



**"Para este cargo  
necesitamos gente negrita"**

**Estudio sobre discriminación racial en el trabajo  
portuario en Colombia (Barranquilla, Santa Marta,  
Cartagena, Buenaventura)**



# **“Para este cargo necesitamos gente negrita”**

Estudio sobre discriminación racial en el trabajo portuario en Colombia (Barranquilla, Santa Marta, Cartagena, Buenaventura)

## **Investigadores:**

### **Giancarlos Delgado**

Director de proyecto de los Centros de Atención Laboral, USDOL III

### **Marcelo Patiño**

Director Operativo del proyecto de los Centros de Atención Laboral, USDOL III

### **Andrea Nathaly Cruz**

Investigadora sociolaboral

### **Yesli Yomaira Lemos**

Especialista en bases de datos



2023

© **Escuela Nacional Sindical, 2023**

Calle 51 N° 55-84

Tel.: 513 31 00

E-mail: [fondoeditorial@ens.org.co](mailto:fondoeditorial@ens.org.co)

[www.ens.org.co](http://www.ens.org.co)

Medellín, Colombia

**Coordinación editorial**

Mayra Restrepo

**Diseño y maquetación**

Raúl París

ISSN: 1794-9270

El contenido de este documento puede ser reproducido total o parcialmente por cualquier medio, siempre y cuando se cite la fuente.  
Para la producción de este documento la Escuela.

# Contenido

Un estado de la cuestión . . . . .	5
¿De qué se trata el estudio? . . . . .	8
La desigualdad en las ciudades portuarias de Colombia . . . . .	9
Las ciudades portuarias . . . . .	10
La atención en los Centros de Atención Laboral de trabajadores y trabajadoras del sector portuario . . . . .	13
Tendencias legales y de atención psicosocial . . . . .	16
Experiencias de discriminación en el trabajo en el sector portuario. . . . .	18
Pigmentocracia en el organigrama empresarial portuario: una estructura de cargos racializada . . . . .	18
Un “techo de cristal” racial y el lugar de residencia y/u origen de las y los trabajadores portuarios. . . . .	20
“Para este trabajo necesitamos gente negrita”: cargas laborales y división socio racial del trabajo en los puertos . . . . .	23
Conclusiones y horizontes de ampliación del problema de investigación . . . . .	26
Referencias bibliográficas . . . . .	29



## Un estado de la cuestión

Las problemáticas asociadas a la discriminación laboral han sido abordadas desde distintas perspectivas a lo largo del tiempo. Desde posturas económicas, que argumentan la irracionalidad de la discriminación laboral como un factor que, además, impacta de manera negativa en la productividad (Becker, 1957), hasta aquellas que cuestionan la desigualdad estructural y argumentan que las desigualdades salariales por razones étnicas o raciales son un reflejo de la discriminación sistemática de la sociedad en el mundo laboral, y también perpetúan esa desigualdad (Stiglitz, 2014).

La preocupación sobre la discriminación racial ha estado incluso en la agenda de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se ha preocupado por incluir en su documento “guía sobre legislación del trabajo”, un apartado sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, que tiene énfasis en varias formas de discriminación, entre ellas la étnica y racial<sup>1</sup>. Dicho documento es una guía que ofrece esta

organización internacional a los países miembros para que construyan sus legislaciones laborales.

En Colombia, en diciembre del 2021, el Ministerio del Interior y la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos publicaron un informe titulado: *discriminación racial y desigualdad social de las comunidades afrocolombianas en contextos urbanos*, en el que describen un panorama general de la discriminación que afronta esta población en el país. En este informe, se describe que la mayor cantidad de personas que se auto reconocen como afrocolombianas están asentadas en la ciudad de Cali y en Cartagena, ambas ciudades portuarias. Barranquilla sería la quinta y Santa Marta la décima ciudad en las que vive la población afrocolombiana. El informe también cita que en todos los indicadores de desigualdad social de todos los tópicos (educación, salud, vivienda, infancia, laboral), en todas las capitales departamentales, las cifras son peores para la población afrocolombiana que para aquella que no se identifica en ningún grupo étnico.

---

1. A su vez, en el Convenio 190 del 2019 de la OIT, “convenio sobre la violencia y el acoso”, cita la eliminación de todas las formas de discriminación racial en su preámbulo.

El informe del Mininterior (2021) también evidencia que se ha presentado un incremento en las noticias criminales por hechos de discriminación, siendo la categoría “actos de racismo y discriminación” la más representativa (59% de las noticias criminales por discriminación entre el 2016 y el 2021). Los miembros o dirigentes de comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras también hacen parte de la población más victimizada, siendo Bogotá, Cali y Quibdó las ciudades capitales con mayor amenazas reportadas por sus víctimas solicitantes de protección. El 17% de la población que ha sufrido desplazamiento forzado entre los años 2016 y 2021 se reconoce como parte de las comunidades afrocolombianas, negras, raizales y palenqueros, y el 38% de ésta ella se ha ubicado en la ciudad de Cali, el 19% en Bogotá, el 14% en Medellín y el 13% en Quibdó.

En cuanto a mercado laboral, Mininterior (2021) señala que “en las capitales departamentales, el porcentaje de la población de las Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras que tiene trabajo informal está seis puntos porcentuales por encima de la población que no pertenece a ningún grupo étnico” (p. 31), y la tasa de dependencia económica está 10 puntos porcentuales por encima (35% para afrocolombianos, 25% para la población sin ningún grupo étnico).

Para analizar el fenómeno del racismo como factor de discriminación en el mundo del trabajo en Colombia, se ha acudido a estudios de diversas me-

todologías. Algunos, han empleado las estimaciones econométricas sobre acceso al empleo y salarios; otros se han preocupado por la calidad del empleo, entendiéndola a partir de diferentes variables como salarios, estabilidad, beneficios laborales, organización, entre otros (Por ejemplo, Bustamanta & Arroyo, 2008). Otros estudios incluyen además características relacionadas con el empleo, como las opciones de educación y acceso a fuentes de empleo. Otros también incluyen en el análisis características de segregación socio espacial. Todos estos estudios tienen como característica en común que usan distintas metodologías de análisis de datos agregados de encuestas y censos nacionales, y que se centran en ciudades capitales, con alta presencia de población afrocolombiana.

Estudios sobre la discriminación racial en otros ámbitos de la vida social distintos al trabajo, y con otras metodologías de corte cualitativo, han hecho énfasis sobre la importancia de ampliar los análisis a aspectos socio históricos y estructurales de la discriminación. Es estas reflexiones, aspectos como la disputa territorial y la manifestación geográfica de la discriminación cobran especial relevancia, llamando a relacionar variables como la violencia, la calidad de los servicios sociales y la presencia de personas afrodescendientes en estos lugares. Ejemplo de ellos son las publicaciones del profesor Jaime Alves (2021, 2020), y el libro de la profesora Aurora Vergara titulado “Afrodescendant Resistance to Deracination in



Colombia: Massacre at Bellavista-Bojayá-Chocó” (2018).

Ahora bien, para el caso colombiano es importante resaltar que a 2023 contamos con pocos estudios sobre discriminación racial en el trabajo, más si se sitúan estos estudios en el análisis de actividades productivas específicas.

De ahí el interés de la Escuela Nacional Sindical en indagar sobre este fenómeno, a partir de una pregunta elemental; ¿cuáles son y cómo operan las prácticas de discriminación racial en el trabajo en las principales ciudades portuarias de Colombia?

## ¿De qué se trata el estudio?

A continuación presentamos los avances de una investigación en curso, que busca dar cuenta de algunas formas particulares en las que se manifiesta la discriminación racial en el trabajo portuario en unas concesiones portuarias en Colombia a través de un estudio exploratorio.

Para ello usamos tres distintos análisis de fuentes - también de naturaleza diversa-: inicialmente, y comprendiendo la manifestación de la discriminación y la desigualdad sobre los territorios portuarios, realizaremos una breve descripción de los indicadores de medición de la desigualdad entre las ciudades portuarias y las principales concesiones portuarias de éstas ciudades.

En un segundo momento, presentaremos las características de las y los trabajadores portuarios que acuden a los Centros de Atención Laboral (CAL) de la Escuela Nacional Sindical, buscando con ello mostrar algunas características de la planta laboral de los puertos en Colombia, haciendo énfasis en la relación entre su autorreconocimiento étnico – racial y las condiciones de la calidad del empleo que poseen. Conscientes de que estos datos no dan cuenta de un porcentaje representativo sobre

todo el personal que labora en puertos, pues existen muchos(as) trabajadores(as) que no acuden a los CAL en caso de vulneración de sus derechos laborales, consideramos de vital importancia acudir a las bases de datos de atención a usuarios de la Escuela Nacional Sindical para dar cuenta de las personas con las que trabajamos y han tenido experiencias de discriminación racial en el trabajo.

A partir del uso de metodologías cualitativas (entrevistas a dirigentes gremiales y la sistematización de un taller sobre acoso laboral en el sector de puertos), realizaremos luego una descripción de las formas en las cuáles se siente la discriminación laboral en el trabajo portuario, a partir de las narraciones y experiencias que estos(as) trabajadores(as) suministraron para la elaboración de este informe.

Finalmente se aventurarán algunas conclusiones generales sobre la discriminación racial en el trabajo portuario, principalmente buscando que en el futuro se pueda ampliar horizontes de análisis en estudios posteriores que den cuenta de la relación trabajo portuario – discriminación racial.

# La desigualdad en las ciudades portuarias de Colombia

Este apartado es el resumen y actualización de un informe que presentó antes el equipo de la Escuela Nacional Sindical titulada “puertos y ciudades portuarias” (2020)<sup>2</sup>.

Las ciudades portuarias de Cartagena, Barranquilla y Santa Marta hacen parte de las 10 ciudades capitales en las que más viven personas que se autorreconocen como afrocolombianos, negros, raizales o palenqueros (Mininterior, 2021). Al no ser una ciudad capital, Buenaventura no se incluye en las cuentas del Ministerio del Interior, pero usando los datos reportados por la Gobernación del Valle para la cantidad de personas afrocolombianas que viven en los municipios de éste departamento, se podría afirmar que en Buenaventura vive entre el 4% y el 6% de la población afrocolombiana del país.

Por los puertos colombianos se transporta más del 90% del comercio internacional del país. Durante el 2021, se movilizó un poco menos de 125 millones de toneladas de carga en los puer-

tos fluviales y marítimos, de las cuales el 83% corresponde a comercio internacional (importaciones y exportaciones) (Super Transporte, 2022).

Los puertos son eslabones importantes en las cadenas globales de producción y comercialización, por ellos transitan suministros entre grupos empresariales y se lleva los productos finales a los mercados mundiales. El tránsito marítimo en América Latina ha incrementado a partir de la mayor externalización de producción hacia estos países, la ampliación del consumo en ellos y la innovación tecnológica de los puertos (Arroyo, 2018). Para Colombia, es importante el papel protagónico que juega la exportación de carbón y petróleo en la dinámica portuaria, que representaron el 57% y el 32% de la carga respectivamente en el 2022 (Super Transporte, 2022).

Un dato que toma relevancia en el análisis presentado, es que a partir de 1991 se implementa un modelo de administración mixto de los puertos co-

---

2. Se puede consultar en: <https://calcolombia.co/caja-de-herramientas/estudios-de-interes/puertos-y-ciudades-portuarias/>.

lombianos: las Sociedades Portuarias Regionales - SPR son dueñas de los equipos e innovación tecnológica, mientras el Estado es dueño de la infraestructura y edificios. Con la privatización de la administración de los puertos a través de las Sociedades Portuarias Regionales, disminuyó la absorción de empleos vinculados a esta actividad, pero también la injerencia estatal un tema vital para el crecimiento económico de un país como lo es el comercio internacional.

Como una consecuencia negativa que encontramos de la privatización de

la administración portuaria en Colombia, vemos que los empleos actuales, a diferencia de los generados hasta 1990, son mayormente tercerizados a través de empresas contratistas de mano de obra, mediante vínculos por labor y sin garantías de estabilidad laboral (Palomeque, 2004). La Contraloría General de la Nación afirmó en el 2010 que los puertos ejercen un papel muy débil como dinamizadores del desarrollo económico para las regiones (Arias & Gómez, 2010).

### ***Las ciudades portuarias***

Existen cinco sociedades portuarias regionales que movilizan alrededor del 20% del tráfico marítimo total del país: SPR Buenaventura, SPR Cartagena, SPR Barranquilla, SPR Santa Marta y SPR de Tumaco (esta última será excluida del análisis por la dificultad de encontrar datos asociados y porque además mueve menos del 1% del total de la carga de las PSR). Individualmente, la sociedad portuaria regional de Buenaventura es la que más carga moviliza, representando hasta el 35% del total del tráfico portuario entre enero y septiembre del 2022 (Super Transporte, 2022). En estas sociedades portuarias, se realizan

constantemente inversiones en actualización tecnológica, infraestructura portuaria, mantenimiento y ampliación de puertos<sup>3</sup>, y ambiciosos planes de ampliación y profundización de los embalses. Sin embargo, ni la prosperidad de esas inversiones, ni el incremento de tránsito por los muelles, se reflejan en las ciudades portuarias.

Durante el año 2022, Colombia tuvo una tasa de desocupación de 11,2%. Las ciudades portuarias tuvieron un comportamiento variado alrededor de esta tasa. Barranquilla (11,2%) estuvo en línea con ese comportamiento nacional, mientras Cartagena (10,6%) y Santa

---

3. A manera de ejemplo, en una nota de prensa del 2013, se hablaba del avance en los planes de inversión en las sociedades portuarias pactadas hasta el 2017: en Buenaventura, de 450 millones de dólares, se había avanzado hasta la fecha en el 52%; en Cartagena, el plan era por US\$900 millones, de los que ya se había ejecutado US\$410 millones; en Barranquilla el plan era por US\$ 179 millones, al 2012 se había ejecutado US\$70 millones, y el plan de inversión en Santa Marta estaba pactado por US\$120 millones en ese periodo. Ver en: <https://revistadelogistica.com/transporte-y-distribucion/buenaventura-cartagena-santa-marta-y-barranquilla-los-puertos-claves-del-comercio-exterior-colombiano/>.

Marta (10,1%) estuvieron un poco por debajo de este promedio. Buenaventura tuvo para el año 2021, una tasa de desocupación del 27,9% de su población, siendo una de las ciudades con mayor desempleo del país.

Las actividades que más ocuparon a las personas en estas ciudades fueron las relacionadas con el comercio (entre el 26% y el 21% durante el 2022). La rama del transporte, entre la que se cuenta el trabajo vinculado a los puertos<sup>4</sup>, ocupó en estas ciudades a más cantidad de personas que el promedio nacional (7,2%), representando para Cartagena el 13% de la población ocupada, para Barranquilla el 10%, Santa Marta el 11% y Buenaventura el 22% (los datos de Buenaventura son del 2021).

Entre estas cuatro ciudades portuarias, es diferente el comportamiento de la ocupación y el desempleo, pero es similar el peso que tienen las actividades que se desarrollan alrededor del turismo y del transporte en la ocupación de mano de obra. Sin embargo, el indicador que más las iguala es la informalidad laboral: todas tienen indicadores por encima de los nacionales. En Colombia, hasta el 2019, se había presentado una lenta disminución de los ocupados informales, representando ese año menos de la mitad, sin embargo luego de la pandemia esta cifra creció y en 2022 el país cerró el año con 58,2% de ocupados

informales. En las ciudades portuarias la informalidad ocupa tradicionalmente a más de la mitad de la fuerza laboral que se encuentra vinculada a alguna actividad productiva: Santa Marta y Barranquilla estuvieron por encima del promedio nacional, con tasas de informalidad laboral del 66,8% y el 59,7% respectivamente. Cartagena se ubicó un poco debajo del promedio nacional con el 56,7% de sus ocupados informales.

Según un informe del DANE entregado a los municipios y departamentos para la planeación territorial, en el 2019 el 88,6% de los hogares en Buenaventura estaban ocupados en el sector informal.

Las SPR de Cartagena, Santa Marta y Barranquilla se agrupan para algunos indicadores en la Zona Portuaria de la Región Caribe, que incluye operadores portuarios de estas ciudades, además de otras como Ciénaga, Golfo de Morrosquillo, Guajira, Turbo y San Andrés. En conjunto, esta zona portuaria es la más grande, y movilizó el 85,9% de toda la carga que se movió en los puertos marítimos y fluviales en el 2022. En esta región, además de las altísimas cifras de informalidad similares a las de Buenaventura, los índices de pobreza multidimensional también son altos.

En una revisión de la incidencia de la pobreza multidimensional – IPM (que indica el grado de privaciones de las

---

4. En esta agrupación se suman diferentes modalidades de transporte, además de otras actividades económicas. Aunque se puede ver el peso de cada una de las actividades en la rama de actividad a nivel nacional, este dato no está disponible para las entidades territoriales, por lo que no se logró identificar cuantas personas están vinculadas en alguna labor alrededor de la actividad portuaria en estas ciudades.

personas en ámbitos que comprenden la vivienda, acceso a servicios públicos domiciliarios, vivienda, nivel educativo alcanzado, entre otros), en Colombia para el 2021 fue del 16% de la población, mientras que para la región Caribe fue del 26,8% (anexos del DANE, informe de pobreza multidimensional, 2022). Para Buenaventura, el IPM se ubica en el 33,8% (ProPacífico, 2019) y el desempleo de larga duración, variable contenida en este índice, afecta al 12,1% de los hogares del Distrito.

Finalmente, estos datos nos ubican en el contexto de la desigualdad existente en las principales ciudades portuarias. Desigualdad que se perpetua con las dinámicas de las concesiones portuarias, que a lo largo del tiempo han disminuído las fuentes de empleo, han privilegiado la tercerización laboral, la tecnificación del sector y su consecuente disminución de puestos de trabajo, han tenido un efecto importante en el empobrecimiento de las poblaciones de las ciudades portuarias.

# La atención en los Centros de Atención Laboral de trabajadores y trabajadoras del sector portuario

La Escuela Nacional Sindical, en su proyecto *Centros de Atención Laboral*, ha priorizado para la atención a cinco sectores económicos<sup>5</sup>, entre los cuales se encuentra el sector portuario. A continuación presentamos una descripción general de las características de las personas atendidas en estos CAL, buscando que estos indicadores nos den una puerta de entrada para profundizar luego en las características generales de quienes laboran en este sector.

En un análisis de fuentes secundarias realizado por parte del equipo, la primera conclusión que salta a la vista es que no tenemos a la fecha de redacción de este informe, acceso a ningún proceso de caracterización sociodemográfica actualizado de la mano de obra en el sector portuario, es decir, no contamos con información precisa sobre

aspectos como edades, niveles de formación alcanzados, lugares de origen y residencia, división sexo – genérica, entre otros.

Así, los datos que a continuación se presentan son datos suministrados por el software *leggis office*, que se usa en el proyecto de los *Centros de Atención Laboral* para registrar las atenciones jurídicas y psicosociales a quienes trabajan en los cinco sectores priorizados. En este caso, los datos son sólo para trabajadores del sector portuario.

Entrando en materia, desde el mes de marzo de 2020 a enero de 2023, se ha atendido a 895 trabajadores del sector portuario y se ha realizado un trabajo articulado con 18 organizaciones sindicales (incluyendo sus respectivas subdirectivas) de este mismo sector. La mayoría de personas atendidas son

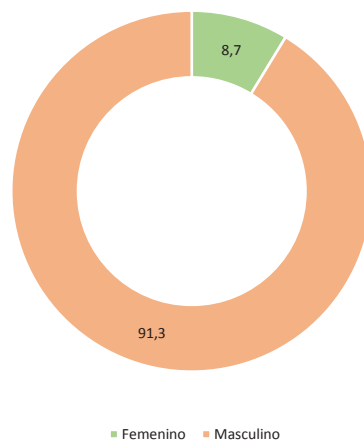
---

5. La priorización de estos sectores se da en el Plan de acción laboral Obama – Santos, programa que contiene un conjunto de medidas para el tratamiento de los impactos de la firma del Tratado de libre comercio con Estados Unidos, que entró en vigencia el 2011, estos sectores son: puertos, minería, flores, caña y palma de aceite.

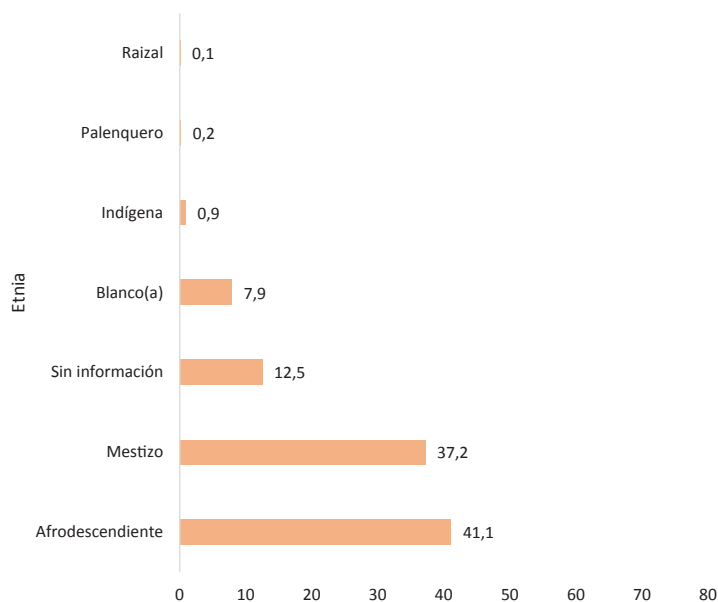
hombres (Figura 1) que se identifican en su mayoría como Afrodescendientes, sin embargo, aunque no es muy frecuente, se han realizado atenciones a

personas que se reconocen como indígenas, palenqueros o raizales (Figura 2). El 86,4%(773) de los y las trabajadores, eran cabezas de hogar.

**Gráfico 1. Porcentaje de personas atendidas según género. Marzo 2020-Enero 2023. Datos propios del proyecto CAL.**



**Gráfico 2. Figura 2: Porcentaje de personas atendidas según etnia. Marzo 2020-Enero 2023. Datos propios del proyecto CAL.**





Un primer elemento que llama la atención es que aproximadamente 9 de 10 trabajadores(as) que son usuarios de los CAL responden por la manutención de sus grupos familiares. En los talleres realizados en el marco del proyecto en 2021, encontramos que las y los trabajadores(as) participantes tienen en promedio 3 familiares a las cuales suplen necesidades económicas básicas con un sueldo no mayor al salario mínimo legal vigente más auxilio de transporte.

Los usuarios que trabajan en el sector portuario y fueron atendidos por los CAL, reciben salarios que en su mayoría

(75%) están entre uno y dos salarios mínimos. El 20% de ellos, no reciben ingresos o reciben ingresos que están por debajo del salario mínimo. Hay sólo un caso de un trabajador con ingresos salariales altos (más de 5 salarios mínimo), y en este caso es un capitán de barco.

La mayoría de las y los trabajadores portuarios estaban ubicados en el departamento de Bolívar (253 de los atendidos), Valle del Cauca (243) y Atlántico (230). La distribución en los otros departamentos se puede ver en el siguiente mapa (Mapa 1).

**Mapa 1. Distribución por departamentos de las personas atendidas en el Cal Cartagena**



### **Tendencias legales y de atención psicosocial**

Las tendencias en cuanto a las solicitudes de asesorías o los temas en los cuales se solicita el acompañamiento jurídico de las abogadas del proyecto, da un panorama de la tendencia de vulneración de derechos laborales en el sector portuario. Así, en el proyecto CAL se han realizado 3.802 acciones para trabajadores portuarios desde el ámbito jurídico y en algunos casos psicosocial. En lo que corresponde a las acciones jurídicas, hubo variedad en los temas

tratados, sin embargo, predominó por parte de los trabajadores, la solicitud de información respecto a sus trámites jurídicos y la normatividad laboral.

Se evidencia que muchos trabajadores acuden a los CAL, por problemas jurídicos relacionados con el área de la salud, ya sea por calificación o pérdida de la capacidad laboral, por cotización a la seguridad social individual o procesos propios de la atención en salud (Tabla 1).

**Tabla 1. 15 principales temas jurídicos atendidos por el CAL Cartagena y Cali (Marzo 2022-Enero 2023). Datos propios del proyecto CAL.**

<b>Tema</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
TR información Trámite Jurídico-Normatividad Laboral	874	23%
SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral	410	11%
DLI Pago rubros específicos- relación laboral	240	6%
SS Pago / Cotización seguridad social integral	198	5%
DLI Debido proceso	189	5%
DLI Pago liquidación prestaciones sociales	158	4%
SS Proceso de Atención en Salud	153	4%
DF Vulneración derecho de petición	111	3%
DLI Desmejoramiento/modificación condiciones laborales	105	3%
Temas no laborales	101	3%
TR Solicitud de documentación o información	100	3%
DLI Acoso Laboral	77	2%
DLI Terminación de contrato	73	2%
TR Incumplimiento/dilación procesos	66	2%
SS Afiliación o traslados	64	2%

Si bien la búsqueda de atención psicosocial es menos frecuente que la búsqueda de asesoría jurídica, se ha podido abordar algunos casos en relación al

cuidado de la salud mental y emocional. Entre marzo del 2020 y enero del 2023 se habían realizado 154 atenciones psicosociales. Las temáticas más frecuentes

estaban relacionadas con las diferentes orientaciones en riesgo psicosocial, cambios en los estados de ánimo y afectaciones biopsicosociales derivadas de accidentes y/o enfermedades laborales.

**Tabla 2. Distribución de los temas psicosociales atendidos (marzo 2022-enero 2023). Datos propios del proyecto CAL.**

Tema psicosocial	N	%
Orientación en riesgos psicosociales	76	49%
Cambios en el estado de ánimo	17	11%
Afectaciones biopsicosociales derivadas de accidentes y/o enfermedades laborales	14	9%
Dificultad para el manejo y/o expresión de emociones	12	8%
Acoso Laboral	9	6%
Demandas perjudiciales de trabajo	7	5%
Estrés Laboral	7	5%
Fortalecimiento de estrategias de afrontamiento	6	4%
Atención en crisis por evento laboral	3	2%
Relaciones familiares disfuncionales	3	2%
Total	154	

Así, vemos que las atenciones a personas que trabajan en el sector portuario, en su mayoría se da a hombres que se autoreconocen como afrodescendientes, ubicados mayormente en los departamentos de Bolívar, Atlántico, Valle del Cauca y Magdalena, y que buscan en su mayoría apoyo jurídico para

conocer sus derechos laborales y para adelantar reclamaciones concernientes a temas de salud y seguridad social.

# Experiencias de discriminación en el trabajo en el sector portuario

En este apartado exponemos los hallazgos de la sistematización del levantamiento de información cualitativa vía entrevistas y talleres de participación colectiva, en los cuales se indagaron a grandes rasgos las experiencias de discriminación explícita que se daban en el ámbito laboral, ahondando en temas como: expresiones verbales y no verba-

les de racismo, procesos de exclusión o aislamiento premeditado al interior del trabajo, división de cargas laborales desproporcionadas asociadas percepciones sociales de la diferenciación racial, y obstáculos de acceso y participación desigual en el organigrama de cargos medios y altos.

## ***Pigmentocracia en el organigrama empresarial portuario: una estructura de cargos racializada***

La noción de “pigmentocracia” fue acuñada por el autor chileno Alejandro Lipschutz en “El indoamericanismo y el problema racial en las Américas” (1944), texto en el que presenta un análisis de las dificultades que experimentaban las personas negras e indígenas para ser leídos desde una perspectiva de ciudadanía o sujetos de derechos en Chile, lo anterior sustentado en que desigualdades o jerarquías basadas en categorías etno-raciales que se aplicarían a indígenas y negros, configuran

un *continuum* del color de piel, es decir, las personas eran leídas a través de su color de piel como una justificación del lugar que ocupaban en la sociedad, en aspectos que van desde las relaciones de parentesco, las zonas geográficas en las que se ubicaban, los derechos a los que tenían acceso, y por supuesto; los trabajos que podían/debían realizar.

Tomar el concepto de pigmentocracia como un referente conceptual de la división social del trabajo<sup>6</sup> nos permite abordar un fenómeno presente en la

---

6. Por división social del trabajo hacemos referencia al proceso de asignación de respon-

mayoría de los relatos de las personas que participaron en los talleres y entrevistas, al responder la pregunta “¿cómo describiría las jerarquías en su trabajo?”, pues las respuestas coincidían en el trabajo portuario las personas negras están en los cargos de la escala salarial vista como socialmente más baja del organigrama de trabajo, es decir, las personas negras no suelen estar en puestos directivos o cargos medios, en algunos casos se afirmó que en más de 14 años de trabajo en puertos, no se había tenido nunca un jefe(a) negro, como citamos a continuación en uno de los relatos recolectados:

*“Yo trabajo en la Sociedad Portuaria Regional de Barranquilla, mi puesto allá es de auxiliar de operaciones, que es el nombre que dentro del argot portuario le decimos desde siempre tarjador [personas encargadas de registrar el estado de la carga - consolidada, parcial, recepcionada, entregada en patio - en el instante en que es transferida a los contenedores o directamente a los barcos, también cuando esta es descargada], y yo veo la desigualdad en dos asuntos que al final son la misma vaina, por un lado el salario y por otro la oportunidad de tener cargos con mayor jerarquía, en los puertos no hay personas afro, ni mujeres ni hombres en los 14 años que llevo trabajando que estén en cargos altos, es que*

*ni los administrativos, ni los supervisores, que tienen algunos formación técnica, no está esa posibilidad de que nosotros podamos acceder a cargos de dirección”<sup>7</sup>*

La ausencia de personas en cargos medios y de mayor jerarquía en el organigrama de las empresas portuarias es una expresión de jerarquía racial y de una división social del trabajo que perpetúa condiciones de vulnerabilidad social, pues a la dificultad de acceder a puestos de trabajo que permitan mejores salarios, se suman los obstáculos para la formación que permita el acceso o la justa competencia por los mismos, como puntualiza otro trabajador portuario entrevistado en la ciudad de Cartagena:

*“A nosotros nos viven diciendo que estudiemos, que nos sigamos formando para poder crecer en la empresa y eso, pero si tú te pones a ver, que ni estudiado ni con toda la experiencia del mundo vas a dejar de ser el negro en el trabajo, te desanimas, además que estos puestos no son como para estudiar y trabajar, en estas temperaturas, con ese cansancio, ¿tú crees que voy a coger del trabajo a la universidad?”<sup>8</sup>*

Si bien no es posible acceder a una cifra exacta de los niveles de formación alcanzado por parte de trabajadores(as) portuarios, en los talleres para levanta-

---

sabilidades y tareas en contextos laborales de acuerdo a las capacidades, saberes, experiencia, formación. Básicamente, la segmentación de la planta de personal para la ocupación de cargos.

7. Entrevista realizada en el mes de enero de 2023 en la ciudad de Barranquilla a trabajador portuario (tarjador) sindicalizado.

8. Entrevista realizada en el mes de enero de 2023 en la ciudad de Cartagena a trabajador portuario (estibador) sindicalizado.

miento de información realizados en la ciudad de Cartagena, estos afirman que entre un 70% y 80% aproximadamente tienen formación primaria y de bachillerates, y justifican este hecho en la contratación que se da por parte de empresas de servicios temporales y de intermediación laboral, en las que la forma de contratación se precariza en la medida de la formación, es decir, a las personas con formación primaria y bachillerato se les convoca de manera masiva para tener contratos temporales, por obra y labor o por prestación de servicios, por no considerarse “personal de misión”.

Por otro lado, habría que resaltar que la experiencia racializada de personas afrocolombianas en el trabajo portuario se encuentra mediada por una estructura de cargos que se relaciona directamente con la vulnerabilidad social que se experimenta en las ciudades portuarias, es decir, si tomamos el caso de Cartagena, del cual se toma el relato de la persona entrevistada, encontramos que para 2022 la incidencia de pobreza monetaria según perfil del jefe de hogar registra que un 58,2% tiene nivel

educativo “ninguno o primaria” (según Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE).

En un contexto ideal de goce de derechos sin distinciones para el acceso a los mismos por factores asociados a sexo, raza, clase, lugar de origen, idioma, las jerarquías al interior de los trabajos se definirían por indicadores como la experiencia y el saber, la formación, la idoneidad para el desempeño del cargo, no obstante en las sociedades racializadas, las relaciones de poder actúan de tal forma que “ubican” a las personas en sus puestos de trabajo y actividades a desempeñar.

A su vez, se imponen barreras para el mejoramiento de la calidad de vida de habitantes de ciudades portuarias, pues las dificultades para la competencia por la ocupación de cargos que impliquen mejores salariales para las y los trabajadores portuarios al interior de las empresas, guardan una estrecha relación con la perpetuación de condiciones de precarización de la calidad de vida en los territorios.

### ***Un “techo de cristal” racial y el lugar de residencia y/u origen de las y los trabajadores portuarios.***

Al hablar de “techo de cristal” hacemos referencia al conjunto de limitaciones que experimentan las personas que, teniendo los saberes, experiencias, formación requerida y demás factores que justifican la idoneidad para el ascenso o acceso a puestos de trabajo, no logran acceder a los mismos. Este término popularizado en el ámbito de

los estudios de género, específicamente en la dificultad que viven las mujeres para acceder a puestos de trabajo a pesar de tener experticias en actividades y requisitos para tomar puestos de trabajo directivos (Carr – Ruffino, 1991), toma especial relevancia al analizar algunos de los relatos derivados de las entrevistas realizadas a trabajadores(as) por-

tuarios en Buenaventura, sobre todo aquellos que hacen referencia a la poca o nula contratación en cargos medios (sean estos operativos o administrativos) de personas oriundas o habitantes de ciudades portuarias, así puntualiza una persona entrevistada:

*“nosotros no tenemos oportunidades, no las tenemos como las tienen otras personas de color, o de tés blanca, que es clara, nos toca más duro, nos piden aún más requisitos para poder llegar a esos puestos y cuando llegamos no tenemos el tiempo, no duramos mucho en ese cargo porque al final de cuenta nos llega otra persona de afuera donde tenemos que capacitarlo y termina siendo nuestro jefe inmediato. Vivir en Buenaventura es una desventaja, porque como le digo, nuestros profesionales no cuentan con las oportunidades porque los de afuera nos quitan esos puestos de trabajo”<sup>9</sup>.*

El “techo de cristal” opera como un conjunto de obstáculos invisibles, que bajo la idea de *mérito* e *idoneidad* camuflan prácticas de exclusión y entorpecimiento para el ascenso a puestos de trabajo, lo que se traduce en un cúmulo de impedimentos que generan inestabilidad laboral, o simplemente, la imposibilidad de acceso a cargos por la experiencia de ser afrocolombiano y habitar una ciudad portuaria.

Existe en muchos de los relatos recolectados una sensación de que la estructura racializada de cargos en las

sociedades portuarias no solo se sustenta en la ausencia de personas negras en cargos medios o de dirección, sino que también se sustenta en que quienes los ocupan son personas foráneas, usualmente de zonas centrales del país que, además, tienen que ser capacitadas por trabajadores(as) negros(as), una práctica de demostración de las relaciones de poder jerárquicas de la diferenciación racial, con un claro tinte de exclusión en razón del lugar de origen o que se habita.

Como se citó en el ítem 1 de este documento, la desigualdad que se experimenta en las ciudades portuarias (registrada usualmente, datos asociados a medición de índices de calidad de vida que reflejan mayor vulnerabilidad socioeconómica) también se ve reflejada en las oportunidades de empleo, en este punto resulta de vital importancia para el análisis de la discriminación racial en el trabajo portuario relacionar los índices de medición de desigualdad con la experiencia directa de trabajadores en los territorios, pues las ciudades portuarias han sido – paradójicamente – espacios que conectan el abastecimiento de todo el país, pero segregados de la calidad de vida que deberían tener:

*“Yo creo que los territorios portuarios en general son marginados de los beneficios que pueden tener otras ciudades del interior. Lo que pasa es que todo el dinero que se genera por los puertos se lo llevan*

---

9. Entrevista realizada en el mes de febrero de 2023 en la ciudad de Buenaventura trabajador portuario sindicalizado

*para la capital y de la capital lo que envían es muy poco, muy poco. No hay un compromiso del empresariado con la ciudad, no hay una responsabilidad social empresarial en Buenaventura. Esas empresas lo que hacen explotar, sacar los recursos y llevárselos. Y pues no dejan nada en la ciudad. Y yo digo que es racismo, porque la mayoría somos negros, entonces para los negros la pobreza, ellos se llevan la ganancia y no nos devuelven nada”.*<sup>10</sup>

Las y los trabajadores portuarios producen y observan la riqueza pasar ante sus ojos, sin que exista un justo proceso de redistribución que desde el trabajo que desempeñan tenga implicaciones sobre la transformación de condiciones precarias en el trabajo y en la vida. Ahora bien, a las condiciones precarias habría que agregar que la obstaculización para el ascenso al interior del organigrama de las empresas para personas afrocolombianas dentro del trabajo

portuario, es una forma de perpetuación de condiciones de pobreza, pues lo anterior no permite mejores salarios, sin lo que, a su vez, no habrá mejoras en la calidad de vida personal y colectiva de los habitantes.

También nos enfrentamos ante una clara expresión de pigmentocracia que sucede en las empresas portuarias de Cartagena, Barranquilla, Santa Marta y Buenaventura, en las que la desigualdad se expresa en la administración interna, pues al tratarse de empresas de carácter privado o mixto, las sociedades portuarias responden a intereses de poder de sus accionistas y/o socios, y no a la garantía de derechos o mejora de la calidad de vida de poblaciones enteras, como lo es si se tratara de una empresa estatal. La privatización de los puertos ha dado vía libre para que la discriminación racial de trabajadores(as) portuarios aumente.

---

10. Entrevista realizada en el mes de febrero de 2023 en la ciudad de Buenaventura trabajador portuario sindicalizado.



# “Para este trabajo necesitamos gente negrita”: cargas laborales y división socio racial del trabajo en los puertos

La idea de que las poblaciones negras son mano de obra idónea para actividades de fuerza o desgaste físico está instaurada como un “sentido común” de la división del trabajo (Gómez & González, 2009), esto se encuentra relacionado con la conexión que se establece con las prácticas de explotación laboral y negritud, a saber, que las personas afrocolombianas son mano de obra susceptible de ser vulnerada desde la asignación de cargas laborales extralimitadas a sus correspondientes cargos.

Al respecto, encontramos en las entrevistas realizadas que existe en las y los trabajadores(as) portuarios una consciencia de que el lugar que ubican en el organigrama de la estructura de cargos en las empresas que trabajan, se relaciona directamente con prácticas de desigualdad racial, como afirma un entrevistado:

*“Hoy en día esas actividades asociadas al cargue y descargue de camiones, con mucha presencia de trabajadores informales, la mayoría son negros. En general, en la empresa yo creo que nos tiene como por niveles, ¿no? En lo más bajo la mayoría somos negros. Para ello, lo más bajo y duro es para los negros. Como en ese nivel medio, está entre ambos, pero siendo aún más la gente de color clara, y obviamente los puestos de arriba son todos blancos.”<sup>11</sup>*

En el trabajo portuario existe una clara división socio racial del trabajo que ubica a trabajadores(as) negros(as) en actividades de fuerza, siendo estas actividades de riesgo, pues implican mayor exposición al sol, también el peso de los equipos y máquinas, además de una presencia directa en procesos de cargue y descargue. En contraste a actividades que implican menor riesgo, como cita el trabajador entrevistado

---

11. Entrevista realizada en el mes de enero de 2023 en la ciudad de Buenaventura trabajador portuario sindicalizado

“como ese nivel medio, está entre ambos, pero siendo aún más la gente clara, y obviamente los puestos de arriba son todos blancos”, es decir, actividades que menor riesgo físico y que a criterio de los trabajadores que se encuentran en actividades de fuerza, lo “menos duro”.

Las cargas laborales en el sector de puertos requieren especial atención desde una perspectiva de análisis racial, porque desentrañan toda una tradición de precarización laboral desde la designación de tareas de desgaste físico a poblaciones afrocolombianas que deriva en una mayor exposición de las mismas a riesgos de contraer enfermedades laborales. Sistemáticamente se está exponiendo la vida de poblaciones enteras a riesgos a su salud por el mantenimiento de un sistema de distinciones raciales en el trabajo.

Desde la Escuela Nacional Sindical, en el 2021 habíamos dado pistas sobre la experiencia racializada del trabajo desde prácticas de explotación laboral e imposición de cargas laborales que constituyen acoso, específicamente en los corteros de caña en el Valle del Cauca, que habían expresado experimentar discriminación en asuntos tan elementales como los cargos para los que eran remitidos, hasta comentarios cotidianos como “eso es trabajo de negros”, o “los negros tienen la piel más dura” por las exposiciones constantes al sol de este trabajo (Escuela Nacional Sindical, 2021). Siendo ambos, trabajadores portuarios y corteros de caña, habitantes del mismo departamento,

consideramos pertinente girar la mirada hacia las relaciones posibles de experiencias racistas en el trabajo en caña y puertos en el Valle del Cauca.

Un aspecto que vale la pena resaltar en este punto, es que el aumento de cargas laborales para trabajadores portuarios se encuentra directamente relacionado con la modalidad de contratación por medio de las cuales establecen una relación obrero - patronal. Como se señaló al inicio de este informe, desde la privatización de los puertos en 1991, se ha delegado por parte del Estado colombiano la responsabilidad en la garantía de derechos laborales a las sociedades portuarias, lo que ha implicado que trabajadores(as) queden sujetos a las políticas empresariales privadas, pero a su vez, inscritos(as) en una dinámica de precarización contractual que no propende por la vinculación directa.

Es así como la mayoría de personas que ocupan los cargos “bajos” en las empresas portuarias son contratados en 3 modalidades usualmente; contratos por prestación de servicios, contratos por empresas de servicios temporales y contratos por obra y labor. Siendo todos los anteriores, contratos que generan inestabilidad en el trabajo, y en su mayoría, contratos a disposición de terminación por parte del empleador.

En uno de los talleres realizados en Buenaventura, encontramos un relato por parte de un trabajador que pone en evidencia la diferencia entre las personas que tienen contratos de confianza y

manejo y quienes tienen otros tipos de contratación;

*“nosotros somos como la segunda opción de mano de obra para algunas empresas cuando son cargos de manejo y confianza. Cuando son cargos como te digo forzoso la primera opción somos nosotros (...) Hace poco para un director de mantenimiento, se inscribió a esa empresa caza talento y, como vieron algunos miembros de la junta directiva que iba ganando un negro de Buenaventura, suspendieron sin decir nada, suspendieron ese proceso, porque esa persona que es de Buenaventura y es negra les está ga-*

*nando al resto de los participantes”.*

Una de las estrategias empresariales para el mantenimiento de la división socio racial del trabajo que privilegió las personas blancas sobre las afrodescendientes, es que suspenden procesos de selección de personal, o dejan vacantes cargos de urgencia, con tal de evitar que el mencionado “techo de cristal” tenga una fisura. El mantenimiento del organigrama laboral de las empresas portuarias, es un manteamiento del statu quo de discriminación racial en las ciudades portuarias colombianas.

## Conclusiones y horizontes de ampliación del problema de investigación

Las ciudades portuarias de mayor relevancia en la balanza comercial del país, a saber, Barranquilla, Santa Marta, Cartagena y Buenaventura, registran una paradoja que aparece como un primer hallazgo, pero también como una preocupación a la hora de hablar de racismo y trabajo; son ciudades que en términos generales, concentran precarias condiciones de calidad de vida, en aspectos que van desde medición de la pobreza monetaria y multidimensional hasta el acceso al empleo formal, no obstante aportan considerablemente a la economía del país (no puede haber economía nacional sin tráfico portuario de mercancías). Las y los trabajadores de ciudades portuarias producen riqueza, pero esta no es redistribuida a sus habitantes.

A su vez, la privatización de los puertos desde 1991 ha intensificado prácticas de discriminación racial en el trabajo que se expresan en los organigramas de las empresas y la altísima dificultad que tienen personas negras para ascender a puestos medios y altos, es decir, la adscripción a una identidad racial confi-

gura una forma de exclusión en el trabajo y una precarización de la vida que se expresa en los bajos salarios, siendo estos en promedio salarios mínimos legales mensuales vigentes. Las y los trabajadores de ciudades portuarias en Colombia no llegan usualmente a cargos administrativos, operativos o de dirección porque la estructura de cargos expresa una división social del trabajo racializada, en la que a las personas negras no les permiten “escalar”.

En consecuencia, existe una designación de altas cargas laborales de fuerza para trabajadores (as) afrocolombianos(as) en los puertos que deriva en una exposición a riesgos y enfermedades por la exposición de tareas “duras”, en las que se presupone que las personas negras tienen mayor tolerancia al sol, carga de pesos desproporcionados, o predisposición al trabajo físico por sobre el racional y/o administrativo. El trabajo en puertos está significando para la vida de personas negras una manifestación de racismo en las actividades que se les designan, pues parten de una

relación explotación laboral – negritud, que ubica quienes deben (como si de un asunto innato se tratara) exponer sus vidas a mayores riesgos a su salud.

A su vez, observamos algunos horizontes de análisis que quedan por explorar en la continuación de este estudio exploratorio, y enunciamos a continuación:

1. Es importante ahondar sobre las particularidades de la experiencia en Buenaventura, en contraste con la costa Caribe (Barranquilla, Santa Marta, Barranquilla), pues la alusión a aspectos territoriales y el detrimento de la calidad de vida por parte de las personas con las que hubo interlocución directa fue un tema recurrente. Es decir, Buenaventura requiere una mirada con mayor énfasis en la perspectiva territorial.

2. Consideramos necesaria una ampliación del análisis que incluya otros sectores y/o actividades económicas que confluyen en los departamentos en que se encuentran las ciudades portuarias, una pista de esto puede ser un análisis del trabajo en caña en el Valle del Cauca, la apertura a Ciénaga, Magdalena y los puertos de carbón, actividades asociadas a la construcción en el Caribe.

3. Resulta pertinente ampliar la mirada hacia una perspectiva de género y/o interseccional de permite una lectura más compleja de ámbitos de la vida cotidiana que tienen relación con el racismo, como la edad, el nivel educativo alcanzado, el lugar de origen, clase, sexo, orientación sexual, entre otros.

4. Por último, es urgente un análisis comparativo de promedios salariales

asociados a la estructura de cargos en los puertos. Es necesario conocer cuánto están ganando las y los trabajadores(as) portuarios y si esto está alcanzando para el mantenimiento de la vida.

Como se estableció a lo largo de la investigación las comunidades afrocolombianas se enfrentan a múltiples condiciones que vulneran sus derechos y su calidad de vida. En su relación con el mundo del trabajo la situación no es diferente: se encuentran con techos de cristal que no los dejan ascender en los organigramas empresariales donde se tienen que conformar con ser solo de base y minoritariamente en puestos medios, pero muy poco probable que sean parte de la elite organizativa de una empresa.

De igual forma a través de las entrevistas y los datos se puede notar que en el fondo estos actos de discriminación son acoso laboral, toda vez que el artículo 1° del Convenio 190 de la OIT establece que el acoso es toda aquella conducta que causa «un daño físico, psicológico, sexual o económico». En razón que además del techo de cristal, los trabajadores afrocolombianos se enfrentan a una precarización laboral que los afecta económicamente.

Por lo anterior, es primordial concluir que el Estado colombiano debe realizar todas las actuaciones tendientes a la ratificación de Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, que es un elemento que renueva la ya obsoleta Ley 1010 de 2006. Toda vez que le da una garantía a las «minorías» y grupos históricamente discriminados, de tener

una posibilidad real de resarcir sus derechos a través de acciones jurídicas idóneas y eficaces.

Pero la anterior, no es la única forma en la que el Estado puede realizar estrategias para que los trabajadores afrocolombianos accedan a sus derechos, también se deben concentrar fuerzas para crear estabilidad laboral a través de un contrato de trabajo formal, directo y a término indefinido, que son pilares del trabajo decente de la OIT. Para eso lo primero que se debe realizar es la erradicación de todas las formas de intermediación laboral ilegal.

Para eso es vital, la intervención activa y proactiva del Ministerio de Trabajo, ya que a través de su capacidad de investigación y sanción administrativa puede llegar a sancionar o a generar acuerdos de formalización que son vitales para cambiar las realidades de los trabajadores, sobre todo en el sector portuario,

que desde la privatización en 1991, ha generado un espiral de intermediación que termina en el empobrecimiento de las comunidades negras que son la gran mayoría que laboran alrededor de los puertos.

Por último, se propone la creación de una política pública no solo a nivel nacional sino a nivel regional, especialmente donde se encuentran los puertos, que tenga como fin de forma interdisciplinar generar una conciencia sobre la comunidad afrocolombiana en el mundo del trabajo y quitar imaginarios sobre su fuerza trabajo; buscar alternativas para romper el techo de cristal; generar mejores y mayores mecanismos para que estas comunidades ingresen a la educación formal; y también sanciones ejemplares sobre quienes discriminan y usen esa discriminación con el fin de vulnerar derechos laborales.

## Referencias bibliográficas

- Alves, J. (2020). Biópolis, necrópolis, 'blackpolis': notas para un nuevo léxico político en los análisis socioespaciales del racismo. *Geopauta*, 4(1), 5 - 33.
- Alves, J. (2021). Fatal blow: Urbicidal geographies, pax colonial and black sovereignty in the Colombian city. *Society and space*, 39(6), 1055 - 1072.
- Arias, J., & Gómez, R. (2010). *Desarrollo de las concesiones portuarias en Colombia - Sociedades portuarias regionales*. Bogotá: Contraloría general de la república. Obtenido de <https://observatoriofiscal.contraloria.gov.co/Publicaciones/Estudio%20de%20Puertos.pdf>
- Arroyo, F. (2018). *Análisis de inversiones portuarias en América Latina y el Caribe al horizonte 2040*. Caracas: Corporación Andina de Fomento. Obtenido de <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1180>
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago.
- Bustamanta, C., & Arroyo, S. (2008). La raza como determinante del acceso a un empleo de calidad: un estudio para Cali. *Ensayos sobre política económica*, 26
- Gomez F, & Gonzalez M. (2009). *Diásporas urbanas y división racial del trabajo. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología*. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.
- Carr-Rufino, N. (1991). *US Women: breaking through the glass ceiling*. *Women in Management Review & Abstracts*, vol. 6, nº 5.
- Mininterior . (2021). *Discriminación racial y desigualdad social de las comunidades afrocolombianas en contextos urbanos*. Ministerio del Interior y Consejería presidencial para los derechos humanos y asuntos internacionales.
- Lipschutz, A. (1944) *El indoamericanismo y el problema racial en las Américas*. Santiago de Chile, Editorial Nacimiento.
- Palomeque, A. (2004). *La SPRBUN S.A y la formación de una nueva clase obrera precarizada*. Cali: Tesis de grado, Universidad del Valle.
- ProPacífico. (2019). *Análisis de los resultados de la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida, Distrito de Buenaventura 2018*. Cali: ProPacífico.
- Stiglitz, J. (2014). *El precio de la desigualdad*. Debolsillo.
- Super Transporte. (2022). *Boletín estadístico de tráfico portuario*. Bogotá: Ministerio de Transporte.
- Super Transporte. (2022). *Tráfico portuario, anexos*. Ministerio del Transporte.
- Vergara, A. (2018). *Afrodescendant Resistance to Deracination in Colombia: Massacre at Bellavista-Bojayá-Chocó*. Palgrave Macmillan Cham.