Presuntas prácticas antisindicales mediante traslados entre distintas personas jurídicas contra dirigentes del sindicato de las plantaciones de PT Sumatera Jaya Agro Lestari (SJAL), Gunas Group, en Sanggau, Kalimantan Occidental



Descarga el informe completo en este enlace.

Este documento es un informe de investigación elaborado por Teraju Indonesia en abril de 2026 sobre presuntas prácticas antisindicales de la dirección de PT Sumatera Jaya Agro Lestari (SJAL), integrante de Gunas Group, en el distrito de Sanggau, Kalimantan Occidental. El caso se centra en el traslado unilateral de dos dirigentes del sindicato de trabajadores de plantaciones de palma: Yublina Yuliana Oematan, presidenta de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Plantaciones de Palma de Kalimantan Occidental, e Irjan Bahrudin Dode, responsable de la División de Defensa de Derechos, con aproximadamente 20 y 15 años de antigüedad, respectivamente.

El problema central

El informe señala que ambos fueron trasladados unilateralmente a otras empresas del grupo,

es decir, entre personas jurídicas distintas: PT Agrindo Prima Niaga (APN) y PT Sumatera Makmur Lestari (SML), en el distrito de Sekadau. Los traslados presentan varias características problemáticas:

- Se realizaron sin el consentimiento de los trabajadores y sin una justificación operativa clara; no eran ascensos ni descensos de categoría.
- Se dirigieron contra dirigentes sindicales que defendían activamente cuestiones laborales.
- Podrían provocar la pérdida de antigüedad y de derechos reconocidos por la normativa.
- Los destinos son remotos, de difícil acceso y con instalaciones todavía insuficientes.
- Fueron acompañados de nuevas presiones durante la resolución del conflicto.

El contexto muestra que los traslados se produjeron después de intensificarse la actividad sindical en asuntos como salarios, situación contractual y seguridad y salud en el trabajo (K3), lo que refuerza los indicios de una relación entre la actuación empresarial y la actividad sindical.

Cronología resumida

Según la cronología del informe, en las páginas 4–6, los hechos se desarrollaron en varias fases:

1. Actividad sindical: ambos trabajadores participaron activamente en la organización y la defensa de derechos entre 2022 y 2026.
2. Traslado unilateral: las órdenes se emitieron en enero de 2026 sin consulta previa.
3. Rechazo: los trabajadores se opusieron por razones fundamentadas, entre ellas su situación familiar, la seguridad laboral y la continuidad de las funciones sindicales.
4. Negociación bipartita: no se alcanzó un acuerdo y se llegó a amenazarlos con considerar que incurrían en ausencias injustificadas.
5. Presiones posteriores: la empresa emitió citaciones y advertencias mientras el conflicto seguía abierto.

Análisis jurídico y principales hallazgos

El informe concluye que se vulneraron varias normas y principios laborales:

- Los traslados entre personas jurídicas sin consentimiento se consideran jurídicamente defectuosos y potencialmente nulos de pleno derecho.
- Existe riesgo de perder la antigüedad al no haberse transferido válidamente los derechos entre empresas.
- Se vulnera la protección de los dirigentes sindicales prevista en la Ley n.º 21 de 2000, con fuertes indicios de prácticas antisindicales.
- Hay represalias por la actividad sindical, evidenciadas por el carácter selectivo de las medidas, la falta de necesidades operativas que las justifiquen y las presiones posteriores.

- El rechazo de los trabajadores se considera legítimo, por lo que no puede calificarse de ausencia injustificada ni de infracción disciplinaria.
- El reglamento de la empresa no resulta vinculante porque nunca se dio a conocer a los trabajadores.
- Las presiones durante la negociación bipartita vulneran el principio de buena fe.

Incumplimiento de normas internacionales

Además de la legislación nacional, el informe considera que se vulneraron normas internacionales, entre ellas:

- Los Convenios n.º 87, 98, 111 y 135 de la OIT, relativos a la libertad sindical y la no discriminación.
- Los principios de debida diligencia en derechos humanos (HRDD) de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, que no se aplicaron: no hubo identificación de riesgos, consultas, mitigación ni mecanismos de reparación.

La dimensión de la cadena global de suministro

El caso tiene implicaciones más amplias porque PT SJAL participa en una cadena global de suministro vinculada a compradores internacionales como Nestlé y Wilmar, entre otros. Esto implica que:

- Los compradores tienen la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de las normas de derechos humanos.
- Si las vulneraciones no se abordan, existen riesgos para su reputación.
- Pueden activarse mecanismos internacionales de reclamación, por ejemplo, a través de la RSPO.

Consecuencias del caso

Entre las consecuencias identificadas figuran:

- Para los trabajadores: presión psicológica, riesgo de perder derechos económicos y un impacto considerable sobre sus familias.
- Para el sindicato: debilitamiento organizativo, efecto disuasorio sobre otros afiliados y obstáculos a la defensa de derechos.
- Para la empresa: riesgos jurídicos y reputacionales, pérdida de productividad y prolongación del conflicto laboral.
- Para los compradores: riesgos reputacionales y obligación de intervenir.

Conclusión

En conjunto, el informe concluye que existen fuertes sospechas de prácticas antisindicales sistemáticas mediante traslados entre personas jurídicas. Estas actuaciones no solo vulneran

el derecho nacional, sino que contradicen las normas internacionales y los principios de responsabilidad de las cadenas globales de suministro.

Principales recomendaciones

Las recomendaciones se dirigen a distintas partes:

- A la empresa: cesar las presiones, revocar los traslados y las sanciones, restituir los derechos de los trabajadores y realizar una auditoría sobre libertad sindical.
- Al Gobierno, a través del servicio de trabajo (Disnaker): ejercer la inspección, facilitar la mediación y emprender las actuaciones legales pertinentes si se confirman los hechos.
- A los compradores internacionales y a la RSPO: realizar auditorías, solicitar aclaraciones y utilizar su capacidad de influencia para impulsar mejoras mediante un plan de medidas correctivas.