



Colisión: Usos y costumbres pueblo Wayuú y legislación laboral colombiana, análisis derechos fundamentales y laborales¹

Daniel David Suárez Jiménez², Arnaldo Andrés Alarcón Quintero³

Tipología: Artículo de investigación

Para citar este artículo: Suárez-Jiménez, D y Alarcón-Quintero, A. (2024). Colisión: Usos y costumbres pueblo Wayuú y legislación laboral colombiana, análisis derechos fundamentales y labores. *Saberes Jurídicos* 3(1), 96-102.

Recibido en noviembre 03 de 2023

Aceptado en mayo 03 de 2024

Publicado en línea en junio 12 de 2024

RESUMEN

Palabras clave:
Comunidad indígena Wayúu; Derechos Laborales; Derecho al Mínimo Vital; Derechos Fundamentales; Legislación Laboral Colombiana; Usos y Costumbres; Sistema de Seguridad Social Integral.

La presente investigación tiene como objetivo establecer las diferencias que pueden llegar a surgir entre los usos y las costumbres de la comunidad wayúu y la legislación laboral colombiana. Por un lado, se observa que los derechos laborales de este grupo no se están cumpliendo a cabalidad y, a su vez, se plantea hasta qué punto de equilibrio o límite debe llegar su autodeterminación y autonomía como pueblo indígena reconocido en el marco de la Constitución Política y a la luz de la jurisprudencia. Como metodología, se empleó la investigación cualitativa en el marco de un enfoque comparativo. En ese sentido, se llevaron a cabo técnicas de análisis de documentos, entrevista y observación. Entre los resultados relevantes y las conclusiones se destaca, en primer lugar, que en la comunidad wayúu no existe relación laboral. En segundo lugar, fue evidente que este pueblo no goza de acceso al Sistema de Seguridad Social Integral y, en efecto, se podrían presentar inconsistencias en cuanto los derechos laborales, de forma que se afectaría en cierta parte el derecho al mínimo vital.

ABSTRAC

Keywords:
Wayúu indigenous community; Labor rights; Right to the Minimum Vital; Fundamental rights; Colombian Labor

The **objective** of this investigation is to establish the labor differences that may arise between the Wayúu Community and the Colombian Labor Legislation, the above with the purpose of providing a discussion around it. Which has to do with the fact that labor rights are not being fully fulfilled within the scope of the labor activities of said people and in turn determine to what point of balance or limit their self-determination and autonomy as an indigenous people recognized in the framework of the Political Constitution and in light of jurisprudence. The **methodology** used for this research is as follows: document analysis, interviews, observation and additionally the method used is the type of qualitative research within the framework of a comparative approach. Finally, the most relevant **results** and **conclusions** obtained were: firstly, in the Wayúu Community there is no employment relationship, secondly, it does not have access to the Comprehensive Social Security system and in fact there could be inconsistencies regarding labor rights and the right to the minimum living wage would be affected to a certain extent.

¹ Esta investigación se deriva de la tesis del trabajo de grado *Usos y Costumbres de la Comunidad Wayuu: Un Paralelo desde la Legislación Laboral Colombiana* (2021). Grupo de investigación Wisdom oak-Universidad Sergio Arboleda-Barranquilla, Atlántico.

² Abogado, grupo de Investigación Wisdom Oak, Universidad Sergio Arboleda, con línea de investigación sociojurídica. Correo: daniel.suarez2@correo.usa.edu.co. <https://orcid.org/0009-0001-0730-0132>. Barranquilla, Atlántico.

³ Abogado, grupo de Investigación Wisdom Oak, Universidad Sergio Arboleda, con línea de investigación sociojurídica. Correo: arnaldo.alarcon@correo.usa.edu.co. <https://orcid.org/0009-0007-9989-0582>. Riohacha, La Guajira.

INTRODUCCIÓN

El presente artículo tiene como propósito dar a conocer de manera concreta los usos y las costumbres en materia laboral del pueblo indígena wayúu con la finalidad de discutir sus diferencias con respecto a la legislación colombiana. El abordaje de esta problemática es pertinente en la medida en que no se encuentra información concreta o específica sobre las disposiciones de esta comunidad en dicho ámbito. En consecuencia, se considera necesario mostrar a la sociedad la diversidad cultural wayúu en el marco de sus actividades laborales, a la vez que se establecen comparaciones con las regulaciones del país, respetando la autonomía y la cultura de este grupo, pero planteando a su vez qué límites debe tener esta independencia.

Actualmente, a pesar de la facultad y potestad que le otorgan las disposiciones constitucionales a la comunidad wayúu, lo cierto es que sus integrantes desconocen sus derechos laborales y fundamentales. La hipótesis es que en esta población podrían presentarse ciertas violaciones frente a disposiciones legales como las del mínimo vital, algunos aspectos salariales, la jornada laboral, el pago de horas extras o el reconocimiento de licencias de maternidad. Para abordar esta problemática, se empleó la investigación cualitativa y se recolectó información mediante las técnicas de análisis de documentos, entrevista y observación.

METODOLOGÍA

La investigación de tipo cualitativo empleada en este trabajo busca «descubrir hechos para formular leyes y tiene como finalidad la búsqueda de resultados nomotéticos dirigidos a la formulación de leyes generales» (Baena, 2017, p. 36). A su vez, se aplicó un enfoque comparativo, el cual «supone la existencia, al propio tiempo, de semejanzas y diferencias; no se comparan dos cosas absolutamente idénticas ni dos cosas por completo diferentes» (Baena, 2017, p. 40).

Técnicas empleadas

Las técnicas que se utilizaron en la presente investigación fueron las siguientes:

- Análisis de documentos, el cual «permite la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos y procesos. Incluye el uso de instrumentos definidos según la fuente documental a que hacen referencia» (Guerrero, 2015, p. 50). Dentro de esta técnica se contemplaron la jurisprudencia nacional, las leyes del país y las internacionales, la legislación laboral colombiana y artículos de investigación.
- La entrevista, «una técnica de recolección de datos que implica una pauta de interacción verbal, inmediata y personal, entre un entrevistador y un respondente» (Padua, 2018, p. 9). Específicamente, se hizo uso de la entrevista semiestandarizada, en la cual «existe margen para la reformulación y la profundización en algunas áreas» (p. 19) por medio de preguntas abiertas con la comunidad wayúu.
- La observación, que «se aplica preferentemente en aquellas situaciones en las que se trata de detectar aspectos conductuales, como ocurre en situaciones externas y observables» (Padua, 2018, p. 17).

DESARROLLO

En el presente apartado se presentarán los resultados de las entrevistas a miembros de la comunidad wayúu con respecto al ámbito laboral.

Relación laboral

Figura 1. Relación de trabajo en la comunidad wayúu

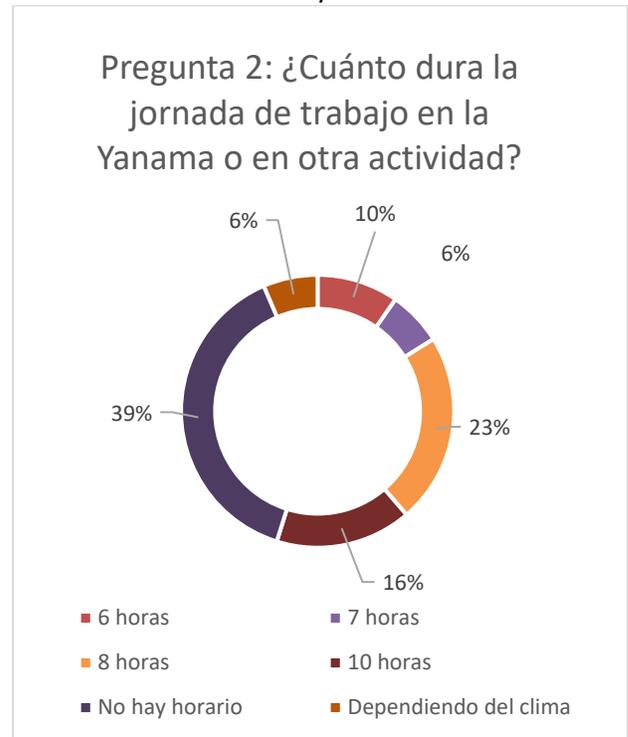


Fuente: elaboración propia.

Es importante destacar que en la comunidad wayúu no se presenta una relación laboral formal entre empleador y trabajador, a diferencia de lo que ocurre en Colombia. En este pueblo «se realiza un trabajo colectivo denominado Yanama, el cual consiste en dos partes: el convocante y los convocados. Estos segundos son llamados para contribuir en una labor voluntaria» (R. Barros, comunicación personal, 20 de febrero de 2021). Es decir, entre estos indígenas el trabajo no se da dentro de un espíritu de subordinación, horario y salario.

Duración de la jornada de trabajo

Figura 2. Duración de la jornada de trabajo en la Yanama o en otra actividad dentro de la comunidad wayúu



Fuente: elaboración propia.

En la comunidad no hay un límite máximo establecido para la cantidad de horas laborales en una semana (A. Peralta, comunicación personal, 20 de febrero de 2021). Por lo tanto, los miembros del grupo indígena no tienen un horario fijo y estable para realizar un trabajo. Este puede variar entre las seis y las diez horas. Incluso, en el campo de la artesanía y la pesca, suelen desempeñar sus actividades en la madrugada.

Salario

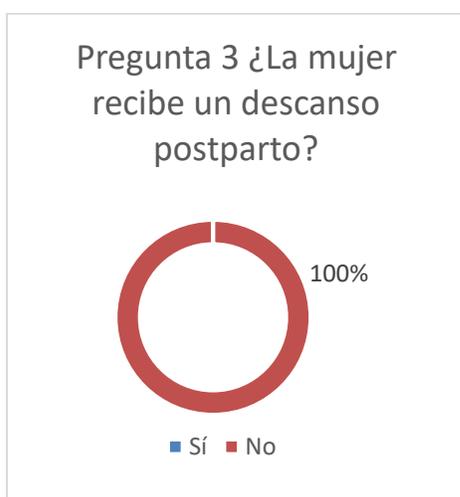
En la comunidad el salario se acuerda dependiendo de la duración de la obra que se va a realizar, en el entendido de que es colectiva y voluntaria. «Por ejemplo, si la obra [que se va] a realizar es una casa, quien convoque irá pagando en especie, comida para ser más exactos, hasta que se termine la construcción» (G. Jasume, comunicación personal, 20 de febrero de 2021).

Procedimiento de despido

En la Yanama «no hay un proceso formal para la terminación del empleo. Como lo hemos mencionado con anterioridad, se trata de un trabajo voluntario» (A. Uriana, comunicación personal, 20 de febrero de 2021). Por consiguiente, ni la parte convocante podrá despedir a un trabajador, ni la parte invitada podrá desistir de la labor cuando le plazca.

Licencia de maternidad

Figura 3. Licencia de maternidad en la comunidad wayúu



Fuente: elaboración propia.

En la comunidad wayúu no existe la figura de licencia de maternidad y paternidad. Dado que las mujeres desempeñan un rol muy importante en esta comunidad, cuando una de ellas se encuentra en estado de embarazo sucede lo siguiente:

La mujer wayúu es trabajadora. Inclusive trabaja más que el hombre wayúu. En los días en que la mujer tiene dolor se da un descanso y su familia se encarga de cuidar de ella, su bienestar y subsistencia. En la eventualidad que una mujer tenga un bebé, se da un descanso de tres meses. Durante ese tiempo, como no ha trabajado, no obtiene dinero, puesto que solo obtiene recursos los días que trabaja (S. Fince,

comunicación personal, 20 de febrero de 2021).

Así pues, la mujer en estado de embarazo tiene la potestad de decidir si trabaja o no. Una vez en la etapa del posparto, se acostumbra darle un descanso de dos a tres meses aproximadamente, pero sin recibir ningún tipo de salario. De tal forma, en últimas, ella, bajo su autonomía, decidirá si trabajará o descansará. Además, cabe resaltar que el padre no recibe licencia de paternidad.

DISCUSIONES Y CONCLUSIONES

La presente investigación abre la puerta a la siguiente discusión: ¿existe contrato que rija las relaciones laborales en la comunidad wayúu? Según se aprecia en las entrevistas realizadas, los elementos esenciales de un contrato laboral colombiano no convergen en esta población indígena, toda vez que sus relaciones de trabajo se manifiestan por medio de la Yanama, la cual se caracteriza por ser una actividad grupal de carácter voluntario. Esta voluntariedad conduce a la inexistencia de subordinación de empleado a empleador, de donde se desprenden múltiples prácticas distintas a las conocidas y aplicadas en el sistema laboral colombiano.

Es decir, en últimas, las obligaciones laborales derivadas de una relación jerárquica, propias de la legislación colombiana, no existen para el pueblo indígena wayúu. De este modo, como lo indicamos anteriormente, se dejan de contemplar ciertas regulaciones en torno a la duración de la jornada de trabajo, el salario, el procedimiento de despido y la licencia de maternidad. A su vez, los miembros de esta comunidad tampoco pueden acceder a garantías y beneficios tales como vacaciones, horas extras y aportes a salud, pensión y riesgos laborales.

Ahora bien, expongamos principalmente la importancia que reposa en cada uno de los derechos fundamentales y laborales que le son afectados a dicha comunidad indígena.

Aportes a la seguridad social

Los aportes a la seguridad social se revisten de gran importancia en el ordenamiento jurídico

colombiano; tanto así que está reglamentado por la norma constitucional:

Artículo 48. La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley (Constitución Política de Colombia, 1991).

De lo anterior, se puede interpretar que la seguridad social en el marco constitucional constituye un derecho fundamental e irrenunciable, el cual debe ser garantizado en todo el territorio colombiano. En ese mismo sentido, es importante recalcar la Ley 100 de 1993, que dispone la obligación de cumplir con el Sistema de Seguridad Social Integral, tal cual reza el artículo 6:

Artículo 6 objetivos: El Sistema de Seguridad Social Integral ordenará las instituciones y los recursos necesarios para alcanzar los siguientes objetivos:

[...]

3. Garantizar la ampliación de cobertura hasta lograr que toda la población acceda al sistema, mediante mecanismos que, en desarrollo del principio constitucional de solidaridad, permitan que sectores sin la capacidad económica suficiente como campesinos, indígenas y trabajadores independientes, artistas, deportistas, madres comunitarias, accedan al sistema y al otorgamiento de las prestaciones en forma integral (Ley 100, 1993).

En este orden de ideas, el Sistema de Seguridad Social Integral debería propender a ser inclusivo para los indígenas ya que la comunidad wayúu, como se ha podido evidenciar, no obtiene ingresos o salarios suficientes para lograr estabilidad económica y, a su vez, un debido acceso al sistema. Es así como este pueblo no tiene garantizadas cada una de las prestaciones establecidas en el artículo 10, donde se expresa como objetivo «garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte» y, a

su vez, se prevé «la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones», como lo es en este caso concreto la comunidad wayúu. En consecuencia, podría generarse una problemática debido a la falta de garantías e incumplimiento de los derechos laborales de estas personas, lo cual podría afectar su derecho al mínimo vital.

Mínimo vital

El derecho al mínimo vital empezó a desarrollarse a partir de la promulgación de la Constitución Política colombiana de 1991 en el marco de un Estado social de derecho, tal cual como lo indica la sentencia T-426/1992:

El derecho fundamental al mínimo vital ha sido reconocido desde 1992 en forma extendida y reiterada por la jurisprudencia constitucional de la Corte como un derecho que se deriva de los principios de Estado social de derecho, dignidad humana y solidaridad, en concordancia con los derechos fundamentales a la vida, a la integridad personal y a la igualdad en la modalidad de decisiones de protección especial a personas en situación de necesidad manifiesta, dado el carácter de derechos directa e inmediatamente aplicables de los citados derechos (Sentencia T-426, 1992).

Hace treinta años Colombia, como Estado social de derecho, delimitó un precedente en cuanto a este derecho fundamental. Bajo el criterio de interpretación sistemática y mediante sus sentencias, la Corte Constitucional vinculó este derecho con otros fundamentales, los cuales son de vital importancia para el individuo en su dignidad humana e integridad como persona.

No obstante, el mismo Estado, como garante del cumplimiento de los derechos fundamentales, ha omitido la vigilancia y el cumplimiento del mínimo vital. Así, la falta de un seguimiento adecuado a través del Ministerio del Trabajo ha impedido asegurar que los miembros de los pueblos indígenas

wayúu gocen de condiciones de vida dignas derivadas de la actividad laboral.

A su vez, la Sentencia T-426 de 1992 estipula el objeto del derecho al mínimo vital así:

El objeto del derecho fundamental al mínimo vital abarca todas las medidas positivas o negativas constitucionalmente ordenadas con el fin de evitar que la persona se vea reducida en su valor intrínseco como ser humano debido a que no cuenta con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna. Este derecho fundamental busca garantizar que la persona, centro del ordenamiento jurídico, no se convierta en instrumento de otros fines, objetivos, propósitos, bienes o intereses, por importantes o valiosos que ellos sean. Tal derecho protege a la persona, en consecuencia, contra toda forma de degradación que comprometa no sólo su subsistencia física sino por sobre todo su valor intrínseco (Sentencia T-426, 1992).

Adicionalmente, es preciso considerar que dentro de la comunidad existe la Yanama, que, según un miembro de este pueblo, «consiste básicamente en acordar el trabajo voluntario a realizar y su retribución por ello es brindar alimentos» (J. Epiayu, comunicación personal, 20 de febrero de 2021). No obstante, esta práctica no cumple con los presupuestos o criterios establecidos por la legislación laboral colombiana, de tal forma que se transgreden los derechos laborales y a su vez el mínimo vital, toda vez que dentro de estos acuerdos se desdibuja un límite en el horario laboral, bajo el entendido de que los partícipes pueden exceder las horas laborales legalmente dispuestas en el Código Sustantivo del Trabajo.

También cabe señalar el pago del salario en el marco de esta comunidad, que se recibe totalmente en especie. Es decir, los miembros de la etnia wayúu trabajan durante más horas de lo legalmente permitido apenas por un plato de comida, por lo que estos indígenas carecen de los recursos necesarios para tener una vida digna. De esa forma, terminan

inmersos en actividades que son denigrantes y en las que su valor como persona se ve mermado.

Dimensiones del derecho al mínimo vital

Con base en la sentencia T-716/2017, las dimensiones del derecho al mínimo vital comprenden lo siguiente:

Según la Corte Constitucional, el derecho al mínimo vital tiene dos dimensiones: (i) la positiva, presupone que el Estado y en algunas ocasiones los particulares, cuando se reúnen las condiciones establecidas, «*están obligados a suministrar a la persona que se encuentra en una situación en la cual ella misma no se puede desempeñar autónomamente y que compromete las condiciones materiales de su existencia, las prestaciones necesarias e indispensables para sobrevivir dignamente y evitar su degradación o aniquilamiento como ser humano*»; (ii) la negativa, es un límite que no puede ser traspasado por el Estado, en materia de disposición de los recursos materiales que la persona necesita para llevar una existencia digna. En palabras de la Corte, «*el Estado debe asegurar, en primer lugar, las condiciones para que las personas, de manera autónoma, puedan satisfacer sus requerimientos vitales y ello implica que, mientras no existan razones imperiosas, no puede el Estado restringir ese espacio de autonomía de manera que se comprometa esa posibilidad de las personas de asegurar por sí mismas sus medios de subsistencia*» (Sentencia T-716, 2017).

Contextualizando estas dimensiones del derecho al mínimo vital en el pueblo indígena wayúu, se puede apreciar que la Yanama no cumple con las condiciones materiales y aptas para poder satisfacer de forma digna cada una de las necesidades de los integrantes de la comunidad. El Estado se encuentra obligado entonces a ejercer como principal garante y, a su vez, vigilar si cada uno de los miembros de esta etnia se encuentran ejerciendo sus derechos laborales como individuos.

Autodeterminación del pueblo indígena wayúu y legislación laboral colombiana

En el fundamento legal, es un deber proteger y garantizar la autodeterminación de los pueblos indígenas:

Artículo 246. Las autoridades de los pueblos indígenas podrán ejercer funciones jurisdiccionales dentro de su ámbito territorial, de conformidad con sus propias normas y procedimientos, siempre que no sean contrarios a la Constitución y leyes de la República. La ley establecerá las formas de coordinación de esta jurisdicción especial con el sistema judicial nacional (Constitución Política de Colombia, 1991).

Así las cosas, estas comunidades se acogen a los principios del derecho internacional, en los que se estipula la libre autodeterminación. Esta autonomía comprende el derecho a determinar su manera de vivir en relación con su cultura, organización y temas de índole social y política.

Lo anterior se puede amalgamar con lo que se plantea dentro de la normatividad del Código Sustantivo del Trabajo colombiano, a la luz del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este acuerdo estipula que los Gobiernos deben adoptar en su compendio normativo nacional, y en conjunto con estos sujetos de especial protección constitucional, criterios particulares con la finalidad de proteger la contratación y las garantías de empleabilidad de estos individuos. Es decir, el Estado tiene el deber de prevenir y corregir cualquier discriminación que sufran los miembros de estas comunidades en cuanto a: a) accesibilidad al trabajo, b) pago por el trabajo, y c) asistencia médica y prestaciones de seguridad social y demás (OIT, 2009). Por lo tanto, las naciones que se hagan partícipes del convenio mencionado tienen la responsabilidad de incluir en su cuerpo normativo nacional las herramientas eficaces para que proporcionen amparo laboral a los indígenas.

En este orden de ideas, en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia se establece el carácter irrenunciable de los derechos laborales

mínimos. Asimismo, el artículo 14 del Código Sustantivo de Trabajo consagra lo siguiente: «Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley» (Código Sustantivo del Trabajo, 1950).

Además, si bien es un hecho que la irrenunciabilidad de los derechos se predica sobre lo establecido en la ley, cabe anotar que la jurisprudencia ha indicado que los derechos laborales ciertos e indiscutibles no son exclusivamente los contemplados en normas legales, sino también los previstos en convenciones, laudos o cualquier otro instrumento colectivo de carácter vinculante (Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, SL1953, Sala Laboral 2021). Sin embargo, se aprecia que el Código Sustantivo del Trabajo plantea garantías laborales que no se practican dentro del pueblo indígena wayúu debido a que esta comunidad presenta prácticas diferentes, las cuales pueden generar consecuencias negativas en detrimento de su estilo de vida. Así, en dicha cultura no existen contratos que direccionen las labores debido a que los elementos esenciales de estos documentos no se cumplen en simultaneidad. Estos individuos tampoco cuentan con cada una de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social Integral, lo que da pie a que el derecho al mínimo vital, por ejemplo, sea vulnerado.

Si bien es cierto que el Estado debe propender a respetar la autonomía de los pueblos indígenas, también es preciso observar que esa misma libertad otorgada a las comunidades por la Constitución y los tratados internacionales para decidir sobre sus usos y costumbres en materia laboral podría generar consecuencias negativas, tales como afectación al mínimo vital, la no cotización al Sistema de Seguridad Social Integral y la falta de remuneraciones en dinero. En esa medida, surge un nuevo planteamiento: ¿sucederá este mismo problema en las demás comunidades indígenas asentadas a nivel nacional? Claramente, está la probabilidad de que otras etnias, dentro de sus libertades de autodeterminación, apliquen prácticas laborales comunes en sus usos y costumbres que

podrían ir en detrimento de la calidad de vida de sus integrantes.

REFERENCIAS

- Alarcón, A y Suárez, D. (2021). *Usos y costumbres de la comunidad wayúu: Un paralelo desde la legislación laboral colombiana* [Trabajo de grado para optar por el título de abogado,
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Patria. Universidad Sergio Arboleda].
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Art. 14. 7 de junio de 1951. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>
- Constitución Política de Colombia [Const]. Arts. 48 y 246. 7 de julio de 1991 (Colombia). <https://pdba.georgetown.edu/Constitution/Colombia/colombia91.pdf>
- Guerrero, G. (2015). Metodología de la investigación. Patria.
- Ley 100 de 1993. (1993, 23 de diciembre). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Congreso de la República. Diario Oficial núm. 41.148. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
- OIT. (2009). Convenio Núm. 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. <https://www.ilo.org/es/media/443541/download#:~:text=una%20globalizaci%C3%B3n%20equitativa.-,El%20Convenio%20n%C3%BAm.,las%20decisiones%20que%20les%20afectan> .
- Padua, J. (2018). Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales. Fondo de Cultura Económica.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2020). La ‘Yanama’ por La Guajira convoca a un pacto multiactor por el desarrollo humano sostenible. <https://www.undp.org/es/colombia/noticias/la-Yanama-por-la-guajira-convoca-un-pacto-multiactor-por-el-desarrollo-humano-sostenible>
- Sentencia T-426. (1992, 24 de junio). Corte Constitucional (Eduardo Cifuentes Muñoz, M. P.).
- Sentencia T-716. (2017, 7 de diciembre). Corte Constitucional (Carlos Bernal Pulido, M. P.).
- Sentencia SL711. (2021, 19 de mayo). Corte Suprema de Justicia. (Gerardo Botero Zuluaga, M. P.). <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2021/03/SL711-2021.pdf>
- Sentencia SL1953. (2021, 19 de mayo). Corte Suprema de Justicia. (Gerardo Botero Zuluaga, M. P.). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjul2021/SL1953-2021.pdf>