

QUIEN DICE QUE NO HAY NINGUNA DISCRIMINACION? Los Miembros Del Lado Atlántico Están Dirigiendo Los Planes Para El Carnaval

Para todo el mundo, excepto a los que están ciegos por los prejuicios o sufren de deficiencia visual, se necesita muy poca retórica para probarles que una fea forma de discriminación existe entre los empleados de la Zona del Canal. Una comparación de las escalas de salarios de "oro" y "plata", condiciones de viviendas o facilidades de educación y recreo deben silenciar de una vez por todas a aquellos que negarían que hay discriminación aquí.

Pero vayamos más allá de la primera línea de las condiciones de vida y trabajo y veamos, lo que debemos llamar por conveniencias, "derechos y beneficios secundarios". Se ha efectuado un análisis de ciertas regulaciones que afectan a los dos grupos de empleados. Se ha hecho una comparación de las provisiones. Veamos si hay discriminación en las siguientes clasificaciones:

AUMENTOS DENTRO DE LOS GRADOS:

"ORO"—Los empleados están habilitados para recibir un aumento dentro del grado, después de llenar los requisitos de tiempo de servicio, simplemente obteniendo una clasificación de eficiencia SATISFACTORIA de sus superiores.

"PLATA"—Los empleados deben ser SELECCIONADOS por su inspector y APROBADOS por el Jefe del Departamento para obtener un aumento dentro del grado. En contraste con el sistema de "oro", este procedimiento está abierto a favoritismo y discriminación y sólo una minoría de los empleados reciben aumentos. LICENCIA

"ORO"—Los empleados reciben 324 HORAS de licencia adicional de 40 HORAS con sueldo, para viajar fuera del trópico. Ellos deben acumular 720 HORAS de licencia antes de llegar al máximo. NO HAY REQUISITOS para acumular la licencia por enfermedad.

"PLATA"—Los empleados acumulan licencia a razón de 192 HORAS por año y deben tener 240 HORAS de licencia antes de poder acumular y usar la licencia por descanso. La cantidad máxima de licencia que puede ser acumulada es de 480 HORAS.

BONOS NOCTURNOS

"ORO"—Los empleados reciben una diferencia o bono de 10¢ POR HORA además de las ratas regulares para el trabajo nocturno.

"PLATA"—No se concede bono nocturno.

REDUCCION DE FUERZA

"ORO"—Los empleados reciben puntos por su clasificación de eficiencia, tiempo de servicio EN TODAS LAS DIVISIONES DEL CANAL DE PANAMA Y DEL FERROCARRIL y su status de veteranos. Estos puntos son totalizados y se convierten en el "crédito retentivo" del empleado. Cuando se contempla una reducción de fuerza, se computan todos los créditos retentivos de los empleados y se hace una lista en el orden de su magnitud. Aquellos empleados que tienen los últimos créditos son despedidos primero. Este es un sistema preciso que garantiza la seguridad del empleado, de favoritismos y acciones arbitrarias.

"PLATA"—No hay sistema de reducción de fuerza para proteger a los empleados. El inspector está libre para seleccionar a quien él quiera para ser despedido a condición de que, si dos empleados son IGUALES en eficiencia, el que tiene mayor antigüedad debe ser retenido.

"ORO"—Los empleados reciben su salario cada dos semanas.

"PLATA"—A pesar de lo bajo de las escalas de salarios, estos empleados reciben su salario solamente una vez al mes.

CONCESIONES PARA COMIDAS

"ORO"—Cuando se encuentran trabajando fuera de sus estaciones oficiales, los empleados pueden recibir B. 2.25 POR DIA para las comidas. Cuando la regulación fué expedida por primera vez en 1938, era de B. 1.50 DIARIO. Han habido tres AUMENTOS desde entonces que hacen un total de B. 0.75.

"PLATA"—Estos empleados reciben B. 1.20 POR DIA para las comidas. Este ha sido aumentado SOLO UNA VEZ desde 1938 cuando era de B. 0.90.

CLASIFICACION DE EFICIENCIA

"ORO"—Antes de llegar a la clasificación de eficiencia, el inspector debe hablar sobre el asunto con el empleado. Después de que es discutido con él, se le dá una copia escrita. Si él no está satisfecho con la clasificación, puede apelar a una Junta Especial de Apelación de Clasificación y Eficiencia. Uno de los tres miembros de la Junta es un empleado electo para el puesto por todos los empleados. La clasificación por eficiencia es muy importante en términos de ascenso, aumentos meritorios y reducciones de fuerza.

"PLATA"—No hay sistema oficial de clasificación. En la mayor parte de los casos el catapaz o inspector usa su propio sistema especial. No discute la clasificación con el empleado ni se le exige que entregue una copia escrita al empleado. Cuando finalmente el empleado conoce su clasificación (lo cual es raro excepto en despidos) puede apelar por medio de procedimientos para quejas pero no tiene una junta especial de

En respuesta a una invitación oficial de la Junta del Carnaval de la Concordia, los Cabildos de Cristóbal y Gatún han iniciado un concurso para reina de los TPU-CIO, la cual reinará durante el carnaval, el lado Atlántico.

La presentación de las 9 bellas candidatas que rivalizarán por el título de reina de los TPU-CIO y la iniciación formal del concurso, tuvo lugar el 23 de Enero, en el Club Savoy ante una entusiasta reunión de miembros y amigos de la unión. Cada concursante representa ciertas divisiones de la Zona del Canal y tiene un representante para dirigir su campaña.

La elección de los Clubhouses, Escuelas y Oficinas Postales es Dorothy Morrison; re presentando a la Agencia de R.F.A. está Victoria Williams; el Depósito del Comisariato y el Frigorífico de Mt. Hope están jugando sus votos a Victoria Lancrey; Rose Goodrich tendrá la Prensa del Canal de Panamá, MTD, DQM, la Planta de Aceite, Almacenes y Hotel, trabajado para ella; Blanche Rose representará a los Almacenes al por menor de Comisariatos y la Lechería de Mindí.

Los Departamentos de Salubridad, División de Construcción y División de Transportes de la Compañía del Ferrocarril de Panamá, están luchando por Jean Smith; los civiles del Ejército y Marina están apoyando a Evelyn Hamilton; Rosaline Lowe representará a la División de Marina, Ingeniería Mecánica, Eléctrica, y de Dragas, las divisiones de Exclusas y Ayudas a la Navegación respaldarán a Corinne Brown.

apelación a la cual recurrir.

VIVIENDAS PARA LOS HIJOS QUE DEPENDEN DE SUS PADRES

"ORO"—Los hijos que dependen de sus padres, para la asignación de viviendas se definen como los hijos que ganan menos de B. 125.00 por mes, no importa la edad.

"PLATA"—Los hijos que dependen de sus padres son todos aquellos que tienen menos de 18 años de edad a menos que asistan a una escuela reconocida en el Istmo. Si tienen más de 18 años y no están en la escuela, no son considerados como que dependen de sus padres ya estén empleados o no.

JUBILACION

"ORO"—Los empleados pueden ser jubilados bajo las provisiones de la Ley de Jubilación en la Zona del Canal que proporciona una pensión decente—superior a la ley de los empleados del "período de Construcción" que trabajaron por lo menos tres años antes de 1914 tienen derecho a una pensión adicional.

"PLATA"—Los empleados son específicamente excluidos de la Ley de Jubilación de la Zona del Canal. Pueden ser puestos en una compensación en efectivo si han trabajado el mínimo de 10 años. La compensación en efectivo proporciona un estipendio de B. 1.00 mensual por cada año de trabajo con B. 25.00 mensuales como máximo. La incapacidad de los empleados para ahorrar dinero debido a sus inadecuadas escalas de pago junto con las pequeñas cantidades que reciben por compensación ha resultado en una vida de miseria para cientos de "veteranos" en Panamá y en toda el área del Caribe. Además, los empleados de "plata" de los "días de la construcción", muchos de los cuales empezaron a trabajar en 1904, 1905 y 1906 no reciben nada adicional por esos años de servicio.

Mientras estas diferencias en derechos y beneficios lo mismo que las diferencias en salarios, viviendas, facilidades de recreo, etc. se mantengan así, existirá un feo sistema de discriminación en la Zona del Canal. Ninguna cantidad de negaciones o frases altas podrá borrar lo que esta sencilla historia dice.

Los representantes y simpatizadores de las candidatas están trabajando sobre - tiempo para traer los votos del triunfo y una viva competencia se está desarrollando para levantar los fondos necesarios antes de cada escrutinio.

Los escrutinios serán un sun tuoso acontecimiento semanal, los Domingos en la noche, en el Club Savoy con baile y entretenimientos para todos los concurrentes.

Cecil Josephs, Presidente del Comité del Carnaval de los TPU-CIO declaró que se están llevando a cabo los planes para la construcción de un gigantesco carro alegórico para el desfile del Carnaval, el cual será una sensación algo de lo que los miembros se sentirán orgullosos.

La oficina principal para todos los asuntos en relación con el Carnaval y el concurso, será el Club Savoy, donde se celebrará el carnaval con una serie de bailes de gala en las noches de los días 26, 27, y 28 de Febrero, y 1º de Marzo.

Graham A. Lewis, Presidente del Cabildo de Cristóbal, ha pedido a todos los miembros que asistan a las actividades del Carnaval para lograr hacer de él un magno acontecimiento. Declaró: "Esta es la primera vez que los TPU-CIO han sido invitados a participar en las celebraciones del Carnaval. Hemos aceptado esta invitación con el entendimiento de que los miembros y amigos de los TPU-CIO ayudarán, lo mejor posible, a hacer de nuestra participación un resonante éxito.

Nota:—En la página 2 de la edición inglesa los retratos de las Candidatas aparecen en forma prominente.

HOGAN OBTIENE EL PRIMER LUGAR EN EL CONCURSO DE BALBOA

Delegados de la División de Marina Ocupan los Primeros Lugares en Reñida Competencia

Dos delegados de la división de Marina, los hermanos Cswald Hogan y Cuthbert Manner, encabezaron el 4º trimestre de 1948, en el Concurso de los Delegados de Balboa. Hogan fué el primero, con 74 puntos, mientras que Manner ocupó el segundo lugar con 70. En el Tercer lugar quedó la hermana Edith Harper con 52 puntos, delegada del Comisariato de Balboa.

El concurso está basado en la cantidad de organización que hace un delegado en su área y su asistencia a las reuniones del concilio de delegados.

Otros delegados sobresalientes durante el cuarto trimestre fueron Cleveland Green con 49 puntos, L. A. Pennycook (45 puntos), Aura Stanford (44 puntos), Kenneth Sealty (40), A. Cozier (39), A. Rambo (38), y McKin Alcide (37).

MAS DE 100 JEFES DE SECCION RECIBEN AUMENTOS DE GRADO

Ordenada Nueva Posición de Administrador de Comisariato

Más de cien jefes de sección en los comisariatos de todo el Istmo fueron ascendidos de grado el mes pasado después de muchas apelaciones hechas por la unión con la Administración.

Estos aumentos de grado vinieron como resultado de un estudio comprensivo de los jefes de sección de Comisariatos, por la Oficina de Personal, después de varias protestas hechas por la Unión, acerca de las clasificaciones. Muchos de los empleados fueron ascendidos uno, dos, o tres grados.

Además, los empleados que dirigen los comisariatos de Madden Dam, Summit, Cocolí (ahora, Río Grande) son clasificados ahora como Administradores de Comisariatos. Anteriormente estaban clasificados como Jefes de Sección pero ahora han sido cambiados a las recién creadas posiciones de Administrador de Comisariato A, Grado 10, y Administrador de Comisariato B, grado 11.

Recibos por deducciones se entregarán a los empleados con los comprobantes de pagos

La Administración avisó a la Unión que espera implantar el sistema de recibos por deducciones a los empleados, empezando con el período de pago de Abril.

La Unión ha pedido este (Pasa a la Pág. 3)