

Dirigentes. TPU-CIO, Local 713

Edward Cheresh Director Regional
 Francisco Araúz Presidente
 Céspedes Burke Sec. Correspon.
 Teodoro Nolan Sec. Finanzas
 Mauricio McLean Tesorero

Vice-Presidentes

Filide Lee Edward Gaskin
 Edgar Best Aston Parchment

Stanley Crossman

ACCION

Publicado Todos los Miércoles Por El
CAPITULO VII, TRABAJADORES PUBLICOS UNIDOS—CIO
 En El Interés De La Clase Trabajadora.

Eustace O. Williams Director
 Frank Thompson Circulación

Impreso en la Imprenta de "La Academia"

Inscrito en la Alcaldía de acuerdo con la Ley de Prensa.
 Panamá, R. de P.

Reconocido por la Cámara de Comercio de Panama.
 Apartado 1709, Panamá, R. de P. - Drawer "R", Balboa, C. Z.

Vol. I PANAMA, R. de P. No. 19

REBAJAN LICENCIA DE LOS "EXTRANJEROS"

Los empleados "extranjeros" de llevar de un año calendario al otro. El día (fecha), tiene Ud. aproximadamente ... horas de licencia acumulado. Se queda la posibilidad de perder cierto acumulación de licencia en el caso que no le rebaja. Rebaje la cantidad en conformidad con lo siguiente, en lo cual se informa la cantidad de licencia que podrán las varias clases de empleados llevar a el próximo año.

Sujeto: Licencia, Reducción de. Definición: "Acumulación de licencia máximo" significa la cantidad de licencia que pue

de llevar de un año calendario al otro. El día (fecha), tiene Ud. aproximadamente ... horas de licencia acumulado. Se queda la posibilidad de perder cierto acumulación de licencia en el caso que no le rebaja. Rebaje la cantidad en conformidad con lo siguiente, en lo cual se informa la cantidad de licencia que podrán las varias clases de empleados llevar a el próximo año.

a) Ciudadanos norteamericanos 1v-b, empleados con 2 años o mas de servicio con la marina de la Zona del Canal, máximo acumulación —960 horas.

acumulación 720 horas.
 c) Ciudadano Norteamericano sin clasificación y con 2 años o mas de servicio con la marina de la Zona del Canal, máxima acumulación —960 horas.
 d) Ciudadano norteamericano sin clasificación y con menos de 2 años de servicio con la marina de la Zona del Canal, máxima acumulación —720 horas.
 e) Empleados Extranjeros 1v-b, clasificados, máxima acumulación —480 horas.
 f) Empleados extranjeros sin clasificación, máxima acumulación, 480 horas.
 3 Empleados son advertidos que licencia a sus créditos cuales son en exceso del máximo permitido serán perdidos después del 31 del próximo mes.
 (f). S. L. Henry.

EDITORIAL—

En el Panamá América del 1° de Noviembre aparece un artículo escrito por Ralph de Toledano que se titula "La Mano de Stalin en el Canal de Panamá." Nadie niega que esta es una acusación muy seria.

En el texto del artículo el Sr. Toledano hace entender que los primeros oficiales de los Trabajadores unidos de América, CIO, eran o son comunistas. Por la reacción general de los miembros de este local, es aparente que ellos confían en que los oficiales a quienes se refieren sabrán cuidarse. Además de las confianza que tienen en sus líderes, estos miembros se sienten algo aburridos. Aburridos, porque desde un punto de vista general la acusación parece incluirlos también. Acuérdense que no están preocupados. No existe duda alguna en sus mentes de su lealtad. Ellos creen sinceramente en un gobierno democrático. Ellos saben esto y las autoridades de la Zona del Canal también saben esto. Están aburridos sobre todo, porque ahora que parece que se están moviendo hacia una norma económica de vida mejor, esta cosa fea ha de levantar su cabeza para impedir su progreso. Quiénes son los responsables de esto? Por qué lo hacen?

El autor quiere saber por qué la nueva unión debe incluir "grupos diversos como maestros, trabajadores de hoteles y restaurantes, ingenieros de locomotoras, norses, doctores, trabajadores de plantas eléctricas, choferes de truck, pintores, mecánicos, limpiadores de calles, dependientes de tiendas, tenedores de libros". Aunque todavía estas categorías no están representadas en la nueva unión, la respuesta es lo mismo: Todos son empleados del gobierno de los Estados Unidos. Es tan sencillo.

Cuando dijo que los motivos justos para quejas se debían al alto costo de la vida, podría haber incluido como causa posible, los sueldos bajos de estos trabajadores. Esto es probablemente, la razón más importante para los trabajadores.

Ellos no tienen ideas ni planes de naturaleza política que pueda afectar la seguridad del Canal de Panamá. Esto debe ser obvio a cualquier investigador que quiera averiguar. A lo que parece, ya que los "altos oficiales del gobierno ha expresado ansiedad con respecto a este acontecimiento" deben hacer una completa y honrada investigación y un programa justo y reparador debe ser originado.

ES ESTO UNA QUEJA?

Cuando una queja no es una queja? Esta es la pregunta que ha sido una preocupación de los delegados y oficiales de la Unión desde que fue reconocida como una afiliada de los Trabajadores Públicos Unidos de América-CIO.

Quizás un trabajador reporta una distribución injusta del trabajo en su departamento, cuando los hechos demuestran que está equivocado. O puede pensar que merece un ascenso en el trabajo, y su estado en la lista de prioridad demuestra que es al contrario; sería mejor descubrir esto a tiempo para nuestra propia protección.

Acuérdense que la plata que la Unión gasta en tratar de casos que no quejas sale del bolsillo de sus miembros. Si un caso no merece atención y se gasta tiempo en él, se malgasta la plata de la Unión.

Cuando la queja no tiene base, de ella puede resultar un peligro doble: Los trabajadores esperan resultados imposibles, y la administración aprovecha el chance para atacar la Unión. Así se perjudica la posición de la Unión tanto con los miembros como con la administración.

Al trabajador se le debe dar el beneficio de la duda en los casos donde no existe límite fij entre la culpabilidad del empleado y del jefe. En casos de cierta duda, donde se cree que el empleado tiene la mayor parte del derecho, sea franco. Dígame que no estamos seguros de la respuesta. Busque la ayuda del delegado jefe, el delegado del cabildo, o al director del comité de quejas para así tratar sobre la queja con cierto procedimiento, para poder llegar a una resolución definitiva.

No vaciles prometiendo una victoria de la cual no estás seguro. Estas promesas pueden recaer sobre el individuo y calificarlo como uno que no es digno de confianza.

Coloque a las quejas en "razonables" e "irrazonables" haciendo las siguientes preguntas:

1. Han sido violados los derechos del trabajador?
2. Ha sido injusta la actuación de la administración?

Cuando las respuestas son positivas, tiene una queja verdadera. Cuando son negativas el delegado no debe tener mie-

do en decirle esto al trabajador. Tome su tiempo en explicar el porqué. La mayoría de nosotros somos seres razonables, y esperamos ser tratados como tales. No todos los disgustos que se originan no deben ser llevados a los jefes ni a los delegados para ser tratadas como quejas. Si existe la posibilidad de que esta diferencia pueden perjudicar de alguna manera a la Unión, se solucionarán mediante discusiones entre los interesados en la

sala de la Unión. No se deje gobernar por las indiferencias insignificantes. Si la emoción gobierna nuestras decisiones, haremos enemigos y perderemos la confianza del grupo. Ante todo, no deje que la política de la Unión haga influencia sobre la naturaleza de nuestro trabajador. El trabajador que votó contra Ud. tiene el mismo derecho a sus servicios como lo tiene el trabajador que votó por usted.

UNA BUENA SEÑA

En lo que parece una gestión comendable ciertos jefes han cooperado ciento por ciento con la unión para solucionar ciertas quejas presentadas en el mes pasado.

Primero es el caso de Bernice Dingwall empleada del Clubhouse de Balboa cuyo jefe le dió cinco días de suspensión.

Dijo el jefe que Bernice había dejado su estación de trabajo diez minutos antes de la hora de salir, regresando después de los cinco días, el jefe dijo a Bernice que ya ella no estaba empleada allí.

En una reunión ante patrones y trabajadoras y representantes el caso fue investigado. Gracias a la cooperación de todos los partidos, el caso fue solucionado a la satisfacción de todos. Bernice fue multada con los cinco días sin pago, pero le quitaron la pena de destitución.

Segundo es el caso de la señora de Titus empleada del Clubhouse de Balboa quien era despedida del trabajo por indiferencia a su deber. Cargaban que ella dejó su posición de trabajo mientras la esperaba.

Otra vez reunido los patrones, la Sra. Titus y represen-

tativos y solucionó el problema. La Sra. Titus era ausente de su estación de trabajo, pero con legítima razón. Tenía que lavar unos trapos en la cocina. El registro personal de la Sra. de Titus consultado, reveló que ella fue cargada de estar tarde varias veces, pero en cada vez, ella trabajó sobretiempos para arreglar el asunto.

Otra vez solucionó el caso a satisfacción de todos.

Aquí la Unión quiere advertir a todos que no pretenden que la Unión puede solucionar todas las quejas; que le ayuden presentando solamente verdaderas quejas.

QUEJA DE COLON

COLON, Nov. 1.—En lo que él llama "unas prácticas viejas", un marinero en los muelles de Colón, ve unas prácticas indeseables que deben ser suspendidas. En una carta al redactor de ACCION dice lo siguiente:

Señor Redactor, ACCION. Como un lector de ACCION y un marinero, le hago saber que hay unas prácticas viejas (Pasa a la Página 3)

Join the CIO for the satisfaction of your economic aspirations.

Try us for the satisfaction of your pharmaceutical and cosmetic needs. Add charm and glamour to your personality by using the famous KHUS KHUS perfume and the equally famous POSNER products.

DROGUERIA DEL PACIFICO
 M Street No. 2. Panama, R. P.