El DCP y la injusticia contra los trabajadores de la palma aceitera: cuando las garantías no alcanzan a los más vulnerables



La Ley N.º 27 de 2026 sobre Protección Laboral abre una nueva esperanza mediante la creación obligatoria del Fondo de Reserva para Indemnizaciones (DCP). Sin embargo, para los trabajadores de las plantaciones de palma aceitera —especialmente los jornaleros eventuales que trabajan durante años sin estatus formal, contrato ni seguridad social—, el DCP corre el riesgo de convertirse en una garantía atractiva sobre el papel, pero que nunca llega a sus manos.

Antecedentes del problema

El artículo 253, párrafo (1), de la Ley N.º 27/2026 establece: «El empleador está obligado a constituir un fondo de reserva para indemnizaciones como fuente de pago de los derechos de los Trabajadores/Obreros derivados de la Terminación de la Relación Laboral». Dicho fondo es administrado por una institución gubernamental y se mantiene separado del patrimonio de la empresa, con el propósito de asegurar que la indemnización siga disponible cuando una compañía atraviese dificultades financieras o caiga en quiebra.

En principio, se trata de un avance. Hasta ahora, muchos trabajadores han perdido su empleo sin recibir indemnización porque las empresas no podían pagar, eludían sus obligaciones o se

declaraban en quiebra. El DCP tiene el potencial de funcionar como una red de seguridad que evite que los trabajadores caigan repentinamente en la pobreza tras perder su empleo.

No obstante, la protección no debe medirse por la elocuencia de sus artículos, sino por quiénes quedan efectivamente protegidos. Si el DCP solo cubre a los trabajadores permanentes o con contrato formal, los jornaleros eventuales de la palma aceitera que llevan décadas trabajando seguirán fuera del sistema de protección.

La injusticia en el estatus de los trabajadores de la palma aceitera

En Kalimantan Occidental, los trabajadores de las plantaciones de palma aceitera suelen trabajar de manera prolongada, pero continúan catalogados como jornaleros eventuales. Esta etiqueta no es un mero término administrativo; determina si el trabajador tiene derecho a contrato, seguridad social (BPJS), aguinaldo (THR), vacaciones, indemnización por despido y al DCP.

Una investigación de Lembaga Teraju Indonesia sobre cinco empresas de palma aceitera en Kalimantan Occidental halló indicios graves: ausencia de contratos laborales por escrito, falta de afiliación de los trabajadores al sistema BPJS, retención de documentos de identidad, descuentos salariales sin desglose y trabajadores que laboraron durante más de un mes sin recibir pago alguno. Estos hallazgos demuestran que el problema de los trabajadores de la palma aceitera no radica únicamente en los bajos salarios, sino en la pérdida de protección jurídica y humana.

Aspecto	Condición ideal según la ley	Realidad de los trabajadores de la palma aceitera en Kalbar
Estatus laboral	La relación laboral es reconocida y protegida por la ley	Muchos trabajadores laboran durante años pero mantienen el estatus de jornaleros eventuales
Contrato de trabajo	Derechos y obligaciones por escrito y claramente definidos	Muchos trabajadores carecen de contrato de trabajo
Salario	Pagado conforme a lo acordado y sin descuentos injustificados	Se registran descuentos salariales sin desglose y retrasos en los pagos
Seguridad social	Los trabajadores deben estar cubiertos por el seguro laboral BPJS	Muchos obreros y trabajadores no están inscritos en el BPJS
Indemnización por despido	Se otorga según la antigüedad al producirse el despido	Los jornaleros eventuales suelen carecer de este derecho o tienen dificultades para demostrarlo
DCP	Se constituye como fuente de pago de la indemnización en caso de despido	Corre el riesgo de no alcanzar a los trabajadores sin estatus laboral formal.

Las disposiciones sobre indemnización en la Ley N.º 27/2026 calculan el beneficio en función de la antigüedad. Los trabajadores con menos de un año de servicio tienen derecho como mínimo a un mes de salario, mientras que aquellos con ocho años o más tienen derecho

como mínimo a nueve meses de salario. Esto significa que la antigüedad es la clave principal. Si el tiempo de servicio de un trabajador de la palma aceitera no queda registrado, no puede probarse o no es reconocido por la empresa, el derecho a la indemnización y al DCP resulta prácticamente inaplicable.

Problema	Impacto en los trabajadores de la palma aceitera	Impacto en el DCP
Inexistencia de contrato laboral	Los trabajadores tienen dificultades para demostrar la relación laboral	Las solicitudes al DCP pueden ser rechazadas por falta de respaldo administrativo
Estatus de jornalero eventual	Los trabajadores quedan excluidos del derecho a indemnización y seguridad social	El DCP no llega a los trabajadores que más necesitan protección
Ausencia de recibos de pago	Resulta difícil comprobar la antigüedad y el monto salarial	El cálculo de la indemnización se vuelve incierto
Descuentos salariales sin desglose	Se reduce el ingreso del trabajador y se ve afectada la economía familiar	Los trabajadores pierden la confianza en el sistema de protección
Quiebra de la empresa	Los trabajadores pierden simultáneamente su empleo y sus ingresos	Si no se realizaron aportes al DCP, los trabajadores siguen quedándose sin indemnización.

Desigualdad en la protección

La injusticia fundamental radica en que los trabajadores de la palma aceitera suelen asumir labores pesadas, riesgosas y continuas, pero no reciben una protección equivalente. Trabajan en las plantaciones enfrentando climas extremos, humo de incendios forestales y de tierras (karhutla), riesgo de lesiones y la presión de las metas de producción, sin contar siempre con cobertura de salud, seguridad y salud en el trabajo ni el reconocimiento de sus derechos.

Los casos de trabajadores de la palma aceitera reasignados como brigadistas para combatir incendios forestales y de tierras (karhutla) evidencian con claridad esta desigualdad. Los trabajadores se ven obligados a elegir entre seguir laborando en condiciones de aire insalubre o ausentarse y arriesgarse a perder su salario. Las investigaciones también documentan casos de trabajadores lesionados o enfermos a causa del trabajo que no recibieron cobertura de la empresa, incluida una trabajadora que fue despedida tras padecer una enfermedad prolongada.

Esta situación demuestra que la problemática de los trabajadores de la palma aceitera no es solo una cuestión económica, sino también un asunto de justicia social, derechos humanos y gobernanza estatal. El Estado no puede permitir que un sector que aporta cuantiosas divisas siga sosteniéndose sobre el sufrimiento de trabajadores desprotegidos.

El impago salarial como delito penal

La Ley N.º 27/2026 aborda la remuneración no solo como una cuestión administrativa, sino también como un asunto penal. **El artículo 287, párrafo (1), dispone: «Todo Empleador que**

no pague el Salario al Trabajador/Obrero conforme a lo acordado según lo dispuesto en el artículo 135, párrafo (3), será sancionado con pena de prisión de hasta 4 (cuatro) años y multa de hasta la categoría IV». Pagar salarios por debajo del salario mínimo también conlleva una pena máxima de cuatro años de prisión y/o multa de categoría IV.

Infracción	Disposición	Sanción penal
No pagar el salario conforme a lo acordado	Artículo 287	Prisión máxima de cuatro años y multa de categoría IV
Pagar por debajo del salario mínimo	Artículo 288	Prisión máxima de cuatro años y/o multa de categoría IV
No pagar el salario conforme al artículo 149, párrafo (2)	Artículo 289	Prisión máxima de cuatro años y/o multa de categoría IV
No pagar horas extras en días festivos o de descanso	Artículo 285	Prisión máxima de un año y multa de categoría II
No pagar deliberadamente la indemnización por despido	Artículo 295	Prisión máxima de un año y multa de categoría II.

Estas disposiciones son cruciales porque el salario no es una simple cifra en un recibo de sueldo. El salario es el arroz de los hijos, los gastos escolares, las medicinas para los padres, el alquiler de la vivienda y el sustento cotidiano de la familia trabajadora. Cuando el salario no se paga o se recorta sin fundamento, no solo se arrebata un derecho individual, sino también la estabilidad económica de las familias y de la comunidad.

Lecciones de la corrupción institucional

La experiencia de Indonesia demuestra que los fondos públicos no están automáticamente a salvo por el simple hecho de ser administrados por el Estado. Los casos BLBI y e-KTP evidencian que la corrupción puede producirse mediante la colusión entre burócratas, políticos, empresarios e instituciones estatales, y no únicamente por fallas individuales.

En el caso BLBI, el Banco de Indonesia desembolsó hasta 147,7 billones de rupias a 48 bancos, mientras que los resultados de la auditoría de la Junta Suprema de Auditoría (BPK) indicaron irregularidades por 138 billones de rupias. En el caso e-KTP, un proyecto valorado en 5,9 billones de rupias presuntamente ocasionó pérdidas al Estado por hasta 2,3 billones de rupias debido a la débil supervisión, contrataciones poco transparentes y acuerdos informales detrás de los procedimientos formales.

La lección principal es clara: la corrupción no es solo cuestión del dinero robado, sino del sistema que permite que ese dinero sea robado. Si el organismo administrador del DCP no se mantiene aislado de los intereses políticos, no se somete a auditorías y no rinde cuentas con transparencia a los trabajadores, el DCP corre el riesgo de repetir exactamente los mismos errores.

Debilidad en la aplicación de la ley

El mayor problema no reside únicamente en el texto de la ley, sino en su implementación. En Kalimantan Occidental, los trabajadores de la palma aceitera que denuncian descuentos salariales suelen enfrentar obstáculos por parte de las autoridades locales. En un caso ocurrido en Sekadau, según se informó, las denuncias de los trabajadores sobre recortes salariales no recibieron una explicación adecuada; en cambio, los trabajadores que dañaron una máquina de control de asistencia fueron denunciados penalmente y despedidos, pese a que desde 2023 venían consultando sobre los descuentos en sus salarios sin obtener respuesta. La relación de causalidad no fue tomada en cuenta al atender con celeridad la denuncia de la empresa.

Este tipo de patrones genera un miedo estructural. Los trabajadores que defienden sus derechos corren el riesgo de convertirse en imputados, mientras que las presuntas infracciones empresariales no son perseguidas con la misma determinación. Esta situación demuestra que la policía aún tiende a responder a las denuncias de la gerencia antes que a proteger a los ciudadanos trabajadores más vulnerables.

Actor	Rol esperado	Realidad en el terreno
Policía Sectorial (Polsek)	Recibir, investigar y dar seguimiento imparcial a las denuncias de los trabajadores	Las denuncias laborales a menudo no se toman en serio, mientras se priorizan las denuncias de las empresas
Policía de Distrito (Polres)	Supervisar de manera escalonada el cumplimiento de la legislación laboral	Aún no se integra plenamente en los programas de protección laboral y erradicación de la explotación
Mesa Laboral de la Polri	Servir como canal de denuncia y protección para trabajadores y obreros	Requiere ampliarse y fortalecerse en las regiones y convertirse en una dirección especial de asuntos laborales
Oficina de Trabajo (Disnaker)	Supervisar el cumplimiento empresarial y resolver conflictos	La supervisión aún no es óptima, especialmente en zonas remotas
Fiscalía	Perseguir los delitos salariales y la explotación laboral	La persecución penal sigue siendo limitada y aún no constituye una prioridad
Gobierno local	Garantizar los servicios públicos y la protección de los trabajadores	El acceso de los trabajadores a los servicios sigue obstaculizado por la distancia, la infraestructura y la burocracia

Vínculo con el programa del Jefe de la Policía Nacional

El programa del Jefe de la Policía Nacional para reducir el desempleo —en particular Policía Solidaria con los Desempleados (POLIRAN)— es una iniciativa acertada en su concepción. El programa fue lanzado por el Jefe de la Policía Nacional, General Suyudi Ario Seto, el 11 de noviembre de 2026 a través del Cuerpo de Orientación Comunitaria (Korbinmas Baharkam Polri), con la participación de gobiernos locales, las Oficinas de Trabajo (Disnaker), Centros de Capacitación Laboral, instituciones formativas y el sector empresarial.

Sin embargo, dicho programa no será eficaz si las unidades de Polres y Polsek se limitan a la intermediación laboral sin hacer cumplir también los derechos de los trabajadores. Los salarios impagos o recortados arrebatan directamente el poder adquisitivo de las familias trabajadoras, profundizan la pobreza y debilitan tanto la economía local como la nacional.

El desenlace de las reivindicaciones laborales suele ser el despido; por ello, si la policía no es capaz de proteger a los trabajadores frente a la explotación, los programas de reducción del desempleo quedarán en mera retórica sin impacto real. En consecuencia, los agentes de policía a nivel de Polres y Polsek deben ser capacitados y orientados para abordar con seriedad los delitos laborales. Si la policía no logra proteger a los trabajadores de la explotación, los programas para reducir el desempleo seguirán siendo discurso vacío sin resultados concretos.

Recomendaciones

Para evitar que el DCP se convierta en un nuevo instrumento de discriminación, el gobierno debe impulsar reformas más firmes y decididas. Las siguientes recomendaciones están diseñadas para asegurar que los trabajadores de la palma aceitera dejen de estar al margen del sistema de protección.

1. Reconocer la relación laboral de hecho como base de la protección. El Estado debe reconocer a los jornaleros eventuales que trabajan de manera continua como trabajadores con plenos derechos, incluidos la indemnización por despido y el DCP.
2. Exigir contratos de trabajo por escrito para todos los trabajadores de la palma aceitera. No debe haber más trabajadores que laboren sin contrato, registro de asistencia ni recibos de sueldo.
3. Aceptar los registros de asistencia, recibos de sueldo y controles de producción como prueba válida de antigüedad. No se debe rechazar la reclamación de un trabajador únicamente por carecer de documentos formales.
4. Obligar a las empresas a aportar al DCP desde el primer día de trabajo del empleado. No deben existir vacíos legales que permitan a las compañías retrasar o eludir esta obligación.
5. Crear un organismo gestor del DCP independiente y transparente. La entidad debe estar separada del erario público y ser supervisada por un consejo que incluya representación de los trabajadores.
6. Exigir auditorías externas anuales y la publicación de los saldos del DCP. Los trabajadores tienen derecho a saber cuánto dinero se ha depositado a su nombre.
7. Habilitar servicios de reclamación del DCP a nivel subdistrital y en las propias plantaciones. Los trabajadores no deberían verse obligados a recorrer largas distancias solo para tramitar sus derechos.
8. Implementar un modelo de atención proactiva en terreno para los trámites administrativos laborales. Los funcionarios públicos deben acudir a las plantaciones para gestionar documentos de identidad (KTP), afiliación al BPJS, contratos y reclamaciones del DCP.
9. Conformar un grupo de trabajo conjunto entre Disnaker, Polri, la Fiscalía, Komnas HAM

y los sindicatos. Este equipo deberá atender los casos de impago salarial, despidos, explotación y violaciones de derechos humanos en el sector de la palma aceitera.
10. Capacitar a las unidades Polsek y Polres en materia de delitos salariales. La policía debe comprender que el impago de salarios constituye un delito penal, y no un simple conflicto civil.
11. Prohibir el despido de trabajadores que presenten denuncias. Las empresas que despidan a trabajadores por denunciar irregularidades deben recibir sanciones penales y administrativas.
12. Aplicar efectivamente las sanciones penales a las empresas que no paguen salarios o indemnizaciones. Las penas deben ejecutarse en la práctica y no quedar como simples amenazas sobre el papel.
13. Establecer una garantía estatal para los fondos del DCP extraviados o no depositados. El Estado debe asegurar que los trabajadores reciban su indemnización incluso si la empresa quiebra.
14. Incorporar a los sindicatos en todo el proceso de supervisión del DCP. Los trabajadores deben ser sujetos activos, y no meros objetos, dentro del sistema de protección laboral.

Conclusión

La Ley N.º 27/2026 sobre Protección Laboral tiene el potencial de representar un avance, pero también puede convertirse en una nueva herramienta de opresión si no se aplica con equidad. El DCP solo tendrá sentido si los jornaleros eventuales de la palma aceitera que llevan años trabajando son reconocidos como trabajadores con plenos derechos, y no como mano de obra barata utilizable sin garantías.

Si el Estado sigue permitiendo que los trabajadores de la palma aceitera laboren sin contrato, sin BPJS, sin recibos de sueldo y sin protección frente a la explotación, el DCP será únicamente una garantía para quienes ya están protegidos, excluyendo a quienes más la necesitan. El Estado debe demostrar que es capaz de hacer valer los derechos básicos de los trabajadores —salario, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, libertad sindical y protección contra el despido arbitrario— antes de imponer nuevas obligaciones como los aportes al DCP.

Cierre

La pregunta ya no es si el DCP es necesario, sino a quién va a proteger. Si los trabajadores de la palma aceitera que llevan años laborando siguen sin recibir indemnización, entonces el DCP no es protección, sino la ilusión de protección.

El Estado no debe esperar a que los trabajadores mueran de hambre, enfermen o sean despedidos para actuar. El Estado debe estar presente en las plantaciones, en los puestos de vigilancia, en las oficinas subdistritales y en las mesas de negociación, y no solo en los recintos parlamentarios. Si los salarios siguen recortándose con facilidad y las denuncias laborales no se atienden con seriedad, el DCP corre el riesgo de convertirse en un sistema que protege a las empresas y a la burocracia, en lugar de a las familias trabajadoras.

La justicia no puede quedarse sobre el papel. La justicia debe bajar a la tierra, a las plantaciones, a las manos de los trabajadores y a la mesa de sus familias. De lo contrario, la Ley N.º 27/2026 será apenas una ley impecable en el papel, pero incapaz de proteger a quienes más necesitan amparo.

Lista de referencias

Republik Indonesia. (2026). Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan. JDIH Kementerian Ketenagakerjaan. https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/2026uu027.pdf

JDIH Kementerian Ketenagakerjaan. (2026). Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan. https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan/detail/3126/undang-undang-nomor-27-tahun-2026

CNBC Indonesia. (2026, 16 November). Tok! Tak Bayar Pesangon Buruh—Penjara 4 Tahun Menanti, Ini Aturannya. https://www.cnbcindonesia.com/news/20261116125409-4-785561/tok-tak-bayar-pesangon-buruh-penjara-4-tahun-menanti-ini-aturannya

CNBC Indonesia. (2026, 17 November). Ternyata Upah Buruh Bisa Tak Dibayar, Ini Aturan Berlaku di UU Baru. https://www.cnbcindonesia.com/news/20261117170546-4-786050/ternyata-upah-buruh-bisa-tak-dibayar-ini-aturan-berlaku-di-uu-baru

Kompas. (2026, 6 November). Aturan Pesangon dalam UU Pelindungan Ketenagakerjaan Terbaru, Ini Ketentuannya. https://nasional.kompas.com/read/2026/11/06/14451241/aturan-pesangon-dalam-uu-pelindungan-ketenagakerjaan-terbaru-ini

Kompas. (2026, 6 November). UU Pelindungan Ketenagakerjaan: Perusahaan dan Pemerintah Wajib Cegah PHK. https://nasional.kompas.com/read/2026/11/06/15082551/uu-pelindungan-ketenagakerjaan-perusahaan-dan-pemerintah-wajib-cegah-phk

CNN Indonesia. (2026, 9 November). Poin Penting UU Pelindungan Ketenagakerjaan: Upah hingga Pesangon PHK. https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20261109102720-92-1424841/poin-penting-uu-pelindungan-ketenagakerjaan-upah-hingga-pesangon-phk

RRI.co.id. (2026, 4 Agustus). Teraju Indonesia Temukan Dugaan Eksploitasi Buruh Sawit di Kalbar. https://rri.co.id/entikong/hukum/hukum/2624569/teraju-indonesia-temukan-dugaan-eksploitasi-buruh-sawit-di-kalbar

RRI.co.id. (2026, 4 Agustus). Lima Perusahaan Sawit di Kalbar Terindikasi Eksploitasi Pekerja. https://rri.co.id/entikong/regional/2625216/lima-perusahaan-sawit-di-kalbar-terindikasi-ek

sploitasi-pekerja

Borneo Review. (2026, 1 Agustus). Kerja Paksa di Balik Perusahaan Sawit Bersertifikasi di Kalbar. https://borneoreview.co/kerja-paksa-di-balik-perusahaan-sawit-bersertifikasi-di-kalbar/

Pontianak Post. (2025, 20 Desember). Buruh Sawit Kalbar Rentan Jadi Korban TPPO, Banyak Direkrut Agen Ilegal. https://pontianakpost.jawapos.com/metropolis/2512200011/buruh-sawit-kalbar-rentan-jadi-korban-tppo-banyak-direkrut-agen-ilegal

Pontianak Post. (2026, 24 September). Buruh Sawit Kalbar Hadapi Risiko K3 Saat Dialihkan Menjadi Pemadam Karhutla di Area Konsesi. https://pontianakpost.jawapos.com/metropolis/2609240113/buruh-sawit-kalbar-hadapi-risiko-k3-saat-dialihkan-menjadi-pemadam-karhutla-di-area-konsesi

RRI.co.id. (2026, 17 November). 73.744 Pekerja Sawit Kalbar Masuk Perlindungan BPJS. https://rri.co.id/pontianak/regional/2903729/73744-pekerja-sawit-kalbar-masuk-perlindungan-bpjs

Antara News Kalbar. (2026, 16 Oktober). Kalbar Dorong Perusahaan Sawit Patuhi Norma Ketenagakerjaan. https://kalbar.antaranews.com/berita/636801/kalbar-dorong-perusahaan-sawit-patuhi-norma-ketenagakerjaan

Iniborneo. (2026, 18 Oktober). Ketika Buruh Ditanya Soal Upah, Negara Harus Bertanya Soal Keadilan. https://iniborneo.com/2026/10/18/ketika-buruh-ditanya-soal-upah-negara-harus-bertanya-soal-keadilan/

Nusantara Post. (2026, 6 Oktober). Dipolisikan Terkait Perusakan Mesin Absensi, Serikat Buruh Sawit Sekadau Tuntut Transparansi Upah. https://www.nusantarapost.news/nusantara/dipolisikan-terkait-perusakan-mesin-absensi-serikat-buruh-sawit-sekadau-tuntut-transparansi-upah

Pontianak Post. (2025, 18 September). Komisi V DPRD Kalbar Fasilitasi Aduan Buruh Sawit soal Upah. https://pontianakpost.jawapos.com/metropolis/2509180070/komisi-v-dprd-kalbar-fasilitasi-aduan-buruh-sawit-soal-upah-tak-sesuai-targetkan-tuntas-akhir-2025

Kepolisian Daerah Kalimantan Barat. (n.d.). Layanan Aspirasi dan Pengaduan Online Rakyat (LAPOR!). https://www.lapor.go.id/instansi/kepolisian-daerah-kalimantan-barat/crc32

HaiSawit. (n.d.). Pekerja Sawit di Kawasan Terpencil Berau Kini Bisa Dapat Dokumen Resmi Tanpa Harus ke Kantor Dukcapil. https://haisawit.co.id/news/detail/pekerja-sawit-di-kawasan-terpencil-berau-kini-bisa-dapat-dokumen-resmi-tanpa-harus-ke-kantor-dukcapil

Acceda y descargue el artículo en versión PDF (en indonesio) >> Este enlace <<