujeto de derecho, en *Derecho y Cambio Social* 10, No. 31 (2013). 7.

³⁴ Colombia, Corte Constitucional, sentencia C-534 de 2005

se edifica sobre los pilares comunes a los ordenamientos jurídicos de tradición romano-germánica— no es posible hablar de una relación laboral entre humanos y animales.

No obstante, vale la pena revisar otro de los elementos propios de los contratos a los que hemos hecho mención previamente, como lo es el consentimiento libre de vicios. ¿Qué es, en sentido jurídico, el consentimiento? ¿Es posible que un animal dé su consentimiento en términos jurídicos?

Por supuesto, solo estas preguntas podrían ser suficientes para que se desarrolle en torno a ellas un escrito completo, dada la extensión de doctrina que hay en torno al consentimiento como elemento de un contrato. No obstante, para los efectos del presente trabajo, seguiremos la línea expuesta por Valdés Sánchez³⁵ al referirse al consentimiento en el marco de un contrato de trabajo. Al respecto, el autor indica que “el objetivo es que los contratantes, especialmente el trabajador que usualmente no cuenta con una formación intelectual que le permita identificar muchos elementos de contenido jurídico, lleguen a la celebración del convenio con el adecuado conocimiento y la suficiente comprensión sobre lo que están acordando, en cuanto a la labor, las condiciones y los elementos de trabajo, las obligaciones recíprocas y, naturalmente, la remuneración”.

Considerando este análisis sobre el consentimiento en el marco de una relación laboral, entendemos que no es posible que un animal (en el caso puntual, un perro) dé su consentimiento a partir de una plena identificación de la totalidad de los elementos que forman parte de una relación laboral.

Es importante resaltar que, de acuerdo con lo expresado por Navarro³⁶, es factible que los animales puedan realizar trabajos por voluntad propia, que estos puedan transmitir dicha voluntad y que la misma sea interpretada por el ser humano, lo cual podría llegar a validar el consentimiento, en la medida en que, como indica el autor, no solo el ser humano debería tener la posibilidad de elegir el trabajo a realizar. Así mismo, Navarro señala que es necesario continuar investigando modelos o mecanismos de interpretación del consentimiento de los animales, con miras a poder satisfacer sus necesidades reales.³⁷

No obstante, consideramos que, si bien puede ser posible interpretar el comportamiento de un animal a efectos de establecer si el mismo realmente quiere realizar unas tareas determinadas voluntariamente —es decir, que consiente en ejercer dichas tareas— ello difiere de que el animal tenga la posibilidad de comprender desde el punto de vista jurídico una relación laboral y la totalidad de las implicaciones y elementos de la misma. En ese orden de ideas, si bien es posible que un animal dé su consentimiento

³⁵ VALDÉS SÁNCHEZ, G. G. *Derecho laboral individual* (2ª ed., Bogotá 2019) 89.

³⁶ NAVARRO SÁNCHEZ, D. *Los perros de trabajo: marco jurídico para su protección laboral* (Tesis de doctorado, Universitat Autònoma de Barcelona, Facultad de Derecho, 2024). 202.

³⁷ *Ibidem*. 201.

para la realización de unas tareas o actividades, a nuestro juicio, no puede dar su consentimiento de modo que el mismo pueda dar origen a una relación jurídica.

Frente a la posibilidad de que los animales den su consentimiento para efectos de que se enmarque una relación laboral, es pertinente citar las palabras de Muñoz López, quien, en su obra, *Los animales desde el derecho*, expresa que “En Colombia, el trabajo solo es reconocido cuando hay la voluntad y la libertad de ejercerlo, de lo contrario, es una explotación, esclavitud o servidumbre.”³⁸ Este es un punto que no podemos pasar por alto, pues, aun en el supuesto en que pudiéramos a través de distintos mecanismos determinar si un animal efectivamente consiente en realizar unas determinadas actividades o tareas, y partiendo de la remota probabilidad de que éste pueda comprender la totalidad de los aspectos propios de su relación laboral, aún hay que determinar si ese consentimiento se está dando de forma libre.

Como indica Muñoz López, si no estamos en un escenario de libertad a la hora de ejercer unas tareas, no estamos en un supuesto de “trabajo” sino de explotación. Por lo tanto, tendríamos que analizar las circunstancias particulares que han llevado al animal a dar su consentimiento frente a la realización de las tareas que se ponen a su cargo en el marco de la relación (¿laboral o de explotación?) de la que forma parte. Normalmente, estos animales son criados con la finalidad de que presten determinados servicios, o son comprados de criaderos (lugares que, en todo caso, tienen como eje central y comercial la explotación de las madres como máquinas de parir constantemente) cuando son muy jóvenes y son entrenados para dedicarse a una actividad determinada, como puede ser precisamente la prestación de servicios de seguridad y vigilancia. En ese sentido, es claro que no podemos hablar de una elección libre, aun cuando en el día a día el animal consienta en realizar una actividad, puesto que esta, desde su infancia, le fue como la única realidad posible, sin tener espacio la elección entre desempeñar estas tareas o vivir su vida de otro modo.

Por supuesto, también podemos poner en entredicho la supuesta libertad que tenemos los seres humanos a la hora de elegir nuestro estilo de vida y, particularmente, nuestro trabajo, al encontrarnos inmersos en un sistema capitalista en el que el trabajar se impone si queremos satisfacer nuestras necesidades básicas (o sobrevivir, al menos),³⁹ y en muchos casos los humanos terminamos realizando labores o trabajos que no nos hacen felices, pero que debemos aceptar simplemente para alimentarnos y tener un lugar donde vivir. Como señala Valdés Sánchez, normalmente el trabajador entra a la relación laboral presionado por las necesidades y limitaciones económicas, lo que lo

³⁸ MUÑOZ LÓPEZ, C. A. *Los animales desde el derecho: conceptos y casos en Colombia* (1ª ed., Bogotá 2020) 113.

³⁹ VALDÉS, A. *Política del malestar. Por qué no deseamos alternativas al presente* (1ª ed., Penguin Random House 2024) 34.

lleva a ignorar o pasar por alto algunos aspectos del contrato que preferiría no acordar, sin que esto, en todo caso, afecte la validez del contrato de trabajo.⁴⁰ Sin embargo, podemos considerar que, al menos, hay un espejismo de libertad para los humanos que no hay para los animales, pues a estos se les impone necesariamente un único camino, sin posibilidad alguna de explorar alternativas. En ese sentido, incluso partiendo de que en el trabajo humano la libertad es restringida (¿podemos llamarle a eso libertad?) en el caso de los animales es inexistente.

En todo caso, es necesario ahondar un poco más en el concepto del consentimiento en términos jurídicos, para efectos de dilucidar si los animales tienen las facultades necesarias para otorgarlo. Este consentimiento, de acuerdo con el ordenamiento jurídico colombiano, debe darse libre de vicios, que son el error, la fuerza y el dolo. Poniéndolo en términos muy sencillos, esto quiere decir que las partes del contrato de trabajo no lleguen a este equivocadas, forzadas, presionadas o engañadas.⁴¹ ¿Podemos entender que los animales dan su consentimiento libre de estos vicios? Consideramos que no es así, en la medida en que el animal, de una forma u otra, es forzado a la realización de esas tareas, al presentársele como la única realidad posible, sin que pueda comprender que, en teoría, debería tener la libertad de no efectuar dichas tareas.

Es difícil en todo caso ajustar esta situación a un supuesto en el que el consentimiento esté viciado por error, fuerza o dolo en los términos en los que se establece en el código civil colombiano, en la medida en que este cuerpo normativo concibe estos vicios como elementos que pueden presentarse en relaciones entre humanos. Sin embargo, a nuestro juicio, y de acuerdo con lo planteado anteriormente, podemos hacer un paralelo entre la situación de los perros que prestan servicios de vigilancia y seguridad (criados para ello o entrenados desde muy jóvenes para ello, sin tener la posibilidad de concebir una vida alternativa), con una situación en la que una de las partes de una relación contractual da su consentimiento viciado por dolo.

Vale aclarar, nuevamente, que estos vicios del consentimiento están contemplados dentro del ordenamiento jurídico colombiano frente a relaciones entre seres humanos, por lo que es difícil ajustar el supuesto del trabajo animal de forma exacta en uno de ellos, pero el dolo podría ser el fenómeno más cercano a cómo, a nuestro juicio, el consentimiento de los animales podría encontrarse viciado, en términos jurídicos, a la hora de determinar si estamos ante una especie de relación jurídica.

El código civil colombiano, en su artículo 1515, regula el dolo, como vicio del consentimiento, en los siguientes términos:

El dolo no vicia el consentimiento sino cuando es obra de una de las partes, y cuando además aparece claramente que sin él no hubiera contratado.

⁴⁰ VALDÉS SÁNCHEZ, G. G. Derecho laboral individual (2ª ed., Bogotá 2019) 89.

⁴¹ VALDÉS SÁNCHEZ, G. G. Derecho laboral individual (2ª ed., Bogotá 2019) 89.

En los demás casos el dolo da lugar solamente a la acción de perjuicios contra la persona o personas que lo han fraguado o que se han aprovechado de él; contra las primeras por el total valor de los perjuicios y contra las segundas hasta concurrencia del provecho que han reportado del dolo.⁴²

A nuestro juicio, el citado artículo del código civil colombiano no ofrece una definición de qué es el dolo, sino que indica 1) en qué casos este vicia el consentimiento; y 2) las acciones a las que puede dar lugar cuándo no comporta *per se* un vicio del consentimiento. No obstante, este ha sido definido por la Corte Suprema de Justicia como “una maniobra engañosa perpetrada con el fin de influir necesariamente en la voluntad de otro a fin de que consienta en contratar”⁴³

En este punto, es importante resaltar que efectivamente consideramos que los animales tienen la capacidad de comunicarle a los humanos sus intereses y necesidades, así como de manifestar cuando no quieren llevar a cabo determinadas acciones. Como señala Hribal, en muchas ocasiones los animales manifiestan su resistencia a realizar acciones que se les pretende imponer por parte del ser humano, lo que puede ser mediante formas violentas, como cocear, patear o morder, entre otras, o de forma no violenta, simplemente “negándose a trabajar o, al menos, a trabajar tan duro”.⁴⁴ Por su parte, Donaldson y Kymlicka, indican que los animales tienen la capacidad de comunicar su bienestar subjetivo, y eso implica que los humanos debemos reconocer que aquellos intentan comunicarse y observar con detenimiento para efectos de interpretar adecuadamente sus señales.⁴⁵ Los mencionados autores, además, indican que esta capacidad de expresar su bienestar subjetivo y, por tanto, de participar de relaciones sociales, podría entenderse como una forma participación dentro de la comunidad política y, por tanto, hacer parte del contrato social.⁴⁶

No obstante, es importante verificar las condiciones de vida de los animales y el contexto dentro del cual pueden expresar sus intereses. Como se ha señalado anteriormente, es común que los animales que son destinados para determinados trabajos sean criados con el propósito exclusivo de servir para una tarea puntual, o que sean entrenados desde una temprana edad para el efecto, como ocurre comúnmente en el caso de los perros utilizados en servicios de vigilancia y seguridad, sin que se les permita otro estilo de vida, y sin que se les permita, entonces, conocer una alternativa que no sea la ejecución de las tareas que le son asignadas, sin experimentar nunca un estado de libertad dentro del cual expresarse.

⁴² Colombia, Código Civil, artículo 1515.

⁴³ Colombia, Corte Suprema de Justicia. Sentencia SC1681-2019. Rad. 5230-31-89-001-2008-00009°Ol. Magistrado Ponente: Luis Alonso Rico. Pg.10.

⁴⁴ HRIBAL, J. Los animales son parte de la clase trabajadora, en *Los animales son parte de la clase trabajadora y otros ensayos* (Madrid 2014), 37.

⁴⁵ DONALDSON, S., KYMLICKA, W. *Zoopolis: A Political Theory of Animal Rights* (Oxford 2011) 110.

⁴⁶ DONALDSON, S., KYMLICKA, W. *Zoopolis: A Political Theory of Animal Rights* (Oxford 2011) 113.

Considerando este panorama dentro del cual los animales prestan sus servicios y, aparentemente, dan su consentimiento a la hora de realizar las actividades puntuales que conforman esta suerte de ejercicio laboral, podría entenderse que este consentimiento se encuentra viciado, en la medida en que estos animales, de alguna manera, son engañados, puesto que por la forma en que son criados se les lleva a considerar que la única opción que tienen para desarrollar su vida es la que les hemos impuesto los seres humanos y que implica, precisamente, el desarrollo de unas tareas, en unos horarios y en unas condiciones determinadas por el ser humano. Es en este marco, en el que la libertad no se presenta como una opción, en el que los animales dan su consentimiento, de modo que, cuando menos, vale la pena cuestionarnos sobre la validez del mismo.

Por los motivos expuestos anteriormente, entendemos que es difícil que podamos hablar en propiedad de una relación laboral entre humanos y animales. A pesar de lo anterior, podemos tomar como ejemplo o punto de referencia el derecho del trabajo, en la medida en que este tiene una particularidad, y es que regula relaciones jurídicas en las que se tiene como presupuesto de partida la desigualdad entre las partes del contrato, algo que no es típico de las relaciones contractuales, y busca proteger a la parte “débil” de la relación, a saber, el trabajador⁴⁷. En este caso, al ocuparnos de las relaciones en las que los animales son usados para el ejercicio de unas tareas determinadas y de su regulación, podemos establecer un paralelo, y tener como punto de partida la protección de la parte débil de esta relación, aún más desequilibrada, que es el animal.

Esto, por supuesto, entendiendo que lo deseable es terminar con el uso de los animales por parte del ser humano para efectos de obtener provecho de ellos, pero comprendiendo que esto es un objetivo que puede buscarse en el mediano y largo plazo, por lo que se requieren medidas efectivas en el corto plazo para proteger los intereses de los animales en el interregno.

4. CONCEPTO DE UN MARCO JURÍDICO LABORAL PARA ANIMALES. ¿QUÉ ELEMENTOS PODRÍA O DEBERÍA INCLUIR?

Si bien no podemos hablar propiamente de una relación laboral entre animales no humanos y seres humanos, es claro que hay una relación jurídica, y que en Colombia los animales hacen parte de esta relación en calidad de seres sintientes, no de meros bienes, y que, de acuerdo con la Ley 1774 de 2016, “El trato a los animales se basa en el respeto, la solidaridad, la compasión, la ética, la justicia, el cuidado, la prevención del sufrimiento, la erradicación del cautiverio y el abandono, así como de cualquier forma de abuso, maltrato, violencia, y trato cruel”.⁴⁸ En ese orden de ideas, es imperioso que

⁴⁷ VALDÉS SÁNCHEZ, G. G. Derecho laboral individual (2ª ed., Bogotá 2019) 3-4.

⁴⁸ Colombia, Ley 1774 de 2016, artículo 3.

el ordenamiento jurídico se acompañe con lo señalado por la Ley 1774 de 2016 y fortalezca la protección de los animales que son utilizados por los seres humanos para el desarrollo de actividades “laborales”.

Actualmente, de acuerdo con lo que señalamos previamente, ya encontramos algunos elementos propios del derecho del trabajo que han sido extrapolados y que forman parte de la regulación del “trabajo” de los perros que prestan servicios de seguridad y vigilancia en Colombia. Estos elementos, son los siguientes:

- Jornada máxima de trabajo.
- Prestación de primeros auxilios.
- Edad mínima para trabajar.
- No prestación del servicio durante embarazo y lactancia.
- Actividades de esparcimiento dentro de la jornada.
- Edad de retiro.

A continuación, señalamos algunos elementos propios del derecho laboral que, según nuestro criterio, podrían llegar a ser aplicados en las relaciones humanos-animales que implican una prestación de un servicio por parte de estos últimos, y en beneficio de los primeros. Esto se hará en sentido general, sin entrar a hacer una propuesta específica de cómo debería aplicarse cada uno de estos elementos.

- Retribución.
- Descanso semanal y vacaciones.
- Representación empresarial.
- Seguridad social: cobertura de enfermedades y de los riesgos de vejez e invalidez.

Retribución

La retribución es uno de los elementos esencial de las relaciones laborales, siendo los otros dos la subordinación y la prestación personal del servicio⁴⁹, y es, con certeza, el elemento de mayor relevancia para el trabajador, es decir, para quien hemos denominado como la parte débil de la relación contractual, pues es lo que le permite, a su turno, al trabajador alcanzar (al menos en teoría) la satisfacción de sus necesidades básicas. Rey Pérez señala que “el primer requisito de la justicia en un trabajo es el reconocimiento que se obtiene por él. En las sociedades capitalistas, en lo que se refiere a los trabajos productivos, ese reconocimiento ha venido en forma de salario” (Rey Pérez, 2018, pág. 106). En ese sentido, vale la pena analizar si en el marco de las relaciones entre anima-

⁴⁹ VALDÉS SÁNCHEZ, G. G. Derecho laboral individual (2ª ed., Bogotá 2019) 90.

les y humanos, debería necesariamente haber un elemento retributivo del “trabajo” de aquellos.

¿Podemos hablar de un salario para un animal? Creemos que la respuesta es negativa, en la medida en que, como ya se ha señalado, no hay una relación laboral que emane de un contrato laboral propiamente dicho, simplemente hay una relación de explotación que se le impone por parte de los humanos a un animal no humano. Sin embargo, sí consideramos que en el marco de estas relaciones debe haber un reconocimiento o retribución por ese trabajo o ese servicio que se presta, y este debe estar revestido de esta característica que señalamos sobre el salario previamente, es decir, que entre el esfuerzo invertido por el animal y el reconocimiento que se le da, haya una clara equivalencia.⁵⁰

Por supuesto, habría que revisar de qué forma es posible retribuir el trabajo de un animal en la medida en que para aquellos no es útil una retribución en términos monetarios, que es la forma de retribución usual en una relación laboral entre humanos, si bien es viable que haya también una remuneración en especie (al menos parcial, en el caso del ordenamiento jurídico colombiano). Si el objetivo del salario en el trabajo humano es la retribución del servicio personal prestado por el trabajador, mediante una remuneración que le permita su existencia material y la de su familia en condiciones dignas y justas⁵¹, habría que revisar de qué manera se puede retribuir el servicio dado por un animal, de forma que esta retribución permita al animal una existencia, precisamente, en condiciones dignas y justas, lo que, a nuestro juicio, implicaría que esta retribución permita la satisfacción plena de las necesidades básicas del animal.

Descanso

Si bien hemos observado que en Colombia para los perros que son utilizados para la prestación del servicio de vigilancia y seguridad el ordenamiento jurídico contempla una jornada máxima de “trabajo”, no podemos pasar por alto que en el caso de las relaciones laborales entre humanos no solo se fija una jornada máxima de trabajo que permita a los trabajadores tener un descanso diario, sino que además se reconoce un descanso semanal y el derecho a disfrutar de vacaciones, ambos remunerados.

Como indica Camacho Ramírez, “el tiempo en el trabajo ha sido una de las preocupaciones más importantes de la legislación del trabajo e incluso en el primer convenio de la OIT, adoptado en 1919, se limitan las horas de trabajo, buscando garantizar no sólo

⁵⁰ VALDÉS ROCHA, J. D. Sintiencia animal. Necesidad de un reconocimiento jurídico material y sus implicaciones teóricas y prácticas (Bogotá 2023) 143.

⁵¹ WILCHES, B. A. Principios del Derecho Laboral, en HERRERA VERGARA, J. R. y CAMACHO-RAMÍREZ, A. (eds.), Derecho Individual del Trabajo (Bogotá 2019), 11.

una elevada productividad, cuanto sobre todo una protección a la salud y a la seguridad de los trabajadores”⁵². En ese orden de ideas, consideramos que es importante que las jornadas diarias se ajusten a la etología del animal, a su naturaleza y a sus necesidades diarias, de modo que, cuando menos, se permita al animal un descanso diario que corresponda con lo que su biología requiere.

Ahora, como ya se mencionó, no solo es necesario que se reconozca un descanso diario, con la fijación de una jornada máxima, sino que debe concederse un descanso que permita la recuperación del animal del desgaste que se da por la realización de sus tareas durante periodos prolongados de tiempo. En ese sentido, en el marco de este tipo de relaciones, también debería reconocérsele a los animales utilizados por el humano un descanso semanal, así como un régimen de “vacaciones”.⁵³

Sobre las vacaciones, señala González Charry que “como nueva manifestación del sistema de descanso remunerado, se presenta el de las vacaciones anuales. Aunque [sic] ocurre que el desgaste biológico que sufre el organismo humano al cabo de ocho días de trabajo, es mayor al término de un año de continuas labores. Esto ha dado origen a descanso o vacaciones anuales. Se ha comprobado que, después de un año continuo de trabajo, el organismo necesita descansar para ponerse nuevamente en actitud de proporcionar un trabajo económico rendidor, no solo para la empresa, sino para el empleado, en cuanto a su capacidad para obtener determinado salario. Eso motivó que las leyes sociales establecieran el sistema de las vacaciones remuneradas”.⁵⁴

En ese sentido, al igual que ocurre con los humanos, los animales no humanos que se sometan a determinadas tareas o labores, sufrirán un desgaste biológico que se aumentará o se irá acumulando con el transcurso del tiempo, bien sea que hablemos de semanas o de meses, motivo por el cual, a estos, también, deberían reconocérseles periodos de descanso al haber acumulado cierto tiempo de prestación de servicios. En este caso es importante que se les reconozca a los animales un descanso acorde con sus necesidades biológicas y según la duración de los periodos en los cuales estos se ven obligados a prestar sus servicios, de modo que puedan reponerse plenamente.⁵⁵

Así como a los seres humanos se les reconocen periodos de descanso remunerado (bien sea que hablemos del descanso semanal o de las vacaciones) de forma que durante estos lapsos de tiempo, además de descansar por supuesto, estos puedan satisfacer sus

⁵² CAMACHO RAMÍREZ, A. Tiempo de trabajo y descanso en el ordenamiento de la Unión Europea, en Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social (Bogotá 2014) 412.

⁵³ VALDÉS ROCHA, J. D. Sintiencia animal. Necesidad de un reconocimiento jurídico material y sus implicaciones teóricas y prácticas (Bogotá 2023) 144.

⁵⁴ GONZÁLEZ CHARRY, G. Derecho laboral colombiano. Relaciones individuales (Bogotá 2004) 501.

⁵⁵ VALDÉS ROCHA, J. D. Sintiencia animal. Necesidad de un reconocimiento jurídico material y sus implicaciones teóricas y prácticas (Bogotá 2023) 145.

necesidades físicas, sociales y familiares con dicha remuneración⁵⁶, consideramos que deberían reconocerse períodos de descanso semanales, o descansos periódicos dentro de lapsos de tiempo cortos, que se ajusten a las necesidades biológicas del animal, y que permitan la reposición física y mental de aquellos, y que en estos períodos de descanso las necesidades básicas de los animales estén plenamente cubiertas.

Durante estos períodos de descanso, las personas que se benefician de los servicios de los animales deberían tener a su cargo una serie de obligaciones en favor de los animales, como pueden ser garantizar una alimentación óptima, revisión por parte de un médico veterinario y una estadía en un lugar en el que el animal pueda desenvolverse en libertad y desarrollar comportamientos naturales de su especie, en el caso de los perros, esto podría ser en establecimientos como los que en Colombia se denominan “guarderías caninas” (que, por cierto, requieren urgentemente una regulación clara, pues hay muchos vacíos jurídicos que, a la postre, obran en perjuicio de los animales).

Representación empresarial

Así mismo, además de las normas que establezcan estas prescripciones de carácter obligatorio para quienes se beneficien del trabajo de los animales no humanos, es necesario que en las empresas haya un representante de sus intereses. Es claro que la actividad empresarial está guiada principalmente por el interés económico, por un ánimo de lucro, y el respeto por este tipo de normas de bienestar implica costos para el empresario, de modo que esto sería un desincentivo para su uso.

En ese orden de ideas, no puede plantearse que el representante de los intereses de los animales no humanos que son explotados (que parece ser, incluso, contradictorio) sea el empresario o alguien relacionado con este, sino que debe tratarse de un agente externo a la empresa, que tenga conocimientos en zoología, veterinaria e incluso derecho, para que pueda fungir como un legítimo representante de los intereses de los animales.⁵⁷

Seguridad Social

Un elemento más de los que podríamos extraer del derecho laboral para aplicarlo a las relaciones con los animales es el de la seguridad social. Al respecto Rey Pérez expresa que “el animal que ha contribuido y que enferma, o que alcanza una edad en

⁵⁶ BOTERO ZULUAGA, G. El salario, en HERRERA VERGARA, J. R. y CAMACHO-RAMÍREZ, A. (eds.), *Derecho Individual del Trabajo* (Bogotá 2019), 208.

⁵⁷ REY PÉREZ, J. L. *Los derechos de los animales en serio* (Madrid 2018) 213.

la que ya no está en condiciones de hacer lo que venía haciendo, tiene derecho a una jubilación en donde todas sus necesidades de alimentación y atención sanitaria estén cubiertas”⁵⁸.

En ese sentido, el uso de animales para la prestación de servicios, debería implicar a quien se beneficia de su trabajo asegurar, al menos, tres elementos: 1) períodos de enfermedad del animal; 2) el retiro del animal con la totalidad de sus necesidades básicas satisfechas, con la posibilidad de desarrollarse libremente y según su naturaleza, y en condiciones de bienestar acordes con sus necesidades biológicas; 3) el riesgo de invalidez generada por enfermedades o accidentes.

Esto implicaría, o bien que las personas que se benefician de los servicios de los animales se encarguen directamente de asumir los gastos que esto conlleve, o que se cree una suerte de sistema de seguridad social que cubra estos riesgos para los animales. En uno y otro caso, por supuesto, se requeriría intervención estatal. En el primero de los casos, ejerciendo funciones de veeduría frente al cumplimiento de estas obligaciones por parte de los beneficiarios de los servicios de los animales, y en el segundo caso, directamente creando el citado sistema de seguridad social, lo que, en principio, parece una posibilidad más lejana. En este último supuesto, continuando con lo señalado por Rey Pérez, “todo empresario que se beneficie del trabajo de un animal debería cotizar por él, igual que lo hacen por los seres humanos, para que estas aportaciones permitan cubrir los períodos de baja, de jubilación o de incapacidad que los animales no humanos, como los humanos, vivirán a lo largo de su existencia”.⁵⁹

Los anteriores son algunos de los aspectos en los que consideramos que deberían hacerse extensivos ciertos elementos que son propios de las relaciones laborales a las relaciones de explotación o uso que hacen algunos humanos de los animales no humanos. En todo caso, vale la pena resaltar que la implementación de estos aspectos debería hacerse como una medida realizable en el corto o mediano plazo, con miras a terminar en el mediano y largo plazo con la explotación de los animales, pero siendo realistas, y entendiendo que no es posible que la misma acabe en el corto plazo.

Por supuesto, este tipo de medidas implicarían costos importantes para los beneficiarios de los servicios de los animales, pero precisamente ese tipo de costos serían un desincentivo para la explotación de los animales no humanos, del cual se deriva un beneficio exclusivamente para el ser humano, lo que, a su turno, impulsaría la necesidad de buscar mecanismos alternativos que sean respetuosos con los animales.

⁵⁸ REY PÉREZ, J. L. Los derechos de los animales en serio (Madrid 2018) 112.

⁵⁹ REY PÉREZ, J. L. Los derechos de los animales en serio (Madrid 2018) 112.

¿El reconocerles condiciones mínimas de trabajo debería acarrear que se les reconozca como sujetos de derecho?

Si les reconocemos ciertas condiciones mínimas bajo las cuales los animales pueden ser usados para prestar servicios, como ya se hace en el ordenamiento jurídico colombiano para el caso de los perros que prestan servicios de vigilancia y seguridad, es porque partimos del supuesto de que estos animales tienen intereses y/o necesidades básicas que deben ser satisfechas, y que el no satisfacerlas implica, de una forma u otra, una afectación injustificada para ellos y, en ese sentido, se reconoce que los intereses de los animales merecen ser protegidos por el ordenamiento jurídico. Esto debe considerarse en conjunto con la condición de seres sintientes que ostentan estos animales, reconocida científicamente, y que además se ha empezado a reconocer legalmente en varios ordenamientos jurídicos, bien sea por la vía legal o por la jurisprudencia, como es el caso de Colombia.

En este punto es importante resaltar lo extraño (y casi irregular, podríamos decir) que es que a unos seres a los que no se les reconoce como sujetos de derecho, y en consecuencia no se les entiende como titulares de derechos básicos o fundamentales, se les conceda una tutela por vía jurídica de sus intereses en el marco de una relación de explotación, pues esto nos lleva a debatir si tienen una suerte de “derechos laborales” o si pueden estar inmersos en una “relación laboral”, antes de definir, siquiera, si pueden ser titulares de derechos.

En principio, podría considerarse que para que un ser pueda ser tenido como sujeto de una relación laboral, primero debería definirse si ese ser es efectivamente un sujeto de derecho. Una vez se determine que un ser es sujeto de derecho, y por lo tanto titular de derechos, se podría entrar a definir si el mismo puede ser titular de derechos laborales y si puede estar inmerso o no en una relación laboral. Ese parecería ser el orden lógico.

No obstante, en el caso de los animales la búsqueda de la protección de sus intereses por la vía legal de ha edificado partiendo de su concepción como bienes muebles, por lo que se ha dado el debate de forma inversa a la señalada anteriormente: se debate si se les debe reconocer una protección mínima a determinados intereses, discusión que cada vez cubre mayores espacios o ámbitos en los que se encuentran involucrados los animales, pero no se discute abiertamente en el plano legal la posibilidad de reconocerles como sujetos de derecho en propiedad. Es por esto que esta cuestión, en este texto, se plantea de esta manera, a saber, si el reconocerles como beneficiarios de unas condiciones mínimas “de trabajo” que protejan sus intereses debería acarrear su reconocimiento como sujetos de derecho.

El reconocer unas condiciones mínimas bajo las cuales puedan prestar servicios, de modo que no se les afecten sus intereses o necesidades básicas, e imponer a los

humanos que hacen uso de estos animales la obligación de velar y respetar estos intereses o necesidades, es reconocer que tienen derechos, que tienen un derecho al descanso, un derecho a la alimentación, a la salud, entre otros, de modo que esto, así mismo, debería implicar que se les reconozca en propiedad como sujetos de derecho, es decir, como titulares de derechos, aunque sin capacidad de contraer obligaciones, dadas las consideraciones que hemos hecho previamente relativas a su consentimiento.

El derecho laboral sirve como ejemplo, o como un punto de partida, pues el mismo se ha ocupado de reconocer y garantizar unas condiciones mínimas en el trabajo y de velar por la protección de los intereses y necesidades básicas de las personas que ostentan la calidad de trabajadoras, quienes, como se ha señalado, no se encuentran en igualdad de condiciones frente al empleador, y por lo tanto no tienen posibilidad real de negociar en un plano de igualdad las condiciones del contrato de trabajo, debiendo someterse a, en muchos casos, a las condiciones que le son presentadas, y debiendo otorgar su consentimiento bajo presión.

En el caso de los animales, nos encontramos en una situación que guarda algunas similitudes con el caso de los trabajadores, por cuanto los animales no tienen una posibilidad material de tomar decisiones sobre su porvenir, sino que se ven forzados a prestar servicios en unas condiciones que les son impuestas por parte del ser humano. En ese contexto, se han tomado algunas medidas que parecen propias de derecho laboral y se han adaptado para regular el “trabajo” de los animales.

En el caso de los humanos, las necesidades e intereses básicos son protegidos por el ordenamiento jurídico mediante el reconocimiento de las mismas como derechos, que a su turno tienen mecanismos legales para garantizar su efectividad. En el caso de los animales, se sabe que tienen unos intereses y necesidades básicas, de índole biológico, y son esas necesidades e intereses básicos los que se protegen por el ordenamiento jurídico, aunque por el momento no se reconozcan como derechos propiamente. A nuestro juicio, el único camino coherente, con la ciencia, la ética y con el recorrido que se ha venido dando en el ordenamiento jurídico colombiano, es el eventual (aunque, no cercano) reconocimiento de los animales como titulares de derechos.

CONCLUSIONES

Si bien los animales tienen la capacidad de manifestar su voluntad a los seres humanos mediante sus acciones, y esto en principio podría ser un indicativo de que tienen la posibilidad otorgar su consentimiento, es importante que se tenga en consideración el marco dentro del cual se expresa este consentimiento, en la medida en que, al analizar el caso de los “animales de trabajo” en la gran mayoría de ocasiones (si no en todas),

este consentimiento no es dado dentro de un marco de libertad, sino dentro de un marco de explotación en el que al animal solo se le presenta la elección entre obedecer voluntariamente o ser obligado a realizar las tareas que se le imponen por los seres humanos.

En esa medida, el consentimiento que pueden llegar a expresar estos animales, es un consentimiento viciado, que no es libre, y en ese orden de ideas no es una manifestación de la voluntad que pueda dar origen a una relación contractual. Por lo tanto, no podría un animal formar parte de una relación de trabajo con seres humanos, puesto que estas relaciones tienen como punto de partida un contrato, entendido este como un acuerdo de voluntades, y, en ese sentido, nos encontramos eminentemente ante relaciones o situaciones de explotación.

No obstante, a pesar de la inexistencia de una relación contractual, podemos tomar elementos propios del derecho laboral, puesto que esta rama del derecho tiene dentro de sus presupuestos la regulación de relaciones entre partes desiguales, buscando dotar de elementos tutelares a la parte débil de la relación, a saber, al trabajador, garantizando que en el marco de esta relación se cumplan unos mínimos que permitan que aquel goza de bienestar y pueda satisfacer sus necesidades personales y familiares, así como que goce de condiciones dignas de vida. En ese sentido, encontramos que ya hay elementos propios del derecho laboral que se han incorporado a las relaciones de explotación de los llamados “perros de trabajo” en la legislación colombiana, y consideramos que hay otros elementos que pueden ser extrapolados a estas relaciones, buscando, cuando menos, dar la mayor protección posible a estos animales que son sometidos a vidas de explotación por parte de los seres humanos.

Consideramos importante resaltar que el establecimiento de normativas que fijen requisitos o condiciones mínimas puede ser un paso pragmático para mitigar el malestar y/o el sufrimiento animal en el corto plazo, pero no debe interpretarse como una solución definitiva ni como un verdadero progreso ético, puesto que limitarse a dar un buen trato a un ser explotado no le quita, precisamente, esta última condición, y el limitarnos a crear normas de “bienestar” o tener la creación de estas normas como el objetivo a alcanzar sería perjudicial para los animales, en la medida en que son normas que, finalmente, autorizan el uso o explotación de los animales⁶⁰, por lo que es necesario ir más allá, y que la creación de estas normas sea solo parte del camino para acabar con la explotación animal, es decir, que estas normas sean un medio, más no un fin. Para avanzar hacia un modelo más justo para los perros de trabajo (y para otros animales), sería necesario:

1. Fomentar un debate social y jurídico que cuestione el uso de animales como herramientas para fines humanos.

⁶⁰ KYMLICKA, W. Social Membership: Animal Law Beyond the Property/Personhood Impasse, en *Dalhousie Law Journal* 40, No. 1 (2017) 126.

2. Promover alternativas tecnológicas (como drones o robots) que puedan reemplazar el uso de animales en actividades laborales.
3. Fortalecer la educación sobre el respeto y los derechos de los animales, desde una edad temprana, enfocándose en la necesidad de superar el paradigma de la explotación animal.

Por supuesto, es positivo que se creen normas que definan unas condiciones mínimas y de bienestar para los animales, que cada vez deben ser más protectoras y más estrictas, pero no con el objeto de dar continuidad ilimitada a estas prácticas, sino con miras a que eventualmente las mismas desaparezcan, en la medida de lo posible. Es cierto que hay actividades realizadas por perros, como el rescate o la ayuda a personas con necesidades especiales, como los invidentes, que pueden llegar a ser necesarias, y que tienen un mayor sustento en términos morales, pues también está de por medio la protección de derechos fundamentales de algunos seres humanos, no obstante, es menester que superemos esta visión netamente utilitarista de los animales, y optemos por mecanismos alternativos para el desarrollo de las tareas que hoy son desarrolladas por los perros y otros animales.

BIBLIOGRAFÍA

- BOTERO ZULUAGA, G. El salario, en HERRERA VERGARA, J. R. y CAMACHO-RAMÍREZ, A. (eds.), *Derecho Individual del Trabajo* (Bogotá 2019).
- BUENO JIMÉNEZ, A. Los perros en la conquista de América: historia e iconografía, en *Chronica Nova* 37 (2011). DOI: <https://doi.org/10.30827/cn.v0i37.1606>.
- CAMACHO RAMÍREZ, A. Tiempo de trabajo y descanso en el ordenamiento de la Unión Europea, en *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social* (Bogotá 2014).
- CUERVO, M. Relación de trabajo y contrato de trabajo, en HERRERA VERGARA, J. R., CAMACHO-RAMÍREZ, A. (Eds.), *Derecho individual del trabajo* (1ª ed., Bogotá 2019).
- DONALDSON, S., KYMLICKA, W. *Zoopolis: A Political Theory of Animal Rights* (Oxford 2011).
- GALIANO MARITAN, G. Reflexiones conceptuales sobre las categorías: Persona, personalidad, capacidad y sujeto de derecho, en *Derecho y Cambio Social* 10, No. 31 (2013).
- GONZÁLEZ CHARRY, G. *Derecho laboral colombiano. Relaciones individuales* (Bogotá 2004).
- HERRERA VERGARA, J. R. Consecuencias de la terminación ilegal y sin justa causa del contrato, en HERRERA VERGARA, J. R., CAMACHO-RAMÍREZ, A. (Eds.), *Derecho individual del trabajo* (1ª ed., Bogotá 2019).
- HRIBAL, J. Los animales son parte de la clase trabajadora, en *Los animales son parte de la clase trabajadora y otros ensayos* (Madrid 2014).

- JIMÉNEZ SALAZAR, A. Jornadas, descansos y recargos, en HERRERA VERGARA, J. R., CAMACHO-RAMÍREZ, A. (Eds.), *Derecho individual del trabajo* (1ª ed., Bogotá 2019).
- JOY, M. *Why We Love Dogs, Eat Pigs, and Wear Cows: An Introduction to Carnism: The Belief System That Enables Us to Eat Some Animals and Not Others* (San Francisco 2010).
- KYMLICKA, W. Social Membership: Animal Law Beyond the Property/Personhood Impasse, en *Dalhousie Law Journal* 40, No. 1 (2017).
- LATINI, T., PANDOLFI, L., BARTOLINI LUCENTI, S. Dogs through Time: An Ethno-Evolutionary Perspective, en FIORE, I.; LUGLI, F. (Eds.), *DOGS: Past and Present. An Interdisciplinary Perspective* (Summertown Pavilion 2023).
- MATTHEW, W. D., CHUBB, S. H. Evolution of the Horse; in Two Parts. Evolution of the Horse in Nature / The Horse under Domestication: Its Origin and the Structure and Growth of the Teeth (New York 1924, 5ª ed. rev.).
- MUÑOZ LÓPEZ, C. A. *Los animales desde el derecho: conceptos y casos en Colombia* (1ª ed., Bogotá 2020).
- NAVARRO SÁNCHEZ, D. *Los perros de trabajo: marco jurídico para su protección laboral* (Tesis de maestría/doctorado, Universitat Autònoma de Barcelona, Facultad de Derecho, 2024).
- NEWMAN, M. *Watch/Guard Dogs* (Mankato, MN 1985).
- REY PÉREZ, J. L. *Los derechos de los animales en serio* (Madrid 2018).
- SERPELL, J. *The Domestic Dog: Its Evolution, Behaviour, and Interactions with People* (Cambridge; New York 1995).
- VALDÉS LUNA, M. X. Obligaciones y prohibiciones de las partes en materia laboral, en HERRERA VERGARA, J. R., CAMACHO-RAMÍREZ, A. (Eds.), *Derecho individual del trabajo* (1ª ed., Bogotá 2019).
- VALDÉS ROCHA, J. D. *Sintiencia animal. Necesidad de un reconocimiento jurídico material y sus implicaciones teóricas y prácticas* (Bogotá 2023).
- VALDÉS, A. *Política del malestar. Por qué no deseamos alternativas al presente* (1ª ed. 2024).
- VALDÉS SÁNCHEZ, G. G. *Derecho laboral individual* (2ª ed., Bogotá 2019).
- WILCHES, B. A. Principios del Derecho Laboral, en HERRERA VERGARA, J. R. y CAMACHO-RAMÍREZ, A. (eds.), *Derecho Individual del Trabajo* (Bogotá 2019).

Fuentes jurídicas

- COLOMBIA. Código Civil, artículo 1515.
- COLOMBIA. Corte Constitucional, sentencia C-534 de 2005.
- COLOMBIA. Corte Suprema de Justicia, Sentencia SC1681-2019, Rad. 5230-31-89-001-2008-00009.
- COLOMBIA. Decreto 1072 de 2015.

- COLOMBIA. Gaceta del Congreso, Senado y Cámara, Año XXXIV, No. 182 (27 de febrero de 2025).
- COLOMBIA. Ley 100 de 1993.
- COLOMBIA. Ley 1098 de 2006.
- COLOMBIA. Ley 1774 de 2016.
- COLOMBIA. Ley 2101 de 2021.
- COLOMBIA. Resolución 20174440098277, Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.