

abril/mayo/junio 2014



**Gratis - Por Favor tome uno.**

Sirviendo a la comunidad Latina desde 1998.

Ud. puede enviar artículos u otra información para publicación en ediciones futuras de *Conexiones Latinas*. **Los artículos para el folleto de julio 2014 deben ser recibidos antes del día 15 de mayo.** Favor de enviar la información a: [info@conexioneslatinas.org](mailto:info@conexioneslatinas.org) o puede mandar por fax al número (920) 568-5023

Nota: Por el espacio limitado que tenemos, reservamos el derecho de escoger apropiadamente los artículos para cumplir con la misión de esta organización. Conexiones Latinas no se hace responsable por la información que nos envíe para este folleto.

## Derechos de Madres Que Están Amamantando

La Ley Para la Protección del Paciente y la Atención a Precio Médico (PPACA-siglas en inglés), promulgada el 23 de marzo de 2010 (P.L. 111-148), enmendó la Sección 7 de la ley FLSA, para proveer exigencia de paro con tiempo para madres que están amamantando.



### Requisitos Generales

Se le exige al empresario que provea tiempo para paros razonables para que una empleada pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. También se le exige al empresario que provea un sitio, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de trabajadores y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

La exigencia en la ley FLSA de tiempo para paros para que madres que estén amamantando se extraigan leche de los pechos no da derecho de prioridad sobre leyes estatales que provean más protecciones a las empleadas (por ejemplo, proveer tiempo con paros recompensados, proveer tiempo para paros para empleadas exentas o proveer tiempo para paros más allá de 1 año después del nacimiento de la criatura).

### Hora y Lugar de saltos

Se exige que los empresarios provean una cantidad razonable de tiempo para paros para extraerse leche tan frecuentemente como lo necesite la madre que esté amamantando. La frecuencia en paros necesarios para extraerse leche al igual que la duración de cada paro probablemente variará.

Un cuarto de baño, aun cuando sea privado, no es un lugar permitido bajo la Ley. El sitio tiene que ser funcional como un espacio para extraerse leche de los pechos. Si el espacio no está destinado para el uso de una madre que amamanta, tiene que estar disponible cuando se necesite para poder cumplir con la exigencia estatutaria. Un espacio temporalmente creado o convertido en espacio para extraerse leche o puesto a la disposición según la necesidad de la madre que está amamantando es suficiente siempre y cuando el espacio no esté a la vista y que esté libre de cualquier intrusión por parte de trabajadores y del público.

### La cobertura e indemnización

Sólo empleadas que no estén exentas de las exigencias del pago de sobretiempo bajo la ley FLSA tienen derecho a paros para extraerse leche. A pesar de que no se les exige a los

empresarios bajo la ley FLSA que provean paros para madres que están amamantando y que están exentas de las exigencias sobre el pago de sobretiempo de la Sección 7, leyes estatales podrían exigirles que provean dichos paros.

Empresarios con menos de 50 empleados no están sujetos a la exigencia sobre tiempo para paros bajo la ley FLSA si el cumplimiento con la provisión constituiría una penuria excesiva. Para establecer si el cumplimiento constituiría una penuria excesiva, se tiene que determinar viendo la dificultad o el gasto que conlleva el cumplimiento para un empresario específico en comparación con el tamaño, los recursos financieros, la naturaleza y la estructura del negocio del empresario. Todas las empleadas que trabajan para el empresario bajo el alcance de la ley, independientemente del sitio de trabajo, se cuentan cuando se determina si la exención puede aplicarse.

Bajo la ley FLSA no se exige que el empresario compense a madres que amamantan por paros tomados con el propósito de extraerse leche. No obstante, si el empresario ya provee paros compensados, la empleada que use el tiempo de paro para extraerse leche tiene que ser compensada de la misma forma que se compensa a otros empleados que toman tiempo para paros. Además, la exigencia general de la ley FLSA de que se tiene que relevar completamente de cargos al empleado o si no se tiene que compensar el tiempo como tiempo de trabajo según la aplicación.

### Dónde obtener información adicional

Para mayor información, visite nuestro sitio en la Red de Horas y Salarios: <http://www.wagehour.dol.gov> o comuníquese llamando a nuestro servicio gratuito de información y asistencia Horas y Salarios, disponible de 8 a.m. a 5 p.m. en su zona horaria, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Esta publicación tiene por objeto brindar información general y no deberá ser considerada del mismo tenor que las declaraciones oficiales de postura contenidas en los reglamentos. La presente ficha es parte de una serie de fichas técnicas que presentan los diferentes programas del Departamento de Trabajo de los EE. UU. El objetivo es brindar únicamente una descripción general y no tiene validez jurídica.

### Departamento de Trabajo de EEUU

Frances Perkins Building, 200 Constitution Avenue, NW Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE

TTY: 1-866-487-9243

Póngase en Contacto con Nosotros



## Presentación de Abogada

Sábado, 5 de abril, 2014—Abogada Sara Dady (especialista en inmigración) presentará una charla en la Iglesia Faith Lutheran, 2116 Mineral Point Ave. Janesville, WI de las 9 a.m. hasta las 12 p.m. Para más información, llame a la iglesia después del 15 de marzo al 608-754-0261

## Conexiones Latinas

**Jefe de edición:** Jodi Roberts

**Editores:** Alejandra Muñoz

**Contribuyentes:** PADA, ADRC, OSHA, Fiesta Cultural, Departamento de Trabajo de EEUU, Faith Lutheran Church



[www.FortHealthCare.com](http://www.FortHealthCare.com)

611 Sherman Ave. East

Fort Atkinson, WI 53538

(920) 568-5000

Agradecemos a United Way del condado de Jefferson y North Walworth, del condado de Dodge y de Watertown por su apoyo financiero.



Agradecemos a Fort HealthCare por su apoyo financiero para el diseño de este folleto.

# INDICIOS DE ABUSO SEXUAL INFANTIL (menores)

Reconocer los signos de abuso sexual en los niños, a menudo no es fácil, ya que los síntomas no siempre son evidentes. Puede ser particularmente difícil identificar los síntomas de abuso sexual en los niños menores de 5 años. La observación cuidadosa de los hábitos físicos y emocionales del niño a menudo desempeña un papel en la determinación de si hay o no una probabilidad de preocuparse.

## Síntomas físicos

Los niños menores de 5 años a menudo son incapaces de entender o explicar lo que está sucediendo con su cuerpo, sobre todo cuando han sido víctimas de abuso sexual. Los indicadores físicos son a menudo el primer indicio de que existe una causa de preocupación. Los síntomas tales como dificultad repentina para caminar o sentarse, enrojecimiento, moretones o lesiones en el área genital o una secreción anormal de la zona del pene o la vagina se consideran señales de alerta y deben ser investigadas inmediatamente para determinar su causa.

## Cambios de comportamiento

Los niños que son abusados sexualmente a los 5 años o menos, a menudo muestran cambios inusuales en el comportamiento. El niño puede llegar a estar molesto y llorar cuando se queda solo con un médico particular o miembro de la familia, desarrollar problemas de sueño o comenzar a tener pesadillas, pueden llegar a ser demasiado agresivos o comenzar a actuar de manera inapropiada o retirarse y negarse a hablar o comunicarse. Si bien ninguno de estos comportamientos es prueba de abuso sexual, pueden indicar trauma y deben ser investigados para determinar el razonamiento detrás de los cambios de comportamiento inusuales.

**1. Rara vez son los niños víctimas de abuso sexual.** Según cifras del Centro para el Control y Prevención de Enfermedades (CDC) en Estados Unidos, 1 de 4 niñas y 1 de cada 6 niños habrán padecido de abuso sexual al cumplir los 18 años de edad.

**2. Este tipo de cosas no pasa donde yo vivo.** El abuso sexual no discrimina porque no tiene fronteras socioeconómicas. No le importa si es negro, blanco, Latino, rico o pobre, o qué religión practica.

**3. Nunca dejamos a nuestro niño con personas extrañas.** La triste realidad es que el 93% de los casos de abuso sexual ocurren bajo el cuidado o cuando están con alguien que conoce al niño o es de confianza de los padres, según cifras del Departamento de Justicia.

**4. Mi niño no tiene suficiente edad para hablar sobre este tema.** Puede iniciar una conversación sobre el abuso sexual con su niño a los 3 años de edad, al comenzar a enseñarle sobre su cuerpo, sus partes privadas y que es lo que debe de hacer si alguien lo toca inapropiadamente.

**5. No quiero asustar a mi niño.** Cuando se maneja de forma apropiada, los niños no sienten miedo con la información y por el contrario se sienten en control y en dominio de sus cuerpos, lo confirma el Dr. Robert D. Sege, miembro del comité de la Asociación Americana de Pediatría sobre Abuso Infantil y Negligencia.

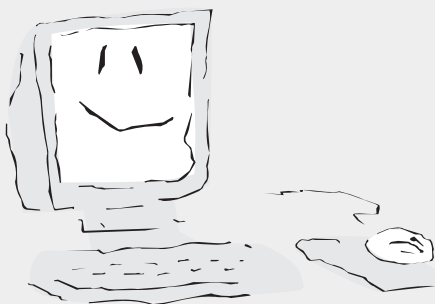
**6. Yo sabría si algo le pasa a mi niño.** La realidad es que el abuso sexual es difícil de detectar porque frecuentemente, no hay señales físicas del abuso, según lo confirma la Red Nacional para el Estrés Traumático Infantil. Sin embargo, las señales emocionales y de comportamiento que acompañan al abuso también pueden confundirse con otros factores que alteran la conducta de su niño.

**7. Mi niño me diría si algo le pasa.** La mayoría de los niños no dicen o informan inmediatamente cuando han sufrido del abuso sexual. Es probable que el agresor lo haya convencido que no le diga a nadie porque nadie le creerá, que la gente dirá que es su culpa, que su confesión ocasionará gran daño y tristeza a la familia y le insistirá que el abuso es "su secreto."

**8. Yo nunca dejo a mi niño solo con adultos.** Otros niños pueden abusar sexualmente de otros menores. La misma lección que puede salvaguardar a su niño de agresores adultos, lo puede hacer de agresores infantiles. Enséñele a su niño lo que es un contacto apropiado y qué es un contacto inapropiado.

**10. Nunca le va a pasar a mi niño.** Según las estadísticas oficiales, le puede pasar a cualquiera, así lo confirma Stopit-Now.org con sus testimonios de los niños que han sobrevivido el abuso sexual.

Si necesita ayuda o información por favor contacte a la organización de abuso sexual en su área.









**Visítenos en el internet**  
**[www.conexioneslatinas.org](http://www.conexioneslatinas.org)**

# EL FUTURO DEL SEGURO DE SALUD EN WISCONSIN

## ¿CÓMO VA A SER EL SEGURO EN WISCONSIN A PARTIR DE ENERO 2014?

El futuro del seguro en Wisconsin para personas individuales y familias que NO tienen acceso a seguro calificado patrocinado por un empleador:

Ingreso (% del nivel federal de pobreza [NFP])	Mujeres embarazadas 	Niños 	Padres y cuidadores 	Sin hijos Adultos 	15 años o mayor Planificación familiar Solo servicios 	Anciano o discapacitado 
0-100% NFP	BadgerCare Sin prima				Básicamente sin cambios (Algunas modificaciones mínimas que deberían hacer que <u>más</u> personas califiquen)	SIN CAMBIOS
100-200% NFP	BadgerCare Sin prima (hasta el 300%)	BadgerCare Sin prima	Marketplace con crédito impositivo y subsidio de costo compartido (hasta el 250% NFP)			
200-250% NFP		BadgerCare Con prima (hasta el 300%)	Marketplace con crédito impositivo			
250-300% NFP			Marketplace con crédito impositivo			
300-400% NFP		Marketplace con crédito impositivo (hasta el 400% NFP)				
400% + NFP	Marketplace sin crédito impositivo					

### Niveles federales de pobreza 2013 (ingreso anual)

Tamaño del	100%	138%	200%	250%	300%	400%
Uno	\$11,490	\$15,856	\$22,980	\$28,725	\$34,470	\$45,960
Dos	15,510	21,404	31,020	38,775	46,530	62,040
Tres	19,530	26,951	39,060	48,825	58,580	78,120
Cuatro	23,550	32,499	47,100	58,875	70,650	94,200
Cinco	27,570	38,047	55,140	68,925	82,710	110,280

Por cada persona adicional, sumar \$4,020/año (\$335/mes) para familias en el 100% de pobreza.

# Preguntas para OSHA

## ¿Puede ser un empleado despedido por negarse a hacer un trabajo peligroso?

Usted nunca debe hacer un trabajo que usted cree que no es seguro y debe informarle a su empleador de las condiciones inseguras inmediatamente. Usted puede rehusar hacer una asignación bajo ciertas circunstancias. Es contra la ley que su empleador lo despidiera por rehusarse a hacer un trabajo que lo expone a "peligro inminente". La ley no protege a los empleados de ser despedidos por "abandono de trabajo" así que recuerden: No abandone su trabajo, simplemente rehúse la asignación insegura donde usted siente que se va a lastimar o morir. Por favor explique sus sentimientos a la persona que le está asignando su trabajo.

Tiene derechos limitados bajo el Acta OSH para rehusarse a hacer un trabajo debido a que las condiciones son peligrosas. Puede hacerlo bajo el Acta OSH solo cuando (1) usted cree que se está enfrentando a muerte o una lesión grave (y la situación es tan claramente peligrosa que cualquier personal razonable creería lo mismo); (2) usted ha tratado de hacer que su empleador corrija la condición y no hay otra manera de hacer el trabajo de manera segura; y (3) la situación es tan urgente que usted no tiene tiempo de eliminar el peligro por medio de vías regulatorias tales como llamando a OSHA.

Sin importar cuál sea la condición insegura, usted no está protegido si simplemente abandona el trabajo. Para más detalles, vea <http://www.osha.gov/as/opa/worker/refuse.html>. OSHA no puede hacer cumplir contratos de unión o leyes estatales que proveen a los empleados el derecho a rehusarse a trabajar.



Para aprender más sobre situaciones de peligro inminente y los pasos que debe tomar para protegerse a sí mismo y a su trabajo bajo tales circunstancias, puede llamar al 1-800-321-OSHA (6742) o visitar el sitio web de OSHA en [www.osha.gov](http://www.osha.gov).

## ¿Quejas de OSHA en español!

### Cómo presentar una queja ante OSHA

Presentar una queja sobre la seguridad y la salud se ha vuelto un poco más fácil para los trabajadores que hablan español. La oficina nacional de OSHA ha traducido el formulario OSHA-7, también conocido como el formulario de queja, al español. Información en español sobre el proceso de queja de OSHA se encuentra en la página web de la agencia bajo Cómo Presentar una Queja ante OSHA, <http://www.osha.gov/as/opa/spanish/complain-sp.html>

## Anuncio Pagado



### Despacho de Ley de Inmigración

Matt (Mateo) Gillhouse,  
Abogado de Inmigración

- ◆ Acción Diferida
- ◆ Visa U
- ◆ Deportaciones
- ◆ Ajuste de Estatus
- ◆ Ciudadanía
- ◆ Ordenes de Restricción
- ◆ Representación en varios Condados del Estado

Primera Consulta Gratis!

6200 Gisholt Drive, Suite 209

Monona, WI 53713

Teléfono: (608) 819-6540

E-mail: [matt@mmglaw.net](mailto:matt@mmglaw.net)

## Requisitos Revisados Para Solicitar Un ITIN

A partir del 1 de enero, 2013, el IRS ha efectuado cambios que afectan al proceso de solicitud del Número de Identificación Personal del Contribuyente (ITIN, por sus siglas en inglés). Alguna de la información a continuación ha sido suplantada por estos cambios.

### ¿Cuáles son los requisitos revisados para solicitar un ITIN?

A partir del 29 de noviembre, 2012, el IRS anuncio cambios al procesamiento de números ITIN y revisiones a la solicitud de números ITIN. Cada solicitante deberá:

- Solicitar el ITIN mediante el Formulario W-7(SP), Solicitud de Número de Identificación Personal del Contribuyente del Servicio de Impuestos Internos; y
- Adjuntar una declaración del impuesto federal al Formulario W-7(SP), o
- Calificar bajo alguna excepción al requisito de presentar declaración de impuesto federal

Todo solicitante que cumple con la excepción al requisito de presentar una declaración (vea las instrucciones para el Formulario W-7SP), tendrá que proveer documentación para comprobarlo.

### ¿Por qué cambió el IRS de una tarjeta de ITIN a una carta de autorización?

El IRS cambió de una tarjeta a una carta de autorización para evitar posibles similitudes a las tarjetas de Números de Seguro Social. Las tarjetas con números ITIN no serán reemplazadas. El poseedor deberá continuar usando los números previamente otorgados para fines tributarios.

### ¿Por qué cambió el IRS el proceso para solicitar un ITIN?

El IRS cambió el proceso de solicitudes de ITIN a fin de asegurar que los ITIN sean utilizados para fines tributarios.

Para más información llame a su preparador de taxes.



# Fiesta Cultural LatinoAmericana en Watertown, 17 de mayo, 2014



Este festival celebra la cultura LatinoAmericana la cual se reconoce por sus vibrantes colores, música, comidas populares, y el calor amable de su gente.

Todos están invitados a disfrutar las festividades, experimentar la cultura, y convivir un día con sus vecinos ya sean mayores o menores. ¡Qué más que abrir la estación del verano con una fiesta cultural en nuestro hermoso parque Riverside! Una variedad de eventos están planeados incluyendo bailables Folklóricos, carrera de 5 kilómetros para adultos (podrá correr o caminar), incluyendo 1 kilómetro para niños menores de 12 años, concursos, juegos para niños, carrera en costales, fútbol, música en vivo y baile. Se presentará el Ballet Folklórico Hermanos Escamilla de Milwaukee.

Además comida auténticamente Mexicana y lo favorito de comida Americana cocinadas por restaurantes locales. "Venga y disfrute un día con toda su familia y amigos".

La carrera de 5 kilómetros para adultos, dará principio a las 9 am en el parque Riverside para terminar en el mismo. La carrera de un kilómetro para niños, dará principio a las 10 am en el área del parque Riverside.

Hay 7 categorías para edades: 12-19, 20-29, 30-39, 40-49, 50-59, 60-69 y mayores de 70. Visite: [www.fiesta5katriverside.org](http://www.fiesta5katriverside.org) para más información.

La venta de comida, refrescos y bebidas dará principio a las 11 am y terminará a las 8:30 pm. La apertura de ceremonias se llevará a cabo por parte del Señor Timothy Roets, Jefe de Policía de la ciudad de Watertown dando principio a las 12 del día.

El baile dará principio a las 6:00 pm y terminará a las 8:00 pm

Fiesta Cultural LatinoAmericana cerrará el evento a las 9:00 pm

No olvide buscar este evento en: [www.fiestacultural.org](http://www.fiestacultural.org)

## Agradecemos la contribución de los negocios que hacen posible este folleto.

Espacio disponible. Para más información, llame a Jodi Roberts al (920) 568-5018 o mande un correo electrónico a [info@conexioneslatinas.org](mailto:info@conexioneslatinas.org)



N8167 Kellom Road  
Beaver Dam, WI 53916  
Teléfono: 920-885-3301  
Celular: 920-791-0612  
Email: [jestrada@countrysidegm.com](mailto:jestrada@countrysidegm.com)  
Donde te tratamos con respeto y dignidad



**"El que sabe dos lenguas vale por dos"**

¿Por qué no mejorar su vida y desarrollar sus conexiones comunitarias con una lengua nueva?

Ofrecemos clases gratuitas por todo el condado Jefferson por la mañana y por la tarde.

- Inglés
- Cuidadanía
- Computación
- Preparación para el GED
- Lectura y Escritura
- Instrucción privada y colectiva

**¡Llame o venga a la oficina hoy para registrarse!**

**(920) 675-0500 WWW.JCLC.US**  
210 WISCONSIN DRIVE, #9 JEFFERSON



**HEAD START**  
Comprehensive Family Services, Inc.  
Rock & Walworth Counties  
Oficina central en  
1221 Henry Ave., Beloit, WI  
Teléfono 1-800-774-7778  
o (608) 299-1500 ext. 39

**Jefferson County Head Start**  
**CESA #2**  
1541 Annex Rd., Jefferson, WI  
Teléfono (920) 674-5577  
Fax (920) 674-6865

Head Start es un program integral y gratis para niños de 3 a 5 años de edad y sus familias.

Head Start provee servicios educativos, sociales, de nutrición, salud mental, y de necesidades especiales. Head Start también ofrece servicio de transporte cuando es posible