



# Colisión: Usos y costumbres pueblo Wayuú y legislación laboral colombiana, análisis derechos fundamentales y laborales<sup>1</sup>

Daniel David Suárez Jiménez<sup>2</sup>, Arnaldo Andrés Alarcón Quintero<sup>3</sup>

**Tipología:** Artículo de investigación

**Versión:** Pre-print

**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), 96-103.

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 laborales que pueden llegar a surgir entre la Comunidad Wayúu y la Legislación Laboral Colombiana, lo anterior con la finalidad de brindar una discusión en torno a ello. Lo cual tiene que ver en cuanto a que los derechos laborales no se están cumpliendo a cabalidad en el margen de las actividades laborales de dicho pueblo y a su vez determinar hasta qué punto de equilibrio o límite debe tener su autodeterminación y autonomía como pueblo indigenista reconocido en el marco de la Constitución Política y a la luz de la jurisprudencia. La **metodología** que se empleó para dicha investigación es que se realizó análisis de documentos, entrevista, observación y adicionalmente el método que se utiliza es el tipo de investigación cualitativa en el marco de un enfoque comparativo. Finalmente, los **resultados** más relevantes y las **conclusiones** obtenidas que se arrojaron, en primer lugar, en la Comunidad Wayúu no existe relación laboral, en segundo lugar, no goza de acceso al sistema de Seguridad Social Integral y en efecto se podría presentar inconsistencias en cuanto los derechos laborales y 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 Legislation; Customs and habits; Comprehensive Social Security System.

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.

## INTRODUCCIÓN

<sup>1</sup> 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.

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

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

## INTRODUCCIÓN

En el presente artículo tiene como propósito dar a conocer de manera concreta los Usos y Costumbres en materia laboral del pueblo indígena Wayúu con la finalidad de brindar una discusión concerniente a las diferencias con la Legislación Laboral Colombiana. La pertinencia de esta investigación se basa en abordar dicha problemática, debido a que la información sobre los usos y costumbres en materia laboral de la población indígena Wayúu, no se encuentra de forma concreta y específica. En consecuencia, se hace necesario mostrar a la sociedad la diversidad cultural Wayúu en el marco de cada una de sus actividades laborales dentro de su comunidad. Por otra parte, es viable ya que permitirá conocer los usos y costumbres de la comunidad Wayúu en materia laboral y a su vez realizar una comparación con la legislación laboral colombiana, respetando la autonomía, la cultura y los usos y costumbres de dicha población indígena, pero, estableciendo qué límites debe tener la misma.

El estado actual de la situación es que a pesar de la facultad y potestad que le otorga dicha disposición constitucional, la comunidad Wayúu desconoce sus derechos laborales. La hipótesis es que podría haber alguna violación de los derechos laborales y fundamentales, por ejemplo: afectación al mínimo vital, aspectos salariales, jornada laboral, pago de horas extras, reconocimiento de licencias de maternidad al interior de la comunidad Wayúu. Los aspectos metodológicos que se emplean para esta investigación, en primer lugar, el tipo de estudio es cualitativa; el método es de análisis; y las técnicas para recolección de la información son análisis de documentos, la entrevista y la observación.

## METODOLOGÍA

La metodología empleada en la investigación es de tipo cualitativa. La cual tiene como objetivo “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).

El enfoque utilizado es 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 los cuales, se utilizó la jurisprudencia, las leyes nacionales e internacionales, la legislación laboral colombiana y artículos de investigación.
- La entrevista, caracterizada por ser “Una técnica de recolección de datos que implica una pauta de interacción verbal, inmediata y personal, entre un entrevistador y un respondente”, además, se utiliza específicamente la entrevista semiestandarizada en la cual “existe margen para la reformulación y la profundización en algunas áreas” (Padua, 2018, p. 19) por medio de preguntas abiertas con la comunidad Wayúu.
- La observación “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) en la comunidad Wayúu.

## DESARROLLO

En el presente apartado, se desarrollarán los resultados en materia laboral, obtenidos mediante entrevista a miembros de la comunidad Wayuú.

### Relación laboral

Figura 1

Relación de trabajo en la comunidad Wayuú.



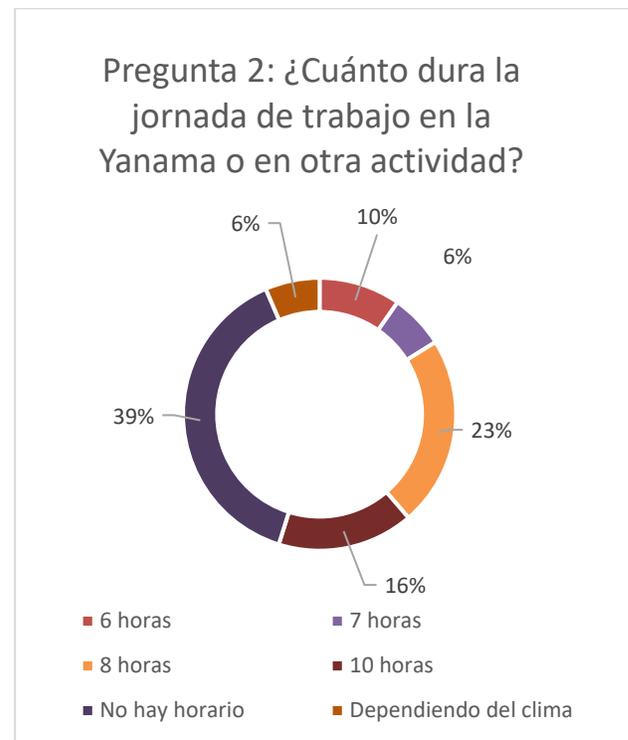
**Nota:** título y elaboración propia conforme a los resultados arrojados por la entrevista sobre la relación de trabajo en la Comunidad Wayuú.

Es importante destacar que en la comunidad Wayuú no se presenta una relación laboral formal entre empleador y trabajador, a diferencia de lo que ocurre en Colombia. “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” (Barros, R., comunicación personal, 20 de febrero de 2021) es decir, que no se da dentro de un espíritu de subordinación, horario y salario como comúnmente se da en las relaciones laborales en Colombia.

### Duración de la jornada de trabajo

Figura 2

Duración de la jornada de trabajo en la Yanama o en otra actividad al interior de la Comunidad Wayuú.



**Nota:** título y elaboración propia conforme a los resultados arrojados por la entrevista sobre la duración de la jornada de trabajo en la Yanama o en otra actividad al interior de la Comunidad Wayuú.

En la comunidad, no hay un límite máximo establecido para la cantidad de horas laborales en una semana. (Peralta, A., comunicación personal, 20 de febrero de 2021). Es decir, que los miembros de ésta no tienen un horario fijo y estable para realizar actividades laborales, es decir, puede variar de 6 horas a 10 horas, incluso, en el campo de la artesanía y la pesca suelen trabajar en la madrugada.

### Salario

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

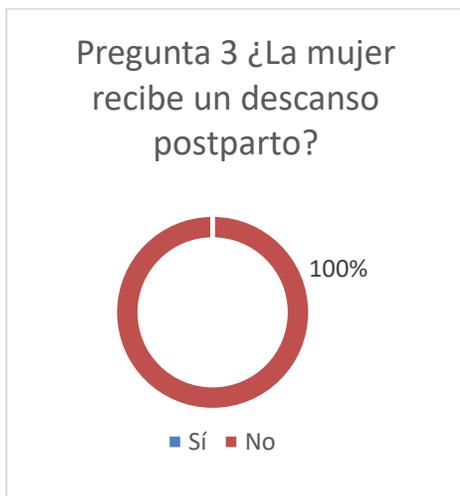
### Procedimiento de despido

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” (Uriana A., comunicación personal, 20 de febrero de 2021). Es por ello que ni la parte convocante podrá despedir a un trabajador y la parte invitada podrá desistir del trabajo cuando plazca.

### Licencia de maternidad

Figura 3

*Licencia de maternidad en la Comunidad Wayúu*



**Nota:** título y elaboración propia conforme a los resultados arrojados por la entrevista sobre la licencia de maternidad en la Comunidad Wayúu.

No existe la figura de licencia de maternidad y paternidad. La mujer en la comunidad Wayúu juega un rol muy importante, es por ello que, en palabras de la señora Fince nos dice que cuando una mujer se encuentra en estado de embarazo, sucede lo siguiente:

La mujer Wayúu es trabajadora, inclusive trabaja más que el hombre Wayúu. En los días 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 3 meses, durante se tiempo como no ha trabajado no obtiene dinero, puesto que solo obtiene recursos los días que trabaja (Fince, S., comunicación personal, 20 de febrero de 2021).

Es decir, que la mujer en estado de embarazo tiene la potestad de decidir si trabaja o no. Una vez estando en la etapa del posparto, acostumbra a darse un descanso de 2 a 3 meses aproximadamente, pero sin recibir ningún tipo de salario, en últimas, ella bajo su autonomía decidirá si trabaja o descansa. Además, cabe resaltar que el padre no recibe licencia de paternidad.

### DISCUSIONES Y CONCLUSIONES

Dados los resultados, se deja en evidencia la siguiente discusión: ¿existe contrato que rija las relaciones laborales en la Comunidad Wayúu? Respondiendo a la siguiente pregunta, se aprecia en las entrevistas realizadas, que los elementos esenciales de un contrato laboral no convergen, toda vez que sus relaciones laborales se manifiestan por medio de la Yanama, la cual se caracteriza por ser en una actividad grupal de carácter voluntario. La voluntariedad conduce a la inexistencia de subordinación de empleado a empleador, de allí se desprenden múltiples prácticas distintas a las conocidas y aplicadas en el sistema laboral colombiano, es decir, las obligaciones laborales derivadas de una relación jerárquica no existen para el pueblo indígena Wayúu, como lo indicamos anteriormente en cuanto a la relación laboral; duración de la jornada de trabajo; el salario; procedimiento de despido; licencia de maternidad. A su vez los miembros de las comunidades Wayúu tampoco pueden acceder a garantías y beneficios tales como: Vacaciones, horas extras, 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 revisten de gran importancia en nuestro 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, la cual crea la garantía de cumplir el sistema de seguridad social integral, tal cual como lo dispone en el artículo 6, el cual reza lo siguiente:

**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).

Dado lo anterior, el Sistema de Seguridad Social Integral propende que sea inclusivo para los indígenas, de tal manera que sea accesible para éstos, ya que, la Comunidad Wayúu como se ha podido evidenciar no obtiene ingresos o salarios suficientes para lograr tener estabilidad económica y a su vez un debido acceso al sistema. En efecto, se constata que el pueblo indígena Wayúu no tiene

garantizado cada una de las prestaciones, como lo establece el artículo 10, el cual expresa que su objeto es “garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte” y a su vez prevé “la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones” como lo es en el caso concreto, la Comunidad Wayúu.

En consecuencia, podría generarse una problemática debido a la falta de garantías e incumplimiento de los derechos laborales de la Comunidad Wayúu, 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 de la Corte Constitucional T-426, 1992).

Hace 30 años Colombia como Estado Social de Derecho delimitó un precedente en cuanto a este derecho fundamental, el cual, bajo el criterio de interpretación sistemática, la Corte Constitucional a través de sus sentencias hizo conexidad con otros derechos fundamentales, los cuales son de vital importancia para el individuo en su dignidad humana e integridad como persona. No obstante, el

Estado como garante del cumplimiento de los derechos fundamentales ha omitido la vigilancia y el cumplimiento de dicho derecho, debido a que no ha realizado el seguimiento adecuado a través del ministerio del trabajo para asegurar que los miembros de los pueblos indígenas Wayúú gocen de condiciones de vida dignas derivadas de la actividad laboral.

A su vez en la misma sentencia se aborda el objeto del derecho al mínimo vital, el cual consiste en lo siguiente:

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 de la Corte Constitucional T-426, 1992).

Adicionalmente, dentro de la comunidad Wayúú existe una práctica denominada Yanama, que quiere decir trabajo colectivo.

De lo anterior, Epiayu, miembro Wayúú- expresa:

La Yanama consiste básicamente en acordar el trabajo voluntario a realizar y su retribución por ello es brindar alimentos. (Epiayu, J., comunicación personal, 20 de febrero de 2021).

Dicha 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 la misma se desdibuja un límite en el horario laboral, bajo el entendido de que los partícipes en una Yanama pueden exceder las horas laborales legalmente dispuestas en el Código Sustantivo del Trabajo. Adicionalmente, con relación al pago del salario, éste se recibe totalmente en especie, es decir, los miembros de la Comunidad Wayúú trabajan durante más horas de lo legalmente permitido por un plato de comida, en consecuencia, el pueblo indígena Wayúú no posee los recursos necesarios para tener una vida digna, por consiguiente, terminan siendo actividades que son denigrantes y 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 de la Corte Constitucional T- 716, 2017).

Con relación a las dimensiones del derecho al mínimo vital y contextualizado al pueblo indígena Wayuú, se puede apreciar que, en la Yanama, el cual es el espacio de sustento, no cumple con las condiciones materiales y aptas para poder satisfacer de forma digna cada una de sus necesidades. Es por ello que, el Estado debe ser el principal garante y a su vez vigilar si cada uno de los miembros de esta comunidad se encuentran ejerciendo sus derechos laborales como individuo.

### **Autodeterminación del Pueblo Indígena Wayuú y Legislación Laboral Colombiana.**

En el fundamento legal, es un deber proteger y garantizar su autodeterminación:

**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).

Siendo, así las cosas, estas deben estar en el marco de los principios del derecho internacional, entre ellos, la libre autodeterminación que comprende sobre el derecho a tener determinación en la manera de vivir en relación con su cultura, organización y temas de índole social y política.

Ahora bien, amalgamando lo anterior con la normatividad del código sustantivo del trabajo colombiano, esto se entiende en el convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo:

#### **Art 20 n 1, 2 y 3 literal a b y c**

Los gobiernos adoptarán en su compendio normativo nacional y en conjunto con estos sujetos de especial protección constitucional, criterios

particulares con la finalidad de brindar protección a la labor de éstos con respecto a la contratación y las garantías de empleabilidad, es decir, los gobiernos tienen el deber de prevenir y corregir cualquier discriminación, en cuanto a: a) accesibilidad al trabajo; b) pago por el trabajo; c) asistencia médica y prestaciones de seguridad social y demás (OIT, 2009).

Esto quiere decir que las naciones que se hagan partícipe del convenio mencionado tienen la responsabilidad de incluir en su cuerpo normativo nacional las herramientas eficaces para que protejan el amparo laboral de la comunidad indígena.

En ese orden de ideas, se puede apreciar en el artículo 53 de la constitución el carácter irrenunciable de los derechos laborales mínimos, así mismo en el código sustantivo de trabajo en el art 14 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).

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, sala laboral 2021).

Se aprecia que existen garantías laborales en el código sustantivo del trabajo que no se practican dentro del pueblo indígena Wayuú, debido a que esta comunidad presenta prácticas diferentes, las cuales pueden generar consecuencias negativas en detrimento de su estilo de vida.

En la comunidad Wayuú no nace un contrato que direcciona sus labores, debido a que los elementos esenciales no se cumplen en simultaneidad.

El pueblo indígena Wayuú no tiene cada una de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social Integral, en efecto, propicia a que el derecho al mínimo vital se vea vulnerado.

Si bien es cierto, el Estado debe propender por el respeto a la autonomía del pueblo indígena Wayuú, no obstante, en medio de esa libertad otorgada por la Constitución y los tratados internacionales, en decidir sobre sus usos y costumbres en materia laboral, podría generar consecuencias negativas, tales como afectación al mínimo vital, no cotización al sistema de seguridad social integral y remuneraciones en dinero.

Finalmente, cabe resaltar un planteamiento y es el siguiente: ¿sucederá esta situación problema en las demás comunidades indígenas asentadas a nivel nacional? Claramente, está la probabilidad de que otros pueblos indígenas dentro de sus libertades de autodeterminación, apliquen prácticas laborales comunes en sus usos y costumbres que podrían ir en detrimento de su calidad de vida.

### Referencias

Alarcón, A y Suárez, D. (2021). Usos y Costumbres de la Comunidad Wayuu: Un Paralelo desde la Legislación Laboral Colombiana. [Trabajo de Grado para optar por el título de abogado, Universidad Sergio Arboleda].

Baena., G. (2017). *Metodología de la investigación. Patria.*

Guerrero, G. (2015). Metodología de la investigación. *Patria.*

Padua, J. (2018). *Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales. Fondo de cultura económica.*

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2020). *La 'Yanama' por La Guajira convoca a un pacto multiactor por el desarrollo humano sostenible.*  
<https://dx.doi.org/www.co.undp.org/content/colombia/es/home/presscenter/articles/2020/7/en-vivo---la-yanama-por-la-guajira-convoca-a-un-pacto-multiacto.html>

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 48 y 246. 7 de julio de 1991 (Colombia).

<https://dx.doi.org/vlex.com.co/vid/constitucion-politica-colombia-42867930>

Código Sustantivo del trabajo [CST]. (1950). Secretaria del Senado.  
[http://dx.doi.org/www.secretariassenado.gov.co/secretariado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://dx.doi.org/www.secretariassenado.gov.co/secretariado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

Ley 100. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. (1993, 23 de diciembre). Congreso de la República. Diario Oficial No. 41.148. Título preliminar, Sistema de Seguridad Social Integral, Capítulo 2, Artículo 6- Título I, Disposiciones Generales, Capítulo I, Artículo 10.

[http://dx.doi.org/www.secretariassenado.gov.co/secretariado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://dx.doi.org/www.secretariassenado.gov.co/secretariado/basedoc/ley_0100_1993.html)

Sentencia T 426. (1992, 24 de junio). Corte Constitucional (M.P Eduardo Cifuentes Muñoz).  
<https://dx.doi.org/www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-426-92.htm>

Sentencia T 716. (2017, 7 de diciembre). Corte Constitucional (M.P Carlos Bernal Pulido).  
<https://dx.doi.org/www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-716-17.htm>

Sentencia SL711. (2021, 19 de mayo). Corte Suprema de Justicia. (Gerardo Botero Zuluaga. M.P.).  
<https://dx.doi.org/www.cortesuprema.gov.co/corte/wpcontent/uploads/relatorias/la/bjul2021/SL1953-2021.pdf>

Sentencia SL1953. (2021, 19 de mayo). Corte Suprema de Justicia. (Gerardo Botero Zuluaga. M.P.).  
<https://dx.doi.org/www.cortesuprema.gov.co/corte/wpcontent/uploads/relatorias/la/bjul2021/SL1953-2021.pdf>

OIT. (2009). Convenio Núm. 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. OIT.  
[https://dx.doi.org/www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_345065.pdf](https://dx.doi.org/www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_345065.pdf).