

# DERECHOS DE LA REDUCCIÓN DE PERSONAL (RIF)



## REDUCCIÓN DE PERSONAL

Se debe dar aviso por escrito (enviado por correo certificado o entregado en persona con acuse de recibo) sobre un despido honorable (RIF) o una reducción de las horas de trabajo debido a una reducción del número de empleados o a una reducción de un servicio educativo prestado, al menos 30 días antes de que el despido o la reducción de horas entre en vigor. Sin embargo, si la reducción de horas se debe a una disminución imprevista en el número de estudiantes, entonces se deberá emitir un aviso por escrito, tal como se describió anteriormente, al menos cinco días antes de que se reduzcan las horas de los empleados.

### ANTIGÜEDAD

En una RIF, los empleados con menor antigüedad de servicio continuo en el distrito, dentro de la misma categoría de puesto, serán los primeros en ser despedidos, a menos que el sindicato y el distrito hayan negociado un método alternativo. Las listas de antigüedad deben elaborarse a más tardar el 1 de febrero de cada año, indicando los puestos, la antigüedad en servicio continuo de cada ESP y los puestos para los que el empleado está calificado. Es responsabilidad de los empleados revisar estas listas detenidamente y comunicar cualquier información inexacta al distrito lo antes posible o dentro del plazo establecido en el contrato.

### DERECHOS DE DESPLAZAMIENTO

Los profesionales de apoyo educativo (ESP, por sus siglas en inglés) afectados por la RIF tienen derecho a “desplazar” a los profesionales de apoyo educativo con menos antigüedad en la misma categoría de puesto.

### DERECHOS DE REINCORPORACIÓN

Los ESP afectados por la RIF tienen derecho a ser reincorporados a cualquier puesto vacante para el siguiente periodo escolar o dentro del plazo de un año a partir del inicio de dicho periodo (a menos que se haya negociado un plazo más largo), ya sea en la misma categoría de puesto o en una categoría diferente, siempre y cuando el empleado cuente con las calificaciones necesarias para ocupar dicho puesto.

### PAGO DE TODA LA COMPENSACIÓN ADQUIRIDA

El distrito tiene la obligación de pagarle a un ESP afectado por la RIF toda la compensación adquirida a más tardar la siguiente fecha de pago regular posterior a su último día de trabajo.

### COMPENSACIÓN POR DESEMPLEO

Los empleados afectados por la RIF tienen derecho a recibir una compensación por desempleo tras recibir su último cheque de nómina. Deben cumplir los requisitos legales de elegibilidad (estar en condiciones de trabajar, estar disponibles para trabajar y buscar empleo contactando con tres posibles empleadores a la semana). Los beneficios se calculan según una fórmula que tiene en cuenta el tamaño de la familia y el monto del último salario recibido.

**SEGURO MÉDICO**

Los empleados afectados por la RIF tienen derecho a mantener su cobertura de seguro médico en virtud de la ley COBRA (18 meses para los empleadores con 20 o más empleados) y/o de la Ley de Continuación del Seguro Médico de Illinois (nueve meses para todos los empleadores). El empleador está obligado a notificar a la aseguradora de cualquier despido por la RIF y, posteriormente, la aseguradora debe enviar una notificación oficial a los empleados y a los dependientes cubiertos por la póliza, brindándoles la oportunidad de optar por la continuación de dicha cobertura. Los empleados (o sus dependientes) tienen 60 días a partir de la recepción de la notificación para optar por la cobertura. La aseguradora puede cobrar al empleado hasta el 102 por ciento de la prima habitual por el costo de la continuación de la cobertura

**PUESTOS VACANTES EN ESCUELAS PÚBLICAS**

Los empleados pueden consultar una lista de puestos vacantes de maestros, personal de servicios escolares y personal administrativo en los distritos escolares de todo el estado, y enviar sus currículos para que los evalúen los distritos escolares que buscan cubrir dichas vacantes, a través del Banco de Empleo Educativo de Illinois ("IEJB", por sus siglas en inglés), patrocinado por la Junta Estatal de Educación de Illinois y la Asociación de Administradores Escolares de Illinois, disponible en [illinoiseducationjobbank.org](http://illinoiseducationjobbank.org).

**CONTINUACIÓN DE LA MEMBRESÍA EN ILLINOIS EDUCATION ASSOCIATION Y NATIONAL EDUCATION ASSOCIATION (IEA-NEA, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)**

En numerosas ocasiones, los Servicios Jurídicos de Illinois Education Association y National Education Association (IEA-NEA, por sus siglas en inglés) han sido fundamentales para garantizar que se respeten los derechos laborales y legales de los empleados afectados por la RIF. Los empleados afectados por la RIF pueden mantener su protección jurídica, junto con el resto de derechos y beneficios de la membresía activa en IEA-NEA, pagando la mitad del monto habitual de la cuota. Esta tarifa especial de cuota está disponible mientras sean elegibles para ser reincorporados o mientras transcurran tres años, según lo que sea más prolongado.

Este folleto tiene fines exclusivamente informativos. Póngase en contacto con su director de UniServ de IEA para determinar si es necesario recurrir a los servicios jurídicos de IEA y revisar las políticas de la junta directiva y el acuerdo de negociación colectiva que le sean aplicables.

**CONTACTO DE LA OFICINA LOCAL**

Bloomington	309-663-6400	Libertyville	847-932-4140	Peoria	309-691-2288
Cartersville	618-733-4472	Lombard	630-495-3250	Rockford	815-398-0995
Champaign	217-384-2906	Matteson	708-228-5556	Rushville	217-322-2101
Chicago	312-407-0227	Minooka	815-255-2534	Skokie	847-329-7756
Decatur	217-875-9353	Moline	309-797-4126	Springfield	217-787-7060
Edwardsville	618-656-0010	Mt. Vernon	618-244-0015	Sterling	815-626-3884
Effingham	217-342-2187	Naperville	630-369-1555		
Elgin	847-428-7640	Palatine	847-359-0300		