Plantaciones de palma aceitera: un milagro entre el desgobierno y la explotación sostenida

Descargar el artículo

Resumen ejecutivo

La afirmación del presidente Prabowo Subianto de que la palma aceitera es un «cultivo milagroso» refleja el optimismo del Gobierno respecto de esta materia prima estratégica. Su versatilidad permite transformarla en alimentos y energía, y constituye un pilar de las divisas del país. Las cifras parecen milagrosas: contribuye al superávit comercial, emplea a millones de personas y sirve como materia prima alimentaria y de energías renovables. Sin embargo, tras el brillo de las estadísticas macroeconómicas se oculta una realidad poco visible: prácticas sistemáticas de trabajo forzoso y trata de personas en las plantaciones.

Este texto presenta hallazgos sobre trabajadores procedentes de Nusa Tenggara Oriental (NTT), Nusa Tenggara Occidental (NTB), Java, Sumatra y comunidades locales de Kalimantan. A partir de investigaciones de organizaciones civiles e independientes, la legislación nacional y las normas laborales internacionales, muestra cómo una contratación defectuosa, la servidumbre por deudas, las restricciones de libertad y la falta de protección jurídica han creado un ecosistema de esclavitud moderna en Kalimantan Occidental. Los hallazgos se comunicaron al Gobierno regional, al Servicio provincial de Trabajo y a los ministerios competentes en 2025. Hasta ahora no se han adoptado medidas firmes contra las empresas. Ante la creciente presión mundial por unas prácticas laborales éticas, Indonesia afronta un grave riesgo reputacional si no reforma urgentemente la gobernanza laboral de este sector.

A. Introducción

En la reunión de coordinación entre gobiernos central y regionales de 2026 en Sentul, el presidente Prabowo Subianto destacó con entusiasmo que la palma podía transformarse en alimentos y energía y sostener las divisas nacionales. Esta afirmación coincide con las proyecciones de GAPKI, que fijaba para 2025 una producción nacional de aceite de palma crudo (CPO) de 56–57 millones de toneladas y un crecimiento del 4–5 % en 2026. Se afirma que el sector genera unos 16,5 millones de empleos directos e indirectos.

Pero conviene examinar críticamente el relato macroeconómico del «milagro». ¿Lo disfrutan todos los participantes en la cadena de suministro? ¿O solo unas pocas grandes empresas y oligarcas, mientras en el terreno los pueblos indígenas pierden sus tierras, los pequeños productores asociados al sistema plasma ven desatendidos sus derechos y el personal de las plantaciones vive atrapado en la explotación?

El Gobierno ha tomado medidas de ordenación. Merece reconocimiento la incautación de terrenos empresariales situados dentro de áreas forestales. Su gestión se entregó a la nueva empresa pública PT Agrinas Palma Nusantara para apoyar la autosuficiencia energética. La Fiscalía General también destapó un caso de corrupción en las exportaciones de CPO que causó pérdidas al pueblo y al Estado de Rp14 billones por manipulación de códigos del Sistema Armonizado (HS) y sobornos a funcionarios.

Estos esfuerzos son valiosos, pero apenas rozan la superficie. Las medidas administrativas y parciales no resuelven la raíz: una gobernanza sistémicamente defectuosa, una expansión incontrolada y la explotación continuada de las personas trabajadoras.

Tras el estruendo del discurso triunfalista, en diciembre de 2025 Teraju Indonesia, organización civil que acompaña a trabajadores de Kalimantan Occidental, investigó 8 empresas palmeras y encontró infracciones de la legislación laboral, los derechos humanos y las políticas de mercado.

Los resultados fueron alarmantes: indicios sistemáticos de trabajo forzoso y trata. Personas de NTT, NTB, Java, Sumatra y comunidades locales fueron contratadas con falsas promesas, endeudadas, obligadas a trabajar sin contrato, privadas de libertad y sin salarios dignos ni seguridad social. Estas situaciones reúnen los elementos del delito de trata de la Ley n.º 21 de 2007 y del trabajo forzoso del Convenio n.º 29 de la OIT, ratificado mediante la Ley n.º 19 de 1999.

B. Oligarquía y acumulación de riqueza: un milagro para unos pocos

Tras el relato de la palma como producto popular y cultivo milagroso, la estructura de control de la tierra es profundamente desigual. Sawit Watch registra al menos 25 grandes grupos empresariales que controlan más de 5,8 millones de hectáreas de plantaciones en Indonesia. La mayoría pertenece a conglomerados cuyos propietarios figuran habitualmente entre las personas más ricas de Indonesia y del mundo.

Ver imagen

Estos datos respaldan lo señalado por Achmad Surambo, director ejecutivo de Sawit Watch: el milagro actual de la palma es el de la acumulación de riqueza de unas pocas grandes empresas, no el del conjunto de la población y, en particular, del personal de las plantaciones.

C. Explotación sostenida tras la palma sostenible

Si la expansión sostenible es el relato empresarial, la explotación sostenida es la realidad de los trabajadores. De unas 500.000 personas empleadas en plantaciones palmeras de Kalimantan Occidental, se estima que el 80 % son jornaleros eventuales (BHL). La mayoría de este personal son mujeres cuyos derechos, como la baja menstrual y otras garantías básicas, no se respetan.

Tania Murray Li y Pujo Semedi ofrecen en *Hidup Bersama Raksasa: Manusia dan Pendudukan Perkebunan Sawit* (2022) una descripción etnográfica detallada de cómo se afianza el poder empresarial en la provincia. La mayor parte del personal se contrata fuera de la región; se considera a la población local una clase inferior y, para frenar la resistencia, las empresas convierten a determinados líderes tradicionales en figuras clave de la contratación.

D. Trabajo forzoso y trata de personas desde la perspectiva jurídica

Definiciones y marco jurídico

Indonesia ratificó el Convenio n.º 29 de la OIT sobre trabajo forzoso mediante la Ley n.º 19 de 1999. Este define el trabajo forzoso como «todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente».

La trata de personas está regulada por la Ley n.º 21 de 2007. Su artículo 1, apartado (1), la define como «la contratación, el transporte, el alojamiento, el envío, el traslado o la recepción de una persona mediante amenazas de violencia, uso de la violencia, secuestro, confinamiento, falsificación, engaño, abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad, servidumbre por deudas, o entrega de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de quien ejerce control sobre otra persona, tanto dentro del país como entre países, con fines de explotación o de manera que cause la explotación de la persona».

En las plantaciones, ambas prácticas suelen entrelazarse. Las empresas o sus agentes contratan mediante promesas falsas, endeudan al personal, restringen sus movimientos y explotan su trabajo sin protección adecuada: un escenario que reúne elementos tanto de trabajo forzoso como de trata.

E. Normas internacionales y presión del mercado mundial

La presión internacional para que las empresas respeten los derechos humanos es cada vez mayor. Las políticas NDPE —sin deforestación, sin desarrollo en turberas y sin explotación— se han convertido en una exigencia mínima del mercado. «Sin explotación» requiere respetar la libertad sindical, los salarios dignos y un entorno seguro.

La Unión Europea aprobó recientemente la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CSDDD), que exige evaluar los efectos sobre los derechos humanos y el medioambiente en las cadenas de suministro. Previamente, la diligencia debida en derechos humanos (HRDD) ya era el marco recomendado por la ONU para identificar, prevenir y mitigar impactos negativos.

INFID (International NGO Forum on Indonesian Development) observa que Indonesia ya cuenta con políticas nacionales y compromisos regionales, aunque su aplicación sigue planteando dificultades. «La coordinación, la supervisión y la garantía de los derechos de las víctimas, especialmente mujeres y grupos vulnerables, siguen siendo débiles en el sistema

de justicia y en el acceso a la reparación», escribe Syafira Khairani, responsable de redes e incidencia de INFID.

F. Contratación problemática: la puerta de entrada a la explotación

Promesas dulces, realidad amarga. La contratación suele comenzar con grandes salarios, trabajos fáciles y buenas instalaciones. Los candidatos proceden de NTT, NTB, Java, Sumatra y comunidades locales. Según los hallazgos, el intermediario suele ser otro trabajador del mismo pueblo o un familiar. La dirección facilita su labor, aunque luego la presenta como iniciativa personal. Estos intermediarios no son agencias autorizadas.

Hallazgos: trabajo forzoso y trata de personas

Contratación irregular: la puerta de entrada

Teraju Indonesia y la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Plantaciones de Palma de Kalimantan Occidental documentaron diversos casos. Entre los más trágicos, una pareja recibió la promesa de trabajar en Pangkalan Bun, pero fue llevada a Semitau, distrito de Kapuas Hulu. La esposa embarazada siguió trabajando sin garantías ni remuneración, bajo el pretexto de descontar el coste del viaje.

En una empresa de Simpang Hulu, distrito de Ketapang, personas contratadas en NTT carecían de garantías, hasta el punto de que el hijo pequeño de un trabajador enfermó sin cobertura BPJS. Algo similar ocurrió en una filial de Gunnas Group con concesiones en Toba y Meliau, distrito de Sanggau: trabajadores de NTT captados por intermediarios de su misma aldea trabajaban sin seguro sanitario, con descuentos coordinados por el reclutador; cuatro huyeron.

La deuda como instrumento de control

Uno de los principales indicadores del Convenio n.º 29 es la servidumbre por deudas, que impide abandonar el empleo. Las empresas o agentes cargan al personal los gastos de contratación, transporte y alojamiento y los deducen del salario.

Así quedan atrapados en una deuda que nunca termina. No se marchan por miedo a que aumente o porque sus documentos están retenidos. La Ley n.º 21 de 2007 y el Convenio n.º 29 prohíben expresamente estas prácticas.

Inseguridad contractual y explotación estructural

La investigación publicada por Teraju Indonesia revela que muchas personas siguen siendo BHL después de más de 5 años, e incluso más de diez. Sin embargo, el artículo 59 de la Ley n.º 13 de 2003 dispone que los contratos de duración determinada (PKWT) no pueden emplearse en trabajos permanentes.

Prolongar la eventualidad no es una mera irregularidad administrativa, sino una estrategia sistemática para reducir costes y debilitar la negociación laboral. El personal BHL carece de contrato escrito, en infracción del artículo 54; no percibe complementos fijos, no tiene derecho a indemnización ni cobertura social y puede ser despedido unilateralmente.

Desde los derechos humanos, constituye «trabajo forzoso moderno»: no existe una opción real de rechazar la explotación sin perder la subsistencia. Hidayat y Offermans (2021) señalan que estos sistemas generan dependencia económica y obligan a aceptar condiciones indignas.

Salarios injustos y opacos

En varias empresas, la mayoría del personal desconoce cómo se calcula su salario y qué deducciones se aplican. Quienes cosechan cobran según los racimos de fruta fresca (TBS) recogidos, pero sin criterios claros sobre descuentos, calidad o primas por objetivos.

Tampoco se pagan horas extraordinarias aunque se exijan tareas adicionales o suplencias, contraviniendo los artículos 78–85 de la Ley de Empleo y el Reglamento del Gobierno n.º 35 de 2021. Son frecuentes los descuentos unilaterales por «herramientas» o «gastos administrativos», sin consentimiento ni explicación.

Paradójicamente, pierden el salario al enfermar o sufrir accidentes incluso con certificado médico. La mayoría de quienes llegan de fuera, especialmente de NTT y NTB, trabaja en la cosecha.

Esta injusticia vulnera tanto la legislación laboral como el artículo 9 de la Ley n.º 39 de 1999 sobre derechos humanos, que garantiza bienestar y un nivel de vida digno, y el Reglamento Presidencial n.º 111 de 2022 sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Infracciones de seguridad y salud en el trabajo (K3)

Las condiciones son preocupantes. Las empresas incumplen sistemáticamente la provisión de equipos de protección individual (APD). El personal debe comprarlos, y su sustitución cuando se deterioran se retrasa o nunca llega. Así queda expuesto a pesticidas, herbicidas y fertilizantes sintéticos. Quienes fertilizan sufren irritaciones graves por cenizas de racimos y mareos por fertilizantes químicos.

La carga física supera los límites humanos: deben esparcir entre 600 y 1.600 kg de fertilizante diarios bajo un sol intenso. Son objetivos físicamente poco realistas que provocan lesiones y agotamiento extremo, especialmente peligrosos para embarazadas, también en etapas tempranas.

La Ley n.º 1 de 1970 obliga a proporcionar protección y medios de seguridad. La negligencia no solo infringe la ley: amenaza la vida y la salud garantizadas por los artículos 4 y 9 de la Ley de Derechos Humanos.

Restricciones de la libertad sindical

Los dirigentes críticos sufren traslados unilaterales a lugares remotos o puestos ajenos a su preparación. Si se oponen, pueden ser despedidos incluso sin percibir sus derechos económicos.

Las empresas fomentan sindicatos rivales afines o debilitan los independientes ofreciendo facilidades y aumentos salariales a determinados dirigentes o contratando a sus familiares. Los traslados y los indicios de represión sindical cortan la cadena de denuncias de explotación y trabajo forzoso, reforzando su continuidad.

Esto vulnera el artículo 28 de la Ley n.º 39 de 1999, los artículos 4 y 5 de la Ley n.º 21 de 2000 sobre sindicatos y los Convenios n.º 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical.

Discriminación contra las trabajadoras

Las mujeres afrontan vulnerabilidades superpuestas. Fertilizan y deshierban con cargas pesadas, pero se ignoran sus derechos reproductivos. No reciben permisos menstruales ni de maternidad, especialmente las BHL. Las embarazadas siguen trabajando en el campo sin medidas específicas, en infracción del artículo 76 de la Ley de Empleo, que prohíbe destinarlas a labores de alto riesgo. También lo sufrió una trabajadora de Sampit, Kalimantan Central, empleada en Semitau, Kapuas Hulu.

La exposición química sin protección genera riesgos reproductivos, alteraciones menstruales y preocupación por el feto, sin evaluaciones médicas adecuadas. Existe además violencia verbal y estructural: comentarios sexistas, acoso verbal y discriminación en ascensos. El sesgo estructural hace que pocas sean nombradas capataces. Esto vulnera la CEDAW, ratificada por Indonesia, y los artículos 28 y 38, apartado (2), de la Ley de Derechos Humanos.

Ausencia de seguridad social

Uno de los hallazgos más llamativos es la escasa cobertura. Muchas empresas no inscriben al personal, especialmente BHL, en BPJS de Empleo ni de Salud, alegando problemas administrativos o que los trabajadores «se niegan». Las leyes n.º 40 de 2004 sobre el sistema nacional de seguridad social y n.º 24 de 2011 sobre BPJS obligan, sin embargo, a registrar a todo el personal sin excepciones.

Trágicamente, la contratación y el trabajo forzoso también convierten en víctimas a los familiares. Ocurrió en la plantación de PT Aditya Agroindo, distrito de Ketapang.

El análisis de Tania Murray Li y Pujo Semedi: relaciones de poder desiguales

Su obra de 2022 describe etnográficamente cómo funciona el poder en Kalimantan Occidental, sobre todo en la contratación. Se considera inferior a la población local y se utiliza a líderes tradicionales para frenar la resistencia. Li explica una jerarquía de clases con distintos niveles de explotación.

Clase alta

Directores ejecutivos, gerentes generales, directores, gerentes y jefes de asistentes. Garantizan producción y beneficios a cambio de altos salarios, instalaciones privilegiadas, grandes primas y ascensos. También soportan la presión de objetivos de propietarios y accionistas.

Clase media

Capataces, asistentes adjuntos y jefes de seguridad. Reciben presión de arriba, aunque conservan buenas prestaciones. Suelen seleccionarse entre personas locales influyentes o con cargos en la aldea, las instituciones tradicionales, el subdistrito o el distrito, y desempeñan simultáneamente funciones de relaciones públicas.

Clase baja

Personal con contratos temporales (PKWT) o indefinidos (PKWTT), mayoritariamente indígena o local, agricultores desposeídos y migrantes pobres. Son la verdadera fuerza productiva que multiplica los beneficios de los propietarios, financia las prestaciones de las clases superiores y aporta ingresos al Estado. Sin embargo, sufren la explotación más intensa.

Li muestra que estas relaciones desiguales facilitan explotar y someter a trabajo forzoso a los sectores más vulnerables. La pobreza de migrantes y trabajadores locales prolonga la explotación, bajo una ley dura con los de abajo y blanda con los de arriba, y una débil defensa de sus intereses por líderes comunitarios y gobiernos.

Trabajo forzoso: análisis jurídico y político

Según la definición de la Ley n.º 19 de 1999 que ratifica el Convenio n.º 29, existen dos elementos: (1) trabajo exigido bajo amenaza de una pena y (2) ausencia de ofrecimiento voluntario. En estas plantaciones concurren ambos.

a. Amenaza de una pena

Quien se niega o intenta marcharse se expone a impago, multas, pérdida de vivienda e incluso violencia física. Retener documentos también amenaza: sin ellos no puede desplazarse.

b. Falta de voluntariedad

Quizá llegaron voluntariamente atraídos por grandes salarios, pero al conocer la realidad no pueden salir por deudas y documentos retenidos. Se describe como «involuntary at entry, involuntary at exit»: entrada y salida no voluntarias.

Indicios de trata

También concurren los elementos de la Ley n.º 21 de 2007: reclutadores, engaño, abuso de la vulnerabilidad —pobreza y escasa educación—, deuda y explotación. Que actúen agentes en

colaboración con la empresa, o la propia empresa, no elimina la responsabilidad penal.

Además de la ley nacional, se vulneran normas ratificadas y criterios de mercados y compradores con compromisos sostenibles:

- El Convenio n.º 29, mediante deuda y restricciones de libertad.
- El Convenio n.º 87, mediante intimidación sindical.
- Los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGPs), al no realizar diligencia debida ni facilitar reparación.

La gran pregunta: ¿por qué continúa?

a. Aplicación débil de la ley

Indonesia dispone de instrumentos suficientes, pero los aplica débilmente. La justicia tiene dificultades de coordinación, supervisión y garantía de derechos de las víctimas. Esto reduce la rendición de cuentas y las condenas.

b. Supervisión insuficiente

La geografía es un obstáculo serio: las plantaciones se encuentran en lugares remotos, mal comunicados. Los inspectores rara vez llegan. La escasez de personal, presupuesto y capacidades, y la mala coordinación institucional permiten que la explotación pase inadvertida o se ignore.

c. Escaso poder negociador

La mayoría procede de grupos pobres con bajo nivel educativo. Carece de información, desconoce sus derechos y no tiene medios para defenderlos. Empresas y reclutadores aprovechan esa vulnerabilidad.

Relación entre corrupción de los recursos y explotación laboral

Identificamos cuatro vínculos por los que la corrupción en los recursos naturales refuerza la explotación palmera:

La corrupción desvía fondos de supervisión y protección

En Kalimantan Occidental existe, por ejemplo, un caso de corrupción en una central de carbón por miles de millones de rupias, presuntamente hasta Rp1,3 billones. Si esos fondos fortalecieran al Ministerio o al Servicio provincial de Trabajo, que denuncian falta de presupuesto, podrían emplearse en:

- Aumentar los inspectores capaces de llegar a plantaciones remotas.
- Facilitar transporte y alojamiento a quienes quieran denunciar.
- Formar e informar sobre derechos laborales.

Pero el dinero desaparece y la supervisión se debilita. Hermanus, exdirector del Servicio de Trabajo y Transmigración provincial, explicó que los recursos presupuestarios limitados dificultan inspeccionar zonas remotas.

La corrupción genera inmunidad empresarial

El caso de corrupción en permisos de gestión forestal, con pérdidas potenciales de Rp9,146 billones, muestra que grandes empresas obtienen concesiones por vías ocultas y no por cumplir las normas. Si se compran los permisos con sobornos, no sorprende que después se consideren inmunes, «protegidas» por sus padrinos. Se atreven a explotar al personal porque creen que nadie las vigilará y que, si ocurre, podrán «arreglar» el problema igual que consiguieron la autorización.

El acaparamiento obliga a la población a convertirse en mano de obra

El caso de corrupción en permisos forestales, con pérdidas potenciales de Rp9,146 billones, muestra que grandes empresas consiguen concesiones por vías ocultas y no por cumplir la normativa. Si los permisos se obtienen con sobornos, después se sienten inmunes y «protegidas» por quienes las respaldan. Así se atreven a explotar al personal, convencidas de que no serán vigiladas y de que, si lo son, resolverán el problema del mismo modo.

Corrupción y trabajo forzoso: eslabones de la misma cadena

Ambos nacen de la debilidad del Estado de derecho y del creciente poder del capital. La corrupción permite controlar los recursos sin legitimidad; una vez controlados, se explota al personal para maximizar beneficios. Son partes de un mismo sistema. La explotación no es responsabilidad exclusiva de las empresas, sino también del Gobierno. Pero un Estado debilitado por la corrupción reduce la protección laboral a un discurso vacío.

Conclusión

Calificar la palma de cultivo «milagroso» no es una hipérbole infundada: aporta mucho a la economía nacional. Pero el milagro debe examinarse íntegramente, tanto desde la estadística macroeconómica como desde la realidad cotidiana.

El Gobierno la ha declarado prioridad nacional. Debe garantizar ahora que producir no signifique solo más volumen y exportaciones, sino proteger los derechos de quienes sostienen la industria. Sin reconocer su humanidad, el milagro será de unos pocos oligarcas y millones permanecerán en la pobreza y la explotación.

Teraju Indonesia y la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Plantaciones de Palma de Kalimantan Occidental investigaron ocho empresas y hallaron problemas que apuntan a trabajo forzoso, esclavitud moderna y trata. Muestran condiciones preocupantes frente a los beneficios multiplicados de empresas e inversores.

La corrupción de los recursos y la explotación laboral son dos caras de una misma moneda: el fracaso del Estado en proteger a su ciudadanía frente al beneficio de unas pocas élites y

empresas.

Referencias

- INFID. (2026). *Gender-Fair Justice Policies and Mechanisms: Protection of Workers' Rights and Handling of Forced Labor-Based Human Trafficking in Palm Oil Plantations.* 7–8 de enero de 2026.
- InfoSAWIT. (30 de abril de 2025). Membangun keadilan dari perkebunan sawit: Suara HAM dari Pontianak.
- InfoSAWIT. (4 de febrero de 2026). Jangan sebut sawit "ajaib" selama 1.150 konflik agraria dan nasib buruh masih terabaikan.
- Li, T. M., & Semedi, P. (2022). *Hidup bersama raksasa: Manusia dan pendudukan perkebunan sawit.* Aliansi Penerbit Independen.
- Pontianak Post. (6 de mayo de 2025). Tragedi anak buruh sawit meninggal: Tak miliki BPJS, Disnakertrans Kalbar panggil pimpinan perusahaan.
- Teraju Indonesia. (2025). *Kerja tanpa perlindungan: Potret pelanggaran HAM di perkebunan sawit Kalimantan Barat.* Pontianak: Teraju Indonesia.
- Sawit Watch. (2026). Jangan sebut sawit "ajaib" selama 1.150 konflik agraria dan nasib buruh masih terabaikan. InfoSAWIT, 4 de febrero de 2026.