

BARRICADA DE PAPEL



REVISTA DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE ANDALUCÍA, CEUTA Y MELILLA. N° 96-SEPTIEMBRE DE 2026

36 DÍAS DE HUELGA EN LA LIMPIEZA DE AVIONES DEL AEROPUERTO DE MÁLAGA

Durante 36 días, trabajadoras y trabajadores de Ecolimpieza mantuvieron una huelga indefinida en el aeropuerto de Málaga para reclamar mejoras que afectaban a cuestiones tan básicas como la falta de plantilla, la sobrecarga de trabajo, las jornadas parciales, la prevención de riesgos laborales o la ausencia de instalaciones adecuadas para el aseo.



Barricada de papel
N° 96



Conciencia
de clase



HUELGA GENERAL

DEL DOMICILIO A LA CALLE • DE LA CALLE A LA ORGANIZACIÓN • DE LA ORGANIZACIÓN A LA HUELGA

UNA HUELGA QUE NO NACIÓ DE LA NADA



LA HUELGA COMENZÓ EL 7 DE AGOSTO DE 2026, PERO EL CONFLICTO VENÍA DE MUCHO ANTES.

Desde CGT Andalucía llevábamos tiempo denunciando unas condiciones laborales marcadas por la falta de personal suficiente, la sobrecarga de trabajo, las jornadas parciales y distintas deficiencias relacionadas con la seguridad y la salud laboral.

A todo ello se sumaba un antecedente fundamental. En julio de 2025 se había alcanzado un acuerdo que permitió desconvocar una huelga anterior en Ecolimpieza. Sin embargo, aproximadamente un año después, seguíamos denunciando que parte de aquellos compromisos no se habían cumplido de manera efectiva.

Durante ese periodo se habían realizado distintos requerimientos para exigir el cumplimiento de lo acordado y reclamar un incremento de plantilla que permitiera hacer frente al volumen de trabajo existente.

LA SITUACIÓN SEGUÍA SIN ENCONTRAR UNA SOLUCIÓN DEFINITIVA

La falta de personal se combinaba con jornadas parciales y unas cargas de trabajo que, según veníamos denunciando, estaban generando situaciones de saturación, estrés y sobrecarga entre quienes prestaban el servicio de limpieza de aeronaves y otras dependencias del aeropuerto de Málaga.

Las reivindicaciones eran concretas: más contratación, ampliación de jornadas, unas cargas de trabajo asumibles, mejoras preventivas y unas condiciones laborales acordes con las tareas que realizaba la plantilla.

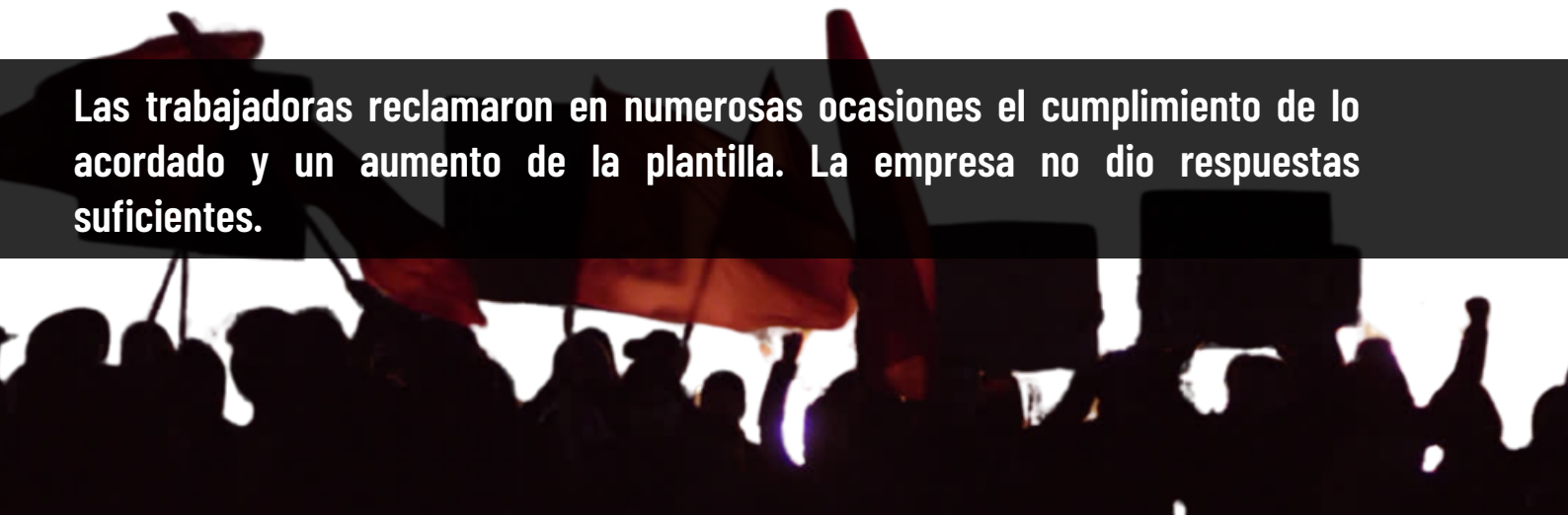
Pero había además una cuestión especialmente grave que afectaba directamente a la higiene y a la salud de las trabajadoras y trabajadores.

NO FALTABAN REIVINDICACIONES. FALTABAN SOLUCIONES

La plantilla llevaba tiempo señalando problemas concretos y reclamando respuestas. Pero mientras las cargas de trabajo aumentaban, la falta de personal persistía y los compromisos alcanzados seguían pendientes, el conflicto continuaba creciendo.

Cada problema que quedaba sin resolver se sumaba al anterior. La sensación entre las trabajadoras y trabajadores era cada vez más clara: no bastaba con seguir esperando.

Las trabajadoras reclamaron en numerosas ocasiones el cumplimiento de lo acordado y un aumento de la plantilla. La empresa no dio respuestas suficientes.



SIN DUCHAS NI ASEOS ADECUADOS



HIGIENE Y SALUD TAMBIÉN SON CONDICIONES DE TRABAJO

Entre las situaciones que veníamos denunciando se encontraba la falta de instalaciones adecuadas para el aseo de la plantilla.

Las trabajadoras y trabajadores realizaban tareas entre las que se encontraban el vaciado de las letrinas de las aeronaves y, posteriormente, el repostaje de agua potable, sin disponer de duchas y aseos adecuados para poder higienizarse después de efectuar estas funciones.

Desde CGT señalábamos que ambas operaciones no podían desarrollarse ignorando unas condiciones mínimas de higiene y prevención.

7 DE AGOSTO: COMIENZA LA HUELGA INDEFINIDA

El 7 de agosto de 2026 comenzaba oficialmente la huelga indefinida del personal de Ecolimpieza encargado de la limpieza de aeronaves en el aeropuerto de Málaga.

La convocatoria afectaba a los servicios de limpieza prestados para distintas compañías de asistencia en tierra y aerolíneas que operaban en el aeropuerto malagueño, además de determinados servicios de limpieza de oficinas.

La plantilla llevaba demasiado tiempo soportando falta de personal, jornadas parciales, sobrecarga de trabajo, deficiencias preventivas y compromisos anteriores que seguían sin cumplirse plenamente.

Había llegado el momento de dejar de esperar. Desde CGT mantuvimos abierta desde el principio la posibilidad de alcanzar un acuerdo, pero también dejamos claro que la huelga no iba a levantarse a cambio de nuevas promesas. La plantilla necesitaba soluciones reales, concretas y verificables.

Sobre la mesa estaban la contratación, las cargas de trabajo, las jornadas, las instalaciones, la prevención y el cumplimiento de los compromisos adquiridos anteriormente.

La huelga no apareció de repente. Fue el resultado de meses de denuncias, reclamaciones y problemas que seguían sin resolverse.

Cuando hablar no basta, toca organizarse. Cuando los acuerdos no se cumplen, toca exigirlos. Y cuando una plantilla comprueba que seguir aguantando solo sirve para que nada cambie, la movilización se convierte en la única forma de romper la normalidad.

**NO SE TRATABA DE UNA
CUESTIÓN MENOR NI
SECUNDARIA DENTRO DEL
CONFLICTO**

El acceso a estas instalaciones estaba vinculado al pago de un canon a AENA que Ecolimpieza no estaba asumiendo, mientras la plantilla continuaba realizando diariamente unas tareas que hacían especialmente necesaria la existencia de duchas y aseos adecuados.

La posibilidad de disponer de espacios adecuados para lavarse y asearse formaba parte de unas condiciones básicas de trabajo, especialmente teniendo en cuenta el tipo de tareas que desarrollaba la plantilla.

La falta de estas instalaciones seguía sin resolverse y se sumaba a la falta de personal, las jornadas parciales, las cargas de trabajo y el resto de reivindicaciones que terminarían desembocando en una nueva movilización.

LA HUELGA SIGUE ADELANTE

NEGOCIACIONES, PRESIÓN EMPRESARIAL Y LA DEFENSA DEL DERECHO A LA HUELGA

Cinco días después del inicio de los paros, la huelga continuaba.

La empresa convocó entonces al comité de huelga a una reunión para intentar abordar el conflicto. Desde CGT acudimos con voluntad de negociar, pero también con una posición clara: no bastaba con volver a escuchar promesas.

La experiencia del acuerdo alcanzado en 2025 había dejado una lección evidente. Cualquier nuevo pacto tenía que ser serio, verificable y de aplicación efectiva.

No tenía sentido desconvocar una huelga para volver a encontrarnos meses después con los mismos problemas encima de la mesa.

La plantilla había llegado hasta allí porque las soluciones no habían llegado antes.

Y mientras no hubiera avances reales, la huelga seguía teniendo sentido.

Con el paso de los días, lo que había comenzado como una convocatoria indefinida se fue consolidando como un conflicto sostenido. La presión aumentaba y también lo hacía la necesidad de que la empresa asumiera que aquello no iba a resolverse simplemente esperando a que la plantilla se cansara.



**LA HUELGA NO SE DESCONVOCA
CON PROMESAS
SE DESCONVOCA
CON SOLUCIONES**

EL DERECHO DE HUELGA TAMBIÉN SE DEFIENDE

Mientras avanzaba la movilización, surgieron además nuevas tensiones. Desde CGT denunciábamos ante la Inspección de Trabajo y anunciábamos actuaciones por vía judicial por la presunta sustitución de trabajadoras que estaban ejerciendo su derecho de huelga.

Según la información que hicimos pública durante el conflicto, responsables del centro de trabajo habrían asumido tareas correspondientes al personal que estaba secundando los paros.

La situación añadía una nueva dimensión al conflicto.

Ya no se trataba únicamente de reclamar más plantilla, mejores jornadas, unas cargas de trabajo asumibles o instalaciones adecuadas.

También había que defender el propio derecho de huelga.

Porque si una empresa puede neutralizar una huelga sustituyendo a quienes la ejercen, el derecho deja de ser efectivo.

Por eso trasladamos la situación a la Inspección de Trabajo y anunciábamos las correspondientes acciones legales.

La defensa de las condiciones laborales y la defensa del derecho de huelga pasaban así a formar parte de una misma lucha.

La plantilla seguía movilizada, seguía perdiendo salario y seguía soportando el desgaste de un conflicto que se prolongaba.

**SI QUIEREN VACÍAR DE CONTENIDO EL DERECHO DE HUELGA,
TOCA DEFENDERLO**

LAS MUJERES, EN EL CENTRO DE LA RESISTENCIA



SU ESFUERZO SOSTUVO LA HUELGA E HIZO VISIBLE UN TRABAJO ESENCIAL.

Al hacer balance del conflicto, desde CGT quisimos destacar especialmente el papel desempeñado por las mujeres de la plantilla.

Fueron ellas quienes sostuvieron principalmente la movilización durante las semanas que duró la huelga.

No es un detalle menor. Mantener un paro indefinido significa perder salario, asumir incertidumbre, soportar desgaste personal y familiar y continuar organizándose cuando pasan los días y la solución no llega. En Ecolimpieza, gran parte de ese esfuerzo recayó sobre las trabajadoras.

Desde nuestra organización señalamos también públicamente que parte del personal masculino no secundó la huelga y que hubo trabajadores que realizaron tareas durante el conflicto, una actuación que calificamos como esquirolaje interno.

La movilización, por tanto, no solo tuvo que hacer frente a la posición de la empresa. También tuvo que sostenerse en medio de dificultades internas que podían debilitar la fuerza colectiva del paro.

A pesar de todo, la huelga continuó.

EXISTE UNA CONTRADICCIÓN QUE SE REPITE EN MUCHOS CONFLICTOS LABORALES.

Quienes secundan una huelga son quienes asumen directamente el coste económico y personal, pero cuando finalmente se consiguen mejoras colectivas, estas terminan beneficiando al conjunto de la plantilla. Eso fue también lo que ocurrió en Ecolimpieza. El acuerdo que terminaría alcanzándose tendría eficacia general, independientemente de quién hubiera participado o no en los paros. Por eso consideramos importante reconocer a quienes sostuvieron la movilización cuando hacerlo tenía un coste real. Porque detrás de cada día de huelga hubo trabajadoras que decidieron seguir defendiendo unas reivindicaciones que no eran únicamente individuales: más plantilla, mejores jornadas, condiciones adecuadas de higiene y prevención y el cumplimiento de compromisos anteriores.

**FUERON ELLAS
QUIENES
SOSTUVIERON
PRINCIPALMENTE LA
MOVILIZACIÓN**

Y lo hicieron durante más de un mes

**QUIENES SOSTIENEN LA
HUELGA ASUMEN EL
COSTE
LAS MEJORAS
BENEFICIAN A TODAS**

UN ACUERDO TRAS MÁS DE UN MES DE HUELGA



MOVILIZACIÓN, ORGANIZACIÓN Y PRESIÓN PARA CONQUISTAR DERECHOS

Después de 36 días de huelga indefinida, el conflicto terminó con un acuerdo que permitió desconvocar los paros.

Habían sido semanas de movilización, pérdida salarial, tensión y resistencia. Pero también semanas en las que la plantilla consiguió mantener sobre la mesa reivindicaciones que durante demasiado tiempo habían seguido sin resolverse.

El acuerdo incorporó medidas concretas sobre algunas de las principales cuestiones que habían llevado a las trabajadoras y trabajadores a la huelga.

Entre ellas, la ampliación de la plantilla.

También se acordó el incremento de las jornadas parciales y la mejora de los periodos de llamamiento de las personas fijas discontinuas.

Una de las situaciones más visibles del conflicto, la falta de aseos y duchas adecuados, obtuvo finalmente respuesta.

Ecolimpieza asumiría el pago de los cánones correspondientes y AENA cedería las instalaciones necesarias para que la plantilla pudiera disponer de esos servicios.

Aquello que durante meses había sido una reivindicación pendiente terminaba incorporándose al acuerdo.

La empresa asumió el compromiso de cumplir estrictamente lo acordado. El acuerdo ratificó además lo firmado ante el SERCLA en julio de 2025.

Desde CGT habíamos venido denunciando que parte de aquellos compromisos seguían sin cumplirse. Por eso, una cuestión fundamental era que la nueva salida al conflicto no significara volver a empezar desde cero. La empresa asumió el compromiso de cumplir estrictamente lo acordado.

También se acordó la retirada de un expediente disciplinario relacionado con el ejercicio de una licencia retribuida por hospitalización.

En materia de prevención de riesgos laborales se incluyeron actuaciones de formación y evaluaciones de riesgos de las instalaciones, máquinas y herramientas utilizadas por la plantilla.

La huelga, por tanto, no terminó únicamente con una vuelta al trabajo.

Terminó con compromisos concretos sobre plantilla, jornadas, instalaciones, prevención y derechos laborales.

LO CONSEGUIDO	
	MÁS PLANTILLA
	AMPLIACIÓN DE JORNADAS PARCIALES
	MEJORES LLAMAMIENTOS DE LAS FIJAS DISCONTINUAS
	ASEOS Y DUCHAS ADECUADOS
	FORMACIÓN Y EVALUACIONES PREVENTIVAS
	CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO DE 2025 (SERCLA)
	RETIRADA DE UN EXPEDIENTE DISCIPLINARIO

LOS COMPROMISOS ANTERIORES TAMBIÉN TENÍAN QUE CUMPLIRSE

El acuerdo ratificó además lo firmado ante el SERCLA en julio de 2025.

Desde CGT habíamos venido denunciando que parte de aquellos compromisos seguían sin cumplirse. Por eso, una cuestión fundamental era que la nueva salida al conflicto no significara volver a empezar desde cero.

DOS HUELGAS UNA MISMA HERRAMIENTA



MOVILIZACIÓN, ORGANIZACIÓN Y PRESIÓN PARA CONQUISTAR DERECHOS

El conflicto de Ecolimpieza no ha sido el único ejemplo reciente en Málaga de una plantilla obligada a sostener durante semanas una huelga indefinida para conseguir avances.

Meses antes, los trabajadores de Redes de Saneamiento de Málaga protagonizaron otra movilización de enorme dureza.

Aquel conflicto llegó hasta las 49 jornadas de huelga.

Casi cincuenta días reclamando mejores salarios y unas condiciones de trabajo dignas.

La situación llegó hasta el punto de que los trabajadores iniciaron una huelga de hambre frente al Ayuntamiento de Málaga.

Tras semanas de movilización y paros, la intervención de EMASA permitió avanzar hacia el desbloqueo del conflicto y abrir la puerta a un acuerdo con FCC-Aqualia.

NO SON CASOS AISLADOS

Estos conflictos tampoco pueden analizarse como acontecimientos aislados dentro de la realidad laboral de Málaga.

Durante 2025 se registraron 40 procesos de huelga en la provincia, y desde CGT promovimos 20 de ellos.

No todos tuvieron siquiera que llegar a convertirse en jornadas efectivas de paro. En distintos conflictos, la propia convocatoria de huelga y la presión ejercida por las plantillas permitieron alcanzar acuerdos antes de que comenzaran las movilizaciones.

Aquí también reside la fuerza de esta herramienta.

La huelga no comienza únicamente el día en que una persona deja de acudir a trabajar. Cuando existe organización, unidad y una capacidad real de paralizar una actividad, la propia posibilidad de hacerlo modifica la negociación y obliga a que las reivindicaciones de la plantilla sean escuchadas.

LA HUELGA COMO INSTRUMENTO DE LUCHA

Quienes la secundan pierden salario, sufren incertidumbre y asumen un importante desgaste personal y familiar. Mantener durante días o semanas un conflicto frente a empresas que normalmente disponen de muchos más recursos exige organización, firmeza y capacidad colectiva.

Precisamente por eso la huelga tiene fuerza.

Cuando una plantilla deja de trabajar de forma colectiva, aquello que hasta ese momento podía ser únicamente un problema de quienes sufrían determinadas condiciones laborales pasa también a convertirse en un problema para quien tiene capacidad para cambiarlas.

La huelga altera la normalidad, y esa capacidad para alterarla es precisamente la que la convierte en una herramienta de presión.

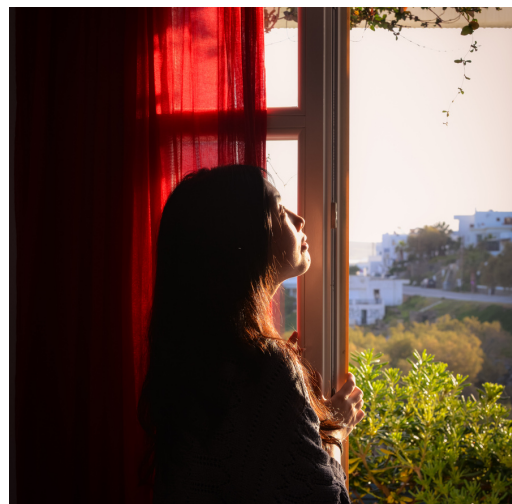


La organización sindical, la asamblea, la movilización y la huelga convierten problemas individuales en reivindicaciones colectivas. En Redes de Saneamiento fueron necesarias 49 jornadas de huelga y se llegó incluso a una huelga de hambre. En Ecolimpieza fueron 36 días de paro indefinido. En ambos casos hubo un momento en el que las plantillas decidieron que continuar exactamente igual ya no era una opción.

DESDE MI VENTANA AL MUNDO

En marzo de 1919, la huelga de La Canadiense, donde se consiguió para toda la clase trabajadora brindar la jornada laboral de 8 horas, ha sido y era una de las más conocidas porque se consiguió uno de los derechos laborales que hasta hoy seguimos disfrutando.

En este artículo comprobamos cómo la lucha de la clase obrera es la única que sirve para pedir derechos, en este caso, derechos que ya la ley, tanto de prevención como laboral, nos otorga, pero que hay que presionar a la empresa para que la cumpla. Podemos comprobar cómo simplemente no tener un baño puede repercutir en un problema de salud a una persona trabajadora y, sin embargo, algunas empresas no son capaces ni de reconocerlo. Pero ahí estamos: tenemos que exigir nuestros derechos, aunque en ocasiones, como la de la huelga de limpieza de aviones en Málaga o la red de saneamientos, sea con presión hacia la empresa.



Una huelga no es cualquier cosa, es la mayor herramienta que tiene la clase trabajadora. Con ella se demuestra que, si no prestamos nuestros servicios a la empresa contratante, esta deja de funcionar y de obtener rendimiento, por lo que, en el momento que le mostramos nuestra fuerza a la empresa, finalmente terminan cediendo; cediendo en algo que podían hacer desde el principio, pero prefieren echar el pulso y no ceder a tener un poco menos de beneficios que ganan a nuestra costa.

En esta ocasión, me quito el sombrero ante estas mujeres valientes que han mantenido una huelga indefinida pese a la situación en la que nos encontramos hoy en día. No es fácil estar un mes sin cobrar un sueldo en un sistema que nos empobrece día a día; es difícil, con los sueldos precarios, permitirte ahorrar o tener un colchón por lo que pueda pasar, y, pese a ello, estas mujeres aguantaron. Tendríamos que ver cómo han podido soportarlo y dar el mérito que se merece a este esfuerzo extraordinario.

Finalmente, se puede comprobar cómo las empresas son capaces de vulnerar derechos fundamentales, como el derecho a huelga, y cómo se atreven a sustituir a la plantilla en huelga, muestra de lo importante que cada una de las personas es en su puesto de trabajo, porque, si somos imprescindibles cuando no se les permite sustituirnos, ya conocemos la amenaza: "Hay 30 en la puerta esperando". Pero, si es con huelga, esto no les sirve. Buen escarmiento ha tenido la empresa en este sentido; ha comprobado que todo no vale.

Esta es la CGT de la que me siento orgullosa, la que no se vende, la que resiste, la que presiona, la que muestra unión, una CGT feminista, como mujeres y hombres luchadoras y luchadores hasta el final.

¡QUE VIVA LA LUCHA DE LA CLASE OBRERA!

CONTACTA CON NOSOTRAS:



lyebra@hotmail.es



Escríbenos, participa, organiza.
La lucha se construye en común.

EQUIPO TÉCNICO:



DIRECCIÓN:
LEONOR YEBRA SÁNCHEZ



MAQUETACIÓN:
JONATHAN MORENO GARCÍA