

Paro Laboral de Empleados Escolares en Arizona: Que Necesita Saber

¿Qué es un paro laboral?

En el contexto laboral, un paro es un tipo de acción laboral que los empleados hacen para protestar o expresar desaprobación, especialmente con respecto a su salario y otros términos y condiciones de empleo. Por lo general, en un paro laboral, los empleados juntos abandonan su lugar de trabajo o no se presentan a trabajar y luego no trabajan por un período de tiempo. Como tal, un paro laboral es básicamente otro nombre para una huelga.

¿Es legal para los maestros y otros empleados escolares estar en huelga?

No está del todo claro. Ningún estatuto de Arizona aborda expresamente si los empleados de las escuelas públicas pueden o no participar en una huelga. Hay dos Opiniones del Procurador General de Arizona (180-039 y 171-12) que indican que los maestros de las escuelas públicas no pueden hacer una huelga. Una opinión del procurador general de Arizona no tiene peso legal en las cortes, pero se considera como una autoridad persuasiva. En el caso *Trabajadores de Comunicación de América vs. La Junta de Regentes de Arizona (Communications Workers of America v. Arizona Board of Regents - 1972)*, el tribunal de apelaciones de Arizona notó que los empleados de las escuelas públicas (en ese caso, el personal de mantenimiento de la Universidad del Norte de Arizona, NAU, por sus siglas en inglés) no tienen el derecho de participar en una huelga. Sin embargo, esta declaración del tribunal de apelaciones no parece haber sido necesaria para llegar a la conclusión de que no se puede obligar a la Junta de Regentes (mediante piquetes) a reconocer o negociar con un sindicato que actúe en nombre de sus empleados. Como tal, el significado legal de esta declaración no está claro.

¿Qué riesgos enfrentan los empleados escolares si deciden ir a la huelga?

Existe mucha incertidumbre sobre lo que sucederá con los empleados de escuelas que participan en la huelga, y la experiencia probablemente variará de una escuela a otra y de un distrito a otro. Algunos distritos han expresado su intención de no tomar acciones punitivas en contra de los empleados que participen en una huelga. La duración del paro también será un factor. Como cuestión práctica, mientras más empleados escolares participen en una huelga en un sitio determinado y en todo el estado, es menos probable que veamos despidos y otras acciones adversas tomadas en contra de los empleados de la escuela, en igualdad de circunstancias. Esto es especialmente cierto para los maestros teniendo en cuenta la actual escasez de maestros certificados en Arizona. Los distritos escolares pueden tratar de utilizar los servicios de terceros para buscar maestros sustitutos que a corto plazo reemplacen a los maestros. Los distritos escolares también podrían tratar de recurrir a los tribunales para detener cualquier huelga.

Dicho esto, es posible que los que participen en la huelga enfrenten la pérdida de sueldo, acción disciplinaria o despido, y alguna forma de acción contra sus certificados. Que un maestro reciba o no pago y beneficios durante el período en que permanece fuera del salón dependerá del tipo de permiso que tenga y use para cubrir los días de cualquier acción laboral, y las políticas y normas específicas del distrito que rigen el uso y la disponibilidad de tal permiso. Mientras que lo mismo es generalmente

cierto para el personal escolar pagado por hora, es probable que el personal escolar pagado por hora no reciba ningún pago por los días en que una escuela pudiera estar cerrada debido a una huelga.

En cuanto a protección laboral, los maestros generalmente sólo pueden ser disciplinados o despedidos si hay un motivo fundado. Si un maestro sale por un período de tiempo y no puede obtener permiso para cubrir o excusar los días libres, el distrito escolar podría considerar que se trata de un abandono laboral, lo que puede dar como resultado el despido por motivo o ser considerado como una renuncia sin buscar la aprobación de la junta directiva. De cualquier manera, cualquier abandono laboral puede considerarse como una conducta no profesional que justifica alguna forma de sanción por parte de la Junta Estatal de Educación. Nuevamente, esto dependerá de la duración de cualquier huelga, si un maestro tiene permiso disponible para cubrir los días perdidos, y el grado de participación en una huelga. En cuanto al personal clasificado, muchos empleados de apoyo educativo son empleados a voluntad, lo que significa que pueden ser despedidos por cualquier motivo o sin ningún motivo, siempre que no sea por una razón ilegal. El alcance de los derechos de los miembros clasificados depende de si existen contratos o políticas del distrito que brinden algún tipo de protección laboral u otros derechos.

Si un empleado escolar participa en una huelga, ¿recibirá desempleo?

Generalmente, si una persona está desempleada por un período de tiempo debido a una disputa laboral, huelga, o cierre patronal, no será elegible para recibir beneficios de desempleo durante ese tiempo.

Si un empleado escolar es despedido por participar en una huelga, ¿perderá los beneficios de jubilación de ASRS?

En términos generales, no. A menos que un miembro del sistema de retiro del estado de Arizona, ASRS, sea encontrado culpable de cometer un delito grave durante el curso de su empleo, no perderá sus beneficios.

Si participo en un huelga o actividades similares, ¿Recibiré asistencia legal?

Sí. Si es usted miembro de la Asociación de Educación de Arizona, AEA, se le proporcionará asistencia legal con cualquier asunto de empleo al que se enfrente.