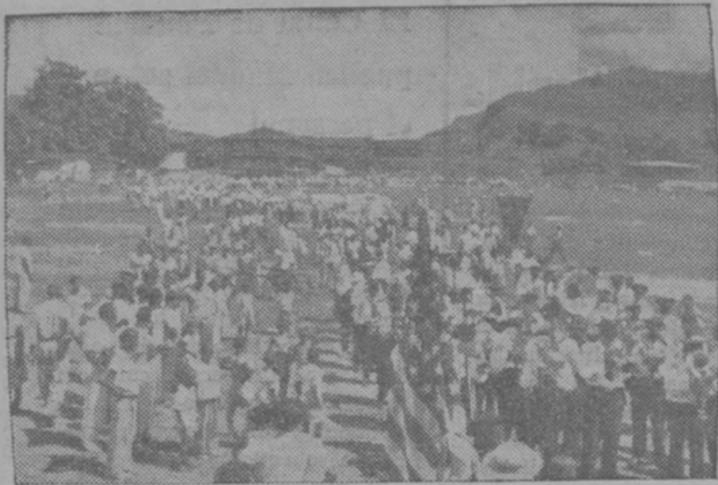


CALOR DE 100° NO ES OBSTACULO



La parada del Día del Trabajo en el terminal Pacífico del Istmo en el momento que se acercaba al parque de juegos de La Boca, después de desfilar por las principales calles de Ancón y Balboa, en grandiosa demostración de solidaridad con el Local 713. do 713.

En Conferencia con el Sr. Vietheer La Unión ataca política del Canal

Una delegación compuesta de los señores Foster Bournes, Representante Internacional y Herman Moore, Organizador, tuvo una larga conferencia con el señor George Vietheer, el mes pasado para exponer los varios puntos importantes en el programa del Cabildo 713.

El señor George Vietheer ha pasado los últimos meses en el Istmo estudiando las escalas de pago y las condiciones de trabajo de los empleados que son ciudadanos de Estados Unidos y los que no son ciudadanos de ese país. Es asistente del Director del Personal del Departamento de Comercio y fue enviado aquí en comisión especial por el Departamento de Defensa que tiene jurisdicción sobre las medidas que afectan el personal de la Zona del Canal.

La delegación hizo varios ataques a la aplicación de la "Escala de Pago del Caribe" que afecta a los que no son ciudadanos de Estados Unidos, empleados en la Zona del Canal. Se hizo notar también la oposición a varias prácticas indeseables del Canal de Panamá con respecto a este grupo de empleados.

El sistema anticuado de reducción-de-fuerza fue enérgicamente denunciado. "La aplicación de un sistema para los empleados de "oro" y otro para los empleados de "plata" es causa de amarguras y resentimiento entre miles de trabajadores", dijo la delegación.

El sistema de fijar la tasa de eficiencia, el sistema de promociones, condición de viviendas, y otros puntos de ataques del programa de la Unión fueron también puestos en claro por los delegados.

El señor Vietheer manifestó bastante interés en los comentarios de los señores Bournes y Moore y prometió darles la debida consideración en la reunión de los datos para su informe.

UNA AMONESTACION A LA . . .

(Viene de la Pág. 1)

Estas acciones inevitablemente conducen a uno tomar la conclusión de que estas son organizaciones de trabajadores de nombre nada mas. No conocen ni el significado elemental de la "hermandad", la "solidaridad" y el "humanitarismo" que han sido las piedras angulares del movimiento laborista en toda su larga historia.

Este grupo no se inspira mas que en el bajo egoísmo, la codicia y la avaricia y están dispuestos a condenar al infierno a otros grupos de trabajadores solo para satisfacer sus propios intereses sórdidos. El Consejo de Oficios de Metal y la Unión Central de Trabajo de la Zona del Canal manchan y deshonoran el buen nombre del movimiento obrero.

Los miembros de nuestra Unión no han cometido nunca, conscientemente, acto alguno que dañara a otros grupos de trabajadores ni a la F.A. de T., a pesar de las provocaciones sin precedente. El cometer tales actos sería violar nuestro concepto de los fines del unionismo. Estamos interesados en adelantar nuestro propio destino económico. Si en el proceso de buscar los medios de ganar una mejor norma de vida podemos ayudar a otros mucho mejor.

Creemos que infligir daños a otro grupo de trabajadores, como consecuencia nos afectará también a nosotros, porque el bienestar de los trabajadores está unido e inexcusablemente igual para todos.

Siempre hemos tratado de cultivar la hermandad entre los dos grupos de empleados de la Zona del Canal porque pensamos que estamos obligados para con el Canal de Panamá y el gobierno de Estados Unidos para luchar por una operación eficiente del Canal y práctica de la hermandad entre todos exaltaría esa eficiencia, cuando el desacuerdo tendría un efecto contrario.

Sin embargo, en presencia de este burdo ataque no provocado de la F.A. de T., no podemos quedar en silencio. Esperamos que esta contestación sea suficiente ante el mundo entero y avisamos con toda solemnidad a los que se han colocado en plano de tormentadores que hay un límite al sufrimiento humano.

Miles toman

(Viene de la Pág. 1)

ción de la Parada, Lester Pringle, quien salió recientemente, rumbo a Estados Unidos; Edith Harper; José C. Tuñón y Francisco Araúz, Primer Presidente del Cabildo 713.

ENTUSIASTA PARADA: Aproximadamente 3.000 miembros y sus familiares participaron en la demostración en el lado Pacífico a pesar de un calor de 100 grados que parece fué responsable de evitar la asistencia de centenares de miembros quienes de otra manera hubieran asistido.

Numerosas banderas con leyendas apropiadas fueron llevadas en alto por los miembros dando a conocer las justas demandas de la Unión. Entre ellas se notaba algunas que rezaban: "Un sistema de Jubilación Adecuado y no Auxilio por Incapacidad", "Mejor Vivienda", "Mejores Sueldos" y "Mejores Escuelas". El aprecio del Cabildo para el Director Max Brodsky quien fué expulsado ilegalmente por el ex-Ministro Molino, se notó en unas banderas que en las leyendas exaltaban sus valores.

La parada en el lado Atlántico se llevó a cabo por la tarde en un ambiente más fresco, y resultó un aplaudido éxito. Aproximadamente 5.000 personas tomaron parte.

Miles de personal llenaron las calles y se congregaron en los balcones atraídos por la parada más imponente que se ha visto en esa ciudad. La muchedumbre trajo a una más bien reminiscencias de los carnavales celebrados anualmente en esa ciudad.

Las Bandas de los Bomberos de Colón y la Concordia suministraron la música apropiada para el desfile cuya ruta de marcha incluía las calles principales de Cristóbal y de Colón.

Los puntos resaltantes de la parada fueron el festejo en celebración del día Obrero con discursos pronunciados por figuras prominentes de esa ciudad, tales como el Licenciado Jorge Illueca, Diputado a la Asamblea Nacional; el Alcalde Dominador Bazán; Sr. Héctor Connor y el Sr. Mariq Julio. El hermano McKinnon, ciego ex-empleado del Canal de Panamá y de la Armada, expresó su gratitud por la espléndida representación hecha en su favor por la Unión, que le permitió recibir más de B/. 2.000 en pagos atrasados y una pensión vitalicia de importancia.

A los enemigos de la Unión quienes miraban escondidos de tras de los árboles en el trayecto de la parada, ésta fué una rotunda demostración de la solidaridad de los miembros del Cabildo 713 en su apoyo de la TPU.

ACCION

Publicado una vez al mes
por Local 713-TPU-CIO
COMITE DE PUBLICIDAD
Wilfred A. Wason, Presidente
Victor M. Carew
Editor
REPRESENTANTES
Peter Forbes, Anderson G.
Dow, Victor McCarthy Le-
Roy Innis, Christopper
Harewood. H. A. Thomas

EDITORIAL

El principio de reconocer las condiciones de antigüedad de empleo es una práctica de antaño, respetada en la industria Americana. Casi no existe un contrato negociado por unión obrera que no presta alguna consideración a la antigüedad de empleo con respecto a promoción y eliminación por medio de reducción de fuerza.

Este derecho adquirido por la gran mayoría de los trabajadores está universalmente aceptado en el movimiento obrero como son la jornada de 40 horas por semana, la rata por sobretiempo, compensación por accidente en el trabajo y otros privilegios adquiridos tras dura y gallarda lucha.

Los empleados Federales sufrieron por muchos años la arbitrariedad y la discriminación practicadas en los períodos de suspensión de trabajo por motivo del viejo e inadecuado sistema puesto en práctica por el gobierno. Después de años de lucha y las campañas llevadas a cabo por la T.P.U., se obtuvo la aplicación de un sistema mejor en la reducción de fuerza para los empleados Federales. La Comisión de Servicio Civil fue convocada al fin de que el principio de antigüedad ya en práctica casi universalmente en las industrias, debería por lo menos tener alguna aceptación en el procedimiento del gobierno.

Varios estados, condados y gobiernos municipales siguieron este paso y hoy la gran mayoría de empleados —ya sea en la industria ya en el gobierno— tienen protección en referencia a la suspensión y la promoción en el empleo.

La razón por la cual se hace énfasis en la antigüedad de empleo es harto sencillo. Es difícil determinar el grado de eficiencia con alguna precisión. Distintos superintendentes llamados a determinar la eficiencia de algunos empleados llegaron a distintas conclusiones. No hay método objetivo para la correcta determinación del grado de eficiencia del empleado a pesar de las fórmulas fantásticas y las prescripciones de que valen los expertos del personal obrero.

Atreviéramos decir que pocos son los superintendentes que no permiten —conciente o inconcientemente— la consideración del factor personal enteramente apartado de la eficiencia, para influir en sus juicios sobre el valor de un empleado. Un empleado puede ser el más rápido, más capacitado y el más digno de confianza en un grupo de cincuenta empleados, sin embargo el que limpia el carro del jefe, puede tener preferencia.

Algunos jefes o capataces de trabajo prefieren mejor a un trabajador sumiso y conforme y dará el aviso de reducción de fuerza a otro empleado aunque sea éste mas competente. Cuantos "cepillos" no han retenido sus empleos después de que otros mas capacitados han sido despedidos?

Una discusión entre un empleado y el superior puede encontrar la mente del jefe por muchos años y suministrar la base para un aviso de reducción de fuerza al empleados.

Estos argumentos no constituyen una acusación directa de las fuerzas de la Zona del Canal, ni de los superintendentes y capataces de esa obra. La Unión ha descubierto que las condiciones apuntadas prevalecen dondequiera que los trabajadores estén bajo las órdenes de capataces y superintendentes. La verdad es que el promedio de capataces no son dignos de la confianza al extremo de confiarles la determinación de la relativa eficiencia de los empleados sobre una base correcta, imparcial y equitativa.

Aunque el empleado de "oro" como también los miles de empleados de la Armada, la Marina y la Fuerza Aérea, que no son ciudadanos de Estados Unidos, tienen la protección de antigüedad de empleo en el procedimiento de suspensión de trabajo, como lo establece la Comisión de Servicio Civil; el empleado de "plata" del Canal y el Ferrocarril está aún bajo el viejo sistema de "eficiencia".

Esta política le da al promedio de capataces un campo amplio que les permite deshacerse de cualquier empleado que les parezca antipático, no obstante la eficiencia del empleado, en la primera oportunidad, por motivo de reducción de fuerza. Encontramos también que los empleados que han trabajado fielmente con el Canal de Panamá por veinte o veinticinco años han sido insensiblemente botados porque ya no pueden manejar un pico con la destreza de un joven de 25 años de edad.

Algunos de estos empleados ni están elegibles para el auxilio de incapacidad. Ninguno quiere emplearlos porque son avanzados en edad. Después de sus largos años de trabajo salen con una papeleta rosada en la mano para ingresar a las filas de los abandonados y a buscar la limosna por plazas y prados.

Un procedimiento decente de reducción de fuerza hubiera dado alguna protección a estos empleados. Mantenemos que aunque ya un hombre que ha trabajado 25 años, no puede levantar el peso que puede levantar un joven, el Canal de Panamá lo debe a aquel el doble por su leal servicio. Botarlo desvalido a la calle no parece ni justo ni correcto.

Nos pasma pensar que el gobierno de los Estados Unidos sea tan exigente que obliga acciones como éstas. Dijo el presidente Truman una vez que el Gobierno de los Estados Unidos debe ser un patrón modelo.

Esta declaración de alto alcance suena como una burla, cuando se contempla el sistema anticuado de suspensión de empleo puesto aquí en práctica.

Hemos estado por tiempo demasiado largo al azote de la tempestad. Queremos ya disfrutar de algunos de los sencillos derechos de que gozan otros empleados Federales y demás obreros. Como un paso hacia este fin, creemos que ya ha llegado el tiempo para que la Administración haga cambios básicos en el sistema de reducción de fuerza, tendiente a acabar con el favoritismo, la discriminación y la arbitrariedad e inaugurar la era de seguridad, protección y justicia.