



DERECHOS DE LA REDUCCIÓN DE PERSONAL (RIF)

REDUCCIÓN DE PERSONAL

El código escolar exige que el consejo escolar entregue un aviso por escrito a **cualquier** docente que vaya a ser objeto de una reducción de personal (despido honorable) como consecuencia de una decisión del consejo escolar para disminuir el número de docentes contratados, suspender algún tipo concreto de servicio docente (o servicio relacionado) o reducir el número de programas o puestos. Concretamente, a más tardar el 15 de abril, se debe enviar por correo el aviso por escrito al docente y también se le debe remitir, ya sea por correo electrónico, por correo certificado con acuse de recibido o mediante la entrega directa con acuse de recibido, junto con una declaración de despido honorable en la que se explique el motivo. El término "docente" abarca a todo el personal del distrito que, por norma general, deba estar certificado o contar con una licencia (por ejemplo, enfermeras escolares, trabajadores sociales, etc.).

RENDIMIENTO Y ANTIGÜEDAD

En un proceso de reducción de personal (RIF, por sus siglas en inglés), los docentes sin plaza fija que no hayan sido evaluados, o que hayan estado contratados durante un año escolar o menos para sustituir a un docente que se encuentre de baja, o que trabajen a tiempo parcial, serán los primeros en ser despedidos. Los demás docentes, tanto con plaza fija como sin ella, se clasifican en grupos de rendimiento en función de su(s) evaluación(es) más reciente(s). Los docentes con las calificaciones más bajas en la evaluación son más susceptibles de ser despedidos, mientras que los que tienen las calificaciones más altas tienen menos probabilidades de serlo. Entre los docentes de cada grupo de rendimiento, aquellos con menor antigüedad en el distrito serán los primeros en ser despedidos, a menos que se establezca un procedimiento alternativo mediante un acuerdo de negociación colectiva o un plan de acción afirmativa. Para más información, consulte las tablas que figuran a continuación, las cuales no reflejan los cambios admisibles acordados entre su asociación local y su empleador:

GRUPO 1

Docentes sin plaza fija

- A. Que no cuenten con una calificación de evaluación sumativa en el momento del envío de los avisos de la RIF,
- B. Que hayan estado contratados durante un año escolar o menos para sustituir a un docente que se encuentre de baja, o
- C. Que estén contratados a tiempo parcial

Son despedidos a discreción del distrito

GRUPO 2

Docentes calificados como insatisfactorios o con necesidad de mejora en una de las dos últimas evaluaciones

El Comité de la RIF puede acordar trasladar a un docente al Grupo Tres

Son agrupados por rendimiento promedio

Los promedios más bajos están en primer lugar

Dentro de los grupos con igual promedio, se aplica la RIF por antigüedad inversa

GRUPO 3

Docentes calificados sistemáticamente como competentes o satisfactorios

Otros docentes que han sido excluidos del Grupo 2

Grupo único – sin calificaciones promedio

Se aplica la RIF por antigüedad inversa

GRUPO 4

Docentes calificados sistemáticamente como excelentes

Criterio legal por defecto: las dos últimas evaluaciones están calificadas como excelentes o dos de las tres evaluaciones están calificadas como excelentes, siempre que la tercera calificación no sea insatisfactoria o necesita mejorar

Grupo único – sin calificaciones promedio

Se aplica la RIF por antigüedad inversa

Las listas de la RIF deben elaborarse y entregarse al representante exclusivo 75 días antes de que finalice cada año escolar, y deben indicar la antigüedad en el servicio de cada docente que esté calificado para ejercer cualquier puesto, clasificados por puesto y rendimiento, a menos que se establezca un método alternativo para determinar el procedimiento de despido mediante un acuerdo de negociación colectiva o un plan de acción afirmativa. Es responsabilidad de cada docente revisar estas listas detenidamente y comunicar cualquier actualización o información inexacta al distrito lo antes posible, o dentro del plazo establecido en el contrato.

DERECHOS DE DESPLAZAMIENTO

Los docentes afectados por la RIF tienen el derecho legal de desplazar a docentes de grupos de rendimiento inferiores. Los docentes afectados por la RIF también pueden desplazar a docentes con menos antigüedad dentro de su mismo grupo de rendimiento, siempre que ellos estén calificados para impartir todas las asignaturas que imparte el docente que va a ser desplazado.

DERECHOS DE REINCORPORACIÓN

Los docentes de los dos grupos de rendimiento más altos tienen el derecho legal a ser reincorporados. Si un puesto para el que un docente está calificado para enseñar queda vacante en el plazo de un año natural a partir del inicio del siguiente año escolar (a menos que se haya negociado un plazo más largo), dicho puesto vacante debe ofrecerse al docente. Estos derechos de reincorporación tendrán una duración de dos años si el número de despidos honorables por motivos económicos que se produjeron en el momento en que el docente fue afectado por la RIF supera el 15 por ciento del número de puestos equivalentes a tiempo completo ocupados por docentes y otro personal certificado y no directivo durante el año anterior. Algunos docentes del tercer grupo de mayor rendimiento tienen derechos legales de reincorporación más limitados con respecto a los puestos vacantes que se produzcan hasta el 1 de febrero del siguiente año escolar o hasta seis meses después del inicio de dicho año, si así se establece en el acuerdo de negociación colectiva local. Los acuerdos de negociación colectiva podrían conceder a otros docentes preferencias de reincorporación.

PAGO DE TODA LA COMPENSACIÓN ADQUIRIDA

El distrito está obligado a pagar a un docente afectado por la RIF toda la compensación que haya adquirido, a más tardar el tercer día laborable siguiente al último día de asistencia de los estudiantes en el año escolar ordinario.

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

Si la compensación del docente incluía el pago del seguro médico hasta el final del verano, dicho beneficio podría continuar. Consulte con su asociación local o con el director de UniServ. Los docentes 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 docentes y a los dependientes cubiertos por la póliza, brindándoles la oportunidad de optar por la continuación de dicha cobertura. Los docentes (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 docentes, 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.

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 los empleados afectados por la RIF 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.