

ESTE ES SU  
PERIODICO

RESPALDELO!



Organo Oficial  
TPU-CIO

del  
Local 713.

Vol 3 —Nº 17

PANAMA, R. P. FEBRERO 10, 1949

GRATIS

# Así es que la F. A. del T. nos quieren Organizar

## Revelado Su Actitud Hacia Los Obreros Del "Rol De Plata"



José Stamp, ganador de la Beca, visita a Mordchai Johnson, Presidente de la Universidad de Howard.

De izquierda a derecha aparecen en la fotografía: Albert J. Carter, Presidente de la Universidad de Howard, sucursal de las TPU; José Stamp, ganador de la Beca; Roy Eldean, Vice-Presidente Internacional de los TPU-CIO; Thomas Richardson, Presidente de la Comisión Anti-Discriminatoria de los TPU-CIO.; el Dr. Mordchai Johnson, Presidente de la Universidad de Howard; Lewis K. Downing, Decano de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad de Howard.

## JOSE STAMP MATRICULADO EN LA UNIVERSIDAD DE HOWARD

## LOS SALARIOS LOCALES PERTENECEN AL PASADO

Ya es hora de que la teoría de las escalas de sueldos locales sea expuesta a la realidad y a la lógica. Esta teoría no empezó cuando los letreros de "salarios locales" y "salarios de los Estados Unidos" fueron retirados en Noviembre. Su principio está enterrado en el confuso y reaccionario pasado.

Bajo esta teoría, los salarios para los llamados empleados de "plata" deben mantener una estrecha relación con las escalas de salarios de la localidad. Las ratas de salarios locales más frecuentemente citadas, son las que prevalecen en Panamá, y específicamente los de las ciudades terminales de Colón y Panamá. La razón que se encuentra detrás de esta teoría es algo como esto: Cuando los Estados Unidos emplea en, o cerca de, un país extranjero, trata de aproximar las escalas de salarios a las de ese país, a fin de crear los menos posibles disturbios en la vida económica de esa nación. El argumento continúa que, si los Estados Unidos tuvieran que pagar ratas de sueldos substancialmente más altas que las que prevalecen en Panamá, la disparidad podría causar gran intranquilidad en la República y sometería a los patrones a unas desfavorables demandas de salarios.

La conveniencia de este argumento es que la pregunta de qué es un salario para vivir está elegantemente a un lado. La consideración importante bajo la teoría de "salario local" es "cuáles son los salarios en Panamá" no "que salarios proporcionarán una vida de-

(Pasa a la Pág. 4)

El ganador de la Beca de los TPU estudiará Ingeniería

José Stamp, ganador de la beca de los TPU, llegó a los Estados Unidos el 31 de Diciembre de 1948, para matricularse en la Universidad de Howard. A su llegada fué recibido por Thomas Richardson, Presidente de la Comisión Anti-Discriminatoria de los TPU-CIO; por el Profesor Hurley y Lewis K. Downing, Decano de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad de Howard.

De acuerdo con arreglos anteriores, el ganador de la beca estudiaría en el Instituto Hampton, pero como la Universidad de Howard ofrece un programa educativo más extenso, en materiales de ingeniería, los oficiales de los TPU pudieron matricular a Stamp en la Universidad de Howard.

Stamp, al llegar a los Estados Unidos declaró: "Tengo una profunda gratitud para el Local 713, la unión de mi padre, para los Trabajadores Públicos Unidos, CIO y Paul Robeson, por darme esta oportu-

(Pasa a la Pág. 4)

De modo que la F. A. del T. ha revelado su verdadero motivo al enviar una comisión para "investigar la discriminación en la Zona del Canal". Sí, el gato está fuera del cartucho, la F. A. del T. quiere establecer una Unión de "plata". Nuestra primera reacción a esta proposición es la del reírnos, bastante y desdenosamente. Pero al pensarlo por segunda vez, esta es una proposición tan descarada y viene con tan colosal desfachatez que pensamos dedicarle un poquito de atención en nuestra columna.

Primero me gustaría sacar de nuestros archivos una carta enviada por William Green, Presidente de los E. A. C. Z. C. Esta carta es en repuesta a la petición de los E. A. C. Z. C. para afiliarse a la F. A. del T.

Sr. S. H. Whyte, Representante de los Empleados Antillanos de Color en la Zona del Canal. Apartado 295, Balboa, Z. del C.

Estimado Señor:

Ante mi su carta del 31 de Enero. Se refiere usted a que los empleados Antillanos de la Zona del Canal, localmente conocidos como empleados de "plata" se organizarán y formarán parte de la Federación Americana del Trabajo. Se refiere a correspondencia con esta oficina en relación con este asunto.

Nuestros archivos demuestran varias ocasiones diferentes en las cuales se han formulado peticiones a la Federación Americana del Trabajo para Cartas Constitucionales por parte de los Empleados de "Plata" Antillanos de Color. Los archivos también demuestran que el Consejo Ejecutivo de la Federación Americana del Trabajo rehusó expedir estas cartas, sino a las uniones internacionales cuyos gremios están representados, y además que la Federación Americana del Trabajo no expide cartas constitucionales a trabajadores en países extranjeros. Esta es la posición de la Federación Americana del Trabajo en relación con este asunto.

De usted atentamente,

WILLIAM GREEN,

Presidente de la Federación Americana del Trabajo.

Nótese la suave hipocresía! Green dice: "La Federación Americana del Trabajo no expide Cartas Constitucionales a los trabajadores de países extranjeros". Si la F. A. del T. fuera verdaderamente sincera, como podría justificar la expedición de ellas a los empleados de "oro" que trabajan para el mismo gobierno, en las mismas divisiones y en la misma Zona del Canal. Seguramente que si los empleados de "plata" estaban trabajando en un país extranjero, entonces los empleados de "oro" también. Y no se daba cuenta el Sr. Green del hecho de que en el mismo momento en que él escribió su carta, la F. A. del T. había dado Cartas Constitucionales a locales en Canadá, el cual no es exactamente un territorio de los Estados Unidos.

Si ahora ellos quieren empleados de "plata" en la F. A. del T. debe ser correcto el asumir que los líderes de la F. A.

(Pasa a la Pág. 3)



En la fotografía Pascual Ampudia, Presidente de la T.P.U. Local 712 y Cecil Hall, Secretario-Tesorero de la Unión en momento de terminar una interesante conferencia con el Presidente de la República Don Domingo Díaz Arosemena, sobre la condición del trabajador en la Zona del Canal.

QUIEN DICE QUE NO HAY NINGUNA DISCRIMINACION?

Los Miembros Del Lado Atlántico Están Dirigiendo Los Plan es 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 por 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 los 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 da 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; representando 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 Plan ta 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.

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.

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.

— o o o —

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.

**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 Sealey (40), A. Cozier (39), A. Ramboá (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)

EDITORIAL

# LA CAMPAÑA ORGANIZADORA GRAL. EMPIEZA EN FEBRERO

## SE NECESITA EL MAXIMO DE FUERZA PARA EL 81º CONGRESO

Una campaña organizadora para hacer de cada empleado de la Zona del Canal un miembro de la Unión, fué iniciada el primero de Febrero después de varias semanas de planes y preparaciones por las Juntas Ejecutivas y Concilio de Delegados de cada Cabildo. La campaña continuará por un período de tres meses hasta el 30 de Abril.

La Junta Ejecutiva del Local 713, al instituir la campaña, pidió un esfuerzo general por parte de cada oficial y delegado para "vender la unión, a aquellos empleados que se han descuidado en obtener una acción para mantener la organización y para ayudar a trabajar por mejoras en los salarios y condiciones de trabajo que la unión ha logrado ya.

En una solicitud a todos los Cabildos, el Presidente Ampudia declaró:

"Existe la urgente necesidad de levantar el salario mínimo de los llamados empleados de "plata" y proveer a cada empleado con un aumento substancial en los salarios. La necesidad de un decente sistema de jubilación es obvia. Existe un lamento por viviendas más adecuadas. Estas cosas podemos obtenerlas únicamente, si cada empleado se da cuenta que él debe ser parte de nuestra organización y añade su fuerza a esta unión.

"El 81º Congreso se ha reunido recientemente y nuestra Unión Internacional pondrá una campaña legislativa para conseguir la aprobación de legislación básica, la cual ayudará a los empleados de "plata". El éxito de la campaña legislativa dependerá de la fuerza y del número que apoya a nuestra unión.

"De nuestra pasada experiencia, sé que todos los oficiales y delegados darán toda su cooperación a esta campaña".

La Junta Ejecutiva de cada Cabildo se ha constituido en el comité organizador para el Cabildo y es responsable de todas las actividades en la campaña.

Se han nombrado Capitanes de manzanas y sus ayudantes, para recorrer todas las áreas en las distintas comunidades y hacer contactos personales con todos los que no son miembros. Los comités de publicidad y de educación de los Cabildos han preparado programas para ayudar a los delegados y miembros en la Campaña.

A pesar de que la campaña del año pasado concedió una rata baja o concesión para el reingreso, la actual campaña no hace concesiones, y el reingreso seguirá siendo a B/. 6.00. Sin embargo, todos aquellos empleados que deseen reingresar, podrán hacerlo mediante pagos parciales o abonando poco a poco los B/6.00.

Se han preparado cuadros y gráficas para representar el progreso de cada cabildo en la Campaña y su situación de semana en semana. A pesar de que no se ha definido premio para el Cabildo ganador, se espera que el Cabildo que tenga el primer lugar al culminar la campaña sea debidamente gratificado.

Ya Gatún ha retado a Gamboa, la ganadora de la Campaña del año pasado y Cristóbal ha lanzado un reto a Balboa. Se prevee que con estos retos ya lanzados, la competencia por el primer lugar y entre los Cabildos individuales serán muy reñidos.

El Director Regional Brodsky, comentando la campaña organizadora dijo:

"Ahora, más que nunca, debemos demostrarles a todos aquellos enemigos de nuestra unión que no han dejado de difamarnos en toda oportunidad, y quienes recientemente intensificaron sus ataques, que el Local 713 puede luchar y luchar para aumentar en números. Los tres meses de campaña deben ser meses de actividad para todos los miembros de la unión. Cada miembro debe convertirse en un organizador. Una organización 100% es la respuesta más efectiva para nuestros críticos.

## ASI ES QUE LA (Viene de la Pág. 1)

del T. han sufrido un cambio drástico en el corazón y que ahora van a hacer todo el esfuerzo posible por mejorar las condiciones de trabajo y vida de este maltratado grupo. A continuación, ofrecemos un extracto de las actas en mimeógrafo, del Metal Trade Council de la Zona del Canal, de su reunión del 19 de Diciembre de 1948:

"En la reunión del 14 de Diciembre celebrada con el Gobernador, en relación con la visita del comité de la C.I.T., la discusión llegó al asunto de las viviendas para panameños en la Zona del Canal. El Gobernador estuvo de acuerdo en que no había nada en los tratados que requería que los ciudadanos de la República de Panamá residieran en la Zona, pero declaró que esta fué una buena práctica ya que aseguró una considerable fuente de trabajo y fué hecha principalmente por esta razón. El Comité formado por los hermanos Jones, Price, Dillman y el Presidente, señaló que como los anteriores Gobernadores han dicho siempre que no había más sitio para construcciones en la Zona y siempre presentaron esto como una de las razones por las cuales la reforma McCarran no puede ser puesta en efecto y que nosotros consideramos que los panameños deben ser trasladados a la República de Panamá, ya que ellos dicen que siempre están siendo discriminados en la Zona del Canal y seguramente ellos no se opondrían a vivir en su propio país, el cual debemos creer es el país más grande del mundo. También como los TPU acaban de anunciar que van a pedir que nuestro gobierno les construya mejores casas y les conceda más recreación, entretenimiento y escuelas. Si las cosas que los Estados Unidos suministra no son suficientemente buenas, ellos se deben cambiar a las excelentes viviendas y asistir a los espectáculos y escuelas y comprar sus comidas en la República donde ellos recibirán un mejor trato ya que

## TIO DUDLEY DICE:

Si la F. A. del T. quería investigar la discriminación, no tenía que venir hasta la Zona del Canal. Podían haber enviado un comité para investigar la discriminación practicada por sus propias uniones en los Estados Unidos.

Considerando todas las angustiosas lamentaciones emitidas por los periódicos locales por la reducción del 25% diferencial para ciertos empleados de "oro", nos gustaría ver una pequeña lágrima por los sueldos de "plata".

Parece que en estos días las condiciones en la División de Comisariato están peores. Podemos recordar los días cuando daban un sandwich y una botella de soda a los empleados, una vez al año, cuando trabajaban de noche para completar el inventario anual. Este año, si hacen así le costará 20 centavos.

Leyó esas cartas de protesta cuando un columnista de un periódico local demostró cómo puede mantenerse a una familia con B/. 20.00 semanales? Pensamos qué hubieran dicho si les hubieran demostrado cómo mantener a una familia, con B/. 18.00 semanales—el sueldo aproximado de "plata".

Comprendo que en estos días la gente está tapando los huecos en sus apartamentos con la acumulación de cierto periódico semanal.

Esto viene directamente de las actas de la reunión del Metal Trades Council celebrada el 19 de Diciembre de 1948: "El Hno. Jones declaró que su comité (el comité local de la F. A. del T. que conducirá al grupo de la F. A. del T.) espera demostrar a la delegación Latino-Americana que aquí no hay discriminación, pero que sí creemos en la segregación, y trataremos de demostrarles nuestra oponión y hacerles entender nuestra situación si es posible". Es algo extraño que fuimos criticados?

es de ellos, y entonces tendríamos más espacio para alojar a los ciudadanos de los Estados Unidos en la Zona del Canal".

Este sarcástico ataque apenas suena como la política del buen vecino, a un grupo de empleados que ellos están tratando de organizar. Pero quizás nosotros no leímos correctamente. Veamos las actas para ver que más dicen. En la página 8 dice lo siguiente:

"Se presentó una moción, debidamente secundada y aprobada, que el Comité Legislativo recomiende que el Metal Trade Council adopte la nueva ley tal como fué presentada por el Representante Legislativo, como sustituto de la reforma McCarran y, que se le instruya que haga todo lo posible para que sea aprobada en las sesiones del 81º Congreso".

De modo que ellos todavía están luchando por la reforma McCarran, o un sustituto. Esto contrasta con las tristes lágrimas derramadas por la F. A. del T. con tanta frecuencia por la lamentable condición de los empleados de "plata". El cuadro completo es tan ridículo que no es difícil imaginarse a algunos de los oficiales de la F. A. del T. diciendo: "Mira como los estamos tratando ahora. Esperen a que los tengamos aquí en la F. A. del T. Entonces pagarán verdaderamente por el privilegio de ser miembros. ¡Ho! Ho! Eso es una pelotera".

Lo que también se olvidaron de decir es que muchas de las uniones internacionales de la F. A. del T. practican oficialmente la discriminación contra sus propios miembros de color. Algunas de las uniones impiden que sus miembros de color voten para la elección de oficiales o para políticas. Otras, los excluyen de ocupar posiciones aún, otro tipo de discriminación de el de poner a todos los miembros de color en locales separados de los miembros blancos.

Todo esto conduce a tan horroroso record de engaño, traición, duplicidad e hipocresía, que nos preguntamos como alguna organización que se respeta así misma puede aguantarlo.

# LAS TENDENCIAS DE HOY

Por FOSTER BOURNES

Aún en el medio del desbarajuste y estentóreo griterío una débil voz se levanta corajudamente y es escuchada. UN PERIODICO — "El Repórter del Servicio Civil" de Washington, D. C. alaba a los TPU por su lucha contra las violaciones de la Orden del Presidente para MPE, y contra la discriminación! Dicen: "Esta es una valuación intrépida y franca de la discriminación en el servicio del Gobierno, la cual existe, a pesar de las negaciones oficiales. Lo que el artículo no señaló es que mucha discriminación es tan intangible y ha sido aceptada por tanto tiempo que los casos patentes, los cuales pueden ser probados, son solamente un síntoma del espantoso problema... un problema que debe ser resuelto por el bien de la decencia común y el proceder leal. Los TPUA han sido atacados últimamente debido a su declaración de que siguen la línea del Partido Comunista. Si es cierto o no que sus miembros son comunistas (y en estos días cualquiera que refunfuña detrás de su mano que la prueba de espía puede ser una buena noticia, pero por qué el Congreso no hace algo acerca de la escasez de viviendas, es apto para ser llamado un Comunista, por alguien). LOS TPUA SE AGITAN POR SUS MIEMBROS y se atreve a declararse en desacuerdo con las tendencias prevalecientes sobre los tópicos contenciosos". Bien Gracias Amigos.

Cuando el costo de la vida voló en espirales hacia arriba, se llevó todo consigo, excepto los salarios. Esto no es bueno para los consumidores, por regla general, pero golpea más fuertemente al grupo que tiene entradas más bajas, ya que el índice del costo de vida no distingue entre las clases económicas. Es entonces cuando los trabajadores se ven obligados a luchar por una de las dos cosas. Los precios deben bajar o los salarios deben subir, para la devaluación del dinero en circulación. Este principio puede aplicarse si el standard de vida no es afectado, y ya que estamos demasiado atados al alto costo de vida, nos unimos a aquellos que claman por un aumento general substancial para los empleados de "plata" AHORA.

Si las cifras compiladas por el departamento de Estadísticas de Trabajo de los Estados Unidos, significan algo hasta donde llega el prepuesto de "subsistencia", entonces los empleados de "plata" están más allá del límite. Es verdaderamente difícil imaginarse, aún teóricamente, como subsistir con una escala de salario tan bajo del puesto de "emergencia". Por lo tanto pedimos una revisión más de las actuales escalas de salarios a fin de conseguir una alineación más adecuada entre las actuales escalas de salarios y lo que es considerado aún substandard para los trabajadores americanos. Si gritamos, alto y bastante, es debido a que la estrechura se ha hecho insoportable. Consideramos que el Gobierno—nuestro patrón—debe tomar nota, debe legislar si es necesario para disminuir la cada vez más ancha brecha entre los salarios y los precios.

Hemos estado observando la tendencia de los altos salarios para les ejecutivos, y no podemos ver razones válidas, para que eso no pueda ser aplicado a todos los trabajadores del Gobierno. Y ya que el costo de la vida es sentido más agudamente en los grupos que tienen entradas más bajas, consideramos que un alto porcentaje de aumento es necesario debido a la aguda situación dentro de estos grupos. Esto, por supuesto, está basado en una premisa de que se intenta mejorar las dificultades financieras de los trabajadores del Gobierno. No vemos la necesidad de hacer uso de sofismas en una necesidad de tan vital importancia y ya que esa es la opinión general en el Gobierno, que la necesidad es urgente, esperamos los resultados.

## RECIBOS (Viene de la Pág. 2)

servicio para los empleados, hace algún tiempo, afirmando que cada empleado tienen derecho a conocer su salario neto y a cada deducción hecha de éste, por varios departamentos del Canal de Panamá. Los recibos que serán entregados con los comprobantes de pago, especificarán las deducciones por libretas de Comisariato, alquiler, cuentas del médico y hospital, etc.

## 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, LeRoy Inniss, Christopper Harewood. H. A. Thomas.

# COMENTARIOS DEPORTIVOS

## La Liga de Baseball de Panamá Mejora con Mejores Importaciones

### LA SITUACION DE LOS ARBITROS ES MUY SERIA

La Liga de Baseball Profesional de Panamá, en su cuarto año de operaciones, está pujando seriamente para ocupar el segundo puesto en el Baseball Latino Americano. La Liga Cubana, la mejor está compuesta por las estrellas cubanas de las ligas Negras de Baseball, y los mejores jugadores de los equipos de la liga menor de los Estados Unidos.

— o o o —

Un serio problema, sin embargo, sigue existiendo en la negación de la Liga, de conseguir árbitros de mayor eficiencia. Cualquiera persona que haya sido un cliente regular de la Liga, estará de acuerdo en que el "Premier" Checa, Karamanites y Hinds no son aptos para ese trabajo. Su conocimiento básico del juego, es definitivamente insuficiente para enfrentarse a la Liga. Por qué no importaron árbitros de la Clase "AA" o "AAA"?

— o o o —

### JUGADORES SOBRESALIENTES

Sin sombra de duda, Pat Scanteblury, del Spur Cola es el mejor jugador de la Liga.

— o o o —

Con un equipo débil, en defensiva y ofensiva, Pat ha obtenido un record sobresaliente. Ha ganado ocho juegos y perdido uno, en lo que va de esta temporada. El promedio de carreras permitidas, es el más bajo de la liga y si continúa siendo tan mezquino para permitir carreras, su promedio de juegos ganados será un record en la Liga. Pat ha demostrado considerable clase frente a otros equipos.

— o o o —

Doug Lewis, primera base del Carta Vieja, y Quincy Barbee del Chesterfield son los principales candidatos para esta posición.

— o o o —

El segundo saquista presenta un problema. En cuanto a buen fielding regular se refiere, Manito Bernard del Chesterfield y Dale Lynch del Carta Vieja son buenos los dos. Pero cuando llegamos a jugadas sobresalientes en esa posición ellos dos tendrán que luchar con Orlando Morenó, del Spur Cola.

La situación de la tercera base es un asunto muy claro cuando se considera cuidadosamente. Al Leap del Carta Vieja y Luis Suárez de la Cervecería están jugando muy bien hasta ahora, mientras que Humbert Arthurs del Spur Cola, no resulta favorecido debido a su regular mal tiro a la primera base, que generalmente saca al primer saquista de la base.

— o o o —

Frank Austin, a pesar de que no es tan brillante como la pasada temporada, debe recibir el reconocimiento antes que Frank Sturn y Cookie Vásquez.

— o o o —

En el campo izquierdo, Oscar Garmendía de la Cervecería Nacional y Fred Bell del Carta Vieja son los mejores en esa posición, pero Bell debe recibir el mérito debido a su magnífico brazo.

— o o o —

Los honores del Campo izquierdo están divididos entre León Treadway del Chesterfield y Luis Báez del equipo cervecero. De ellos dos, Báez es definitivamente el más rápido.

— o o o —

En el Campo derecho, Fitz Roberts y Víctor Barnett de la Cervecería Nacional y Spur Cola, respectivamente son los más consistentes jugadores de esta posición.

— o o o —

Los mejores receptores hasta ahora son Leóni Kellman, director del Spur Cola y Duke Doolittle del Carta Vieja.

— o o o —

Es muy probable que dentro de pocas semanas habrá mejores jugadas por otros jugadores, de modo que no se debe considerar que nuestras selecciones continuarán desempeñándose tan bien.

### LA PUBLICIDAD DE LA LIGA ES MUY POCA

Es extraño que la Liga de la Zona del Canal, jugando una pelota de inferior calidad que la de Panamá, lo mismo que sus graderías prácticamente vacías, reciba mucha más publicidad de los periódicos, especialmente de La Estrella de Panamá, que la Liga de Panamá.

El Director Stanford Graham, de acuerdo con los informes, ha conseguido las firmas de los lanzadores Bill Jefferson y Theotic Smith para la ya repleta lista del Chesterfield. Los informes también dicen que está interesado en un buen jardinero derecho. Me pregunto si Graham está convencido de que él no puede ganar la liga con el equipo que comanda.

— o o o —

### EQUIPO DE LA UNION ENTRA EN UNA LIGA

El área del Pacifico del Local 713, ha inscrito un equipo en la Liga de Softball de Red Tank-Paraiso. El equipo está compuesto de miembros de la unión y varios dependientes de los miembros. El equipo se enfrentará al Equipo Pesado (Campeones de la temporada pasada) en su primera presentación el Martes, 15 de Febrero. El Presidente Pascual Ampudia y otros oficiales del CIO estarán presentes, algunos para jugar y otros para participar en la ceremonia de la apertura.

— o o o —

### CLIFFORD LONEY SALDRA PARA LOS ESTADOS UNIDOS

Clifford Loney, uno de los mejores corredores panameños, recibió una beca de la Southern University, en Baton Rouge, La. Loney participó en las Olimpiadas del Caribe, en Barranquilla, Colombia, como miembro del equipo de pista y campo de Panamá.

## TODOS LOS BANCOS COOPERATIVOS TIENEN SUS OFICINAS EN CLUBHOUSES

### Refiérese a la Cooperación del Director del Clubhouse

A los cinco Bancos Cooperativos Federales, que operan en las comunidades de Balboa, Clistóbal, Gatún, Gamboa y Red Tank, - Paraiso, se les ha concedido espacio para sus oficinas en los Clubhouses de sus respectivas Comunidades.

Gracias a la cooperación del Director de Clubhouses, W. H. Crooks, todas estas oficinas están equipadas con mobiliario adecuado. Una caja de seguridad también ha sido instalada en cada una de estas oficinas.

Los oficiales de los Bancos Cooperativos han expresado su agradecimiento a los Clubhouses por concederles estas facilidades a precios razonables, los cuales permitirían la operación económica de los Bancos Cooperativos.

## 3666 EMPLEADOS RECIBEN AUMENTOS DENTRO DE SUS GRADOS

### El Costo Anual es de B/. 127.639

De acuerdo con información recibida de la Administración, 3666 empleados del Canal y el Ferrocarril recibieron aumentos meritorios el 26 de Diciembre de 1948. De éstos, 24-44 eran empleados del Canal de Panamá y 1222 eran empleados del Ferrocarril de Panamá.

También se le comunicó a la Unión que el Costo Anual Total de los aumentos dentro del grado ascienden a B. 184-005. Esto está dividido en B. 127.639 para el Canal de Panamá y B.56.366 para el Ferrocarril de Panamá.

El último aumento dentro del grado, fué concedido en Julio de 1947. Entonces se dió un aumento a 4.808 empleados, a un costo de B.199.511.

## JOSE STAMP . .

(Viene de la Pág. 1)

idad de estudiar en la Universidad de Howard. Deseo ir a la Universidad porque ese es el mejor medio, en mi opinión, de llegar a mi objetivo profesional. Los ingenieros civiles, junto con otros profesionales expertos, son necesitados en mi país, el cual tiene miles de millas de carreteras por construir, puentes, y construcciones y otros trabajos de ingeniería que hacer antes de obtener un verdadero progreso. Haré todo lo posible por obtener un record sobresaliente en mis estudios y llenar los deseos de todos aquellos que me están ayudando, en los Estados Unidos y en Panamá.

En su primera visita a la Universidad de Howard, José fué bienvenido por el Decano de la Facultad de Ingeniería, Lewis K. Downing, el Decano Downing, expresó que estaba muy contento de saber que los Trabajadores Públicos Unidos habían decidido establecer tal beca

## Los Salarios Locales

(Viene de la Pag. 1a.)

cente para los trabajadores", o "cuanto ha subido el costo de la vida durante el pasado".

Cualquier principio de salario que desatiende estas preguntas vitales es ilógico, poco moral e inicuo. Si el determinante principal de los salarios en el Canal de Panamá va a ser las escalas panameñas, entonces lo mejor que puede hacer el Local 713 será ir a Panamá, organizar a los trabajadores de allí, y luchar y agitarse hasta que sus salarios hayan sido aumentados substancialmente. Esto, todos estarán de acuerdo, es un curso absurdo, pero no es más que la teoría de la cual proviene.

El corazón de la teoría de "salarios locales" parece que la República de Panamá no estará de acuerdo con ningún aumento en los salarios de aquí, más allá del nivel de los de esa nación. Por lo menos, el mantenimiento de los salarios de "plata" a un nivel más bajo debe ser por una buena razón, y si la razón es el temor de desorganizar la economía panameña entonces es también el temor de robar al pueblo panameño.

Pero quien sería el afectado? Seguramente que no serían los trabajadores. Las uniones en Panamá han pedido por tiempo record las demandas de mayores salarios del Local 713. Que ellos beneficiarán con los mayores salarios en la Zona del Canal es tan obvio que no necesita argumento. Se robaría a los patronos? Es de conocimiento general que el empleado de "plata" gasta una considerable cantidad de su salario en la República de Panamá—mucho más que el empleado de "oro". Si el empleado de "plata" recibe mayores salarios, una buena parte del aumento servirá para estimular el comercio en Panamá, enriquecer a los comerciantes y crear trabajos para los desempleados. Debe ser más claro que el cristal, que mayores salarios para los empleados de "plata" significa prosperidad para Panamá y no las dislocaciones, disturbios e irritaciones que implica la teoría de los "salarios". Confiamos que la gran mayoría del pueblo panameño esté en favor de un salario decente para los empleados de "plata".

El gobierno es el patrón más grande en esta área. El sólo, emplea tanta gente como todas las fábricas, almacenes y negocios de Colón, Panamá y toda el área alrededor. Es entonces lógico declarar que los Estados Unidos está siguiendo la escala de salario establecida. La respuesta en nuestra opinión es decididamente, no! Ya que los Estados Unidos es el patrón más grande ejerce la mayor influencia en las escalas de sueldos, y sospechamos que la carreta está en Panamá y el caballo en la Zona del Canal.

Esto golpea en el mismo corazón del argumento de los "salarios locales". Entonces, está el Canal de Panamá siguiendo a su propia sombra, con el único resultado que el empleado de "plata" se está poniendo más aturdido y hambriento a causa de la inútil caza.

Además, los Estados Unidos es la nación más rica y poderosa del mundo. Panamá es una de las más pequeñas y es económicamente pobre. Es correto, lógico o justo que la nación más rica y poderosa del mundo pague a sus empleados, de acuerdo con las escalas de sueldos de una de las más pequeñas y pobres.

Finalmente, es de interés para los Estados Unidos adherirse a la anticuada teoría de "salarios locales"? Se ha dicho una vez y otra que ha existido una mala disposición contra los Estados Unidos debido a la discriminación practicada contra los empleados de "plata". El abandono de la teoría de los "sueldos locales" y la adopción de un principio justo y moderno de salario, el cual provee salarios decentes para los empleados de "plata", hará más para cimentar los vínculos entre la Zona del Canal y la República de Panamá, que cien discursos después de una cena.

La necesidad es urgente, ahora es el momento—la discriminatoria teoría de "salarios locales" debe ser tirada en el tinaco de la basura. Las estadísticas del costo de la vida, presupuestos para un standard de vida decente y otros standards importantes, deben reemplazar la arcaica teoría de "sueldos locales". Cuando se haya hecho eso, las ratas de sueldos de "plata" estarán libres de su actual ancla y se elevarán a un nivel apropiado y habitable.

Es el deber de la unión continuar exponiendo los sofismas de la teoría de salarios locales ya que debe continuar siendo implacablemente para exponer toda la discriminación en la Zona del Canal de Panamá. Nosotros lucharemos contra estas teorías gastadas hasta que la misma fuerza de nuestra lógica y el peso de nuestros números los haya arrojado en el olvido.

El cheque de la beca, por B/1,000 ganado por Stamp, le fué entregado por los representantes de los TPU en presencia de los principales oficiales de la Universidad.

José se ha matriculado para cuatro asignaturas que son: estudio avanzado, hidráulicos fuerza de los materiales y curvas

de ferrocarril y carreteras.

En una carta enviada al Representante Internacional Joe Sachs, Stamp expresó el gran placer de haber conocido a los Richardson a quienes llamó "una gente muy agradable". También declaró que se esforzaría por hacer lo mejor posible a pesar de las circunstancias.

This is your  
UNION PAPER

SUPPORT IT!



Local 713  
Official Organ  
of  
UPW-CIO  
Non-political

Vol 3—No 17

PANAMA, R. P. FEBRUARY 10, 1949

FREE

# So The A. F. of L. Wants To Organize Us



Above Jose Stamp, Scholarship Winner, is meeting with Mordecai Johnson, President of Howard University.

Reading from left to right on photograph are; Albert J. Carter, President - Howard University Branch - UPW - CIO; Jose Stamp, Winner of Scholarship; Roy Eldean, International Vice-President. UPW - CIO; Thomas Richardson, Chairman, Anti-Discrimination Commission, UPW CIO; Dr. Mordecai Johnson, President - Howard University; Lewis K. Downing, Dean-School of Engineering and Architecture - Howard University.

## Jose Stamp Enrolled At Howard University

### "LOCAL RATES" BELONG TO THE PAST

It is high time that the "local rate" theory of wage scales be exposed to fact and logic. This theory did not begin when the "local rate" and "states rates" labels were handed out last November. Its beginnings are rooted in the dim and reactionary past.

Under this theory, wages for the so-called "silver" employees are supposed to bear a close relationship with wage scales in the locality. The local wage rates most frequently cited are those prevailing in Panama, and specifically, those in the terminal cities of Colon and Panama. The reasoning behind this theory runs something like this. When the United States employs labor in or close to a foreign country, it should try to approximate the wage scales in that country so as to create the least possible disturbances in the economic life of that nation. The argument continues that, if the United States were to pay substantially higher wage rates than the prevailing ones in Panama, the disparity would cause great unrest in the Republic and would subject the employers there to unfair wage demands.

The convenience of this argument is that the whole question of what is a living wage is neatly sidestepped. The important consideration under the "local rate" theory is "what are the wages in Panama" not "what wages will provide a decent living for the workers" or "how much has the cost-of-living risen during the past year".

Any wage principle which disregards these vital questions is fallacious, unethical, and iniquitous. If the principal determinant of wages in the Panama Canal is to be the Panamanian scales, then the best thing for Local 713 to do would be to go into Panama, organize

(Cont. on Page 4)

### UPW Scholarship Winner to Study Engineering

Jose Stamp, winner of the UPW Scholarship, arrived in the United States on December 21, 1948, for enrollment at Howard University. He was met, upon his arrival, by Thomas Richardson, Chairman, UPW-CIO Anti-Discrimination Commission, Profesor Hurley, and Lewis K. Downing, Dean-School of Engineering and Architecture, at Howard University.

According to previous agreements the winner of the scholarship was to study at Hampton Institute, but inasmuch as Howard University offers a much broader educational program in subjects leading to an engineering degree, UPW officials were successful in having Stamp enrolled at Howard.

Stamp, upon reaching the United States, stated "I have a feeling of deep gratitude to Local 713, my father's union, the United Public Workers, CIO, and Paul Robeson, for giving me this opportunity to study at Howard University. I wish to go to college because it is the best means, in my opinion, of achieving my professional goal. Civil engineers, along with other skilled pro-

(Cont. on Page 4)

## ATTITUDE TOWARD 'SILVER' WORKERS REVEALED

So the A. F. of L. has revealed their true motive in sending a committee to "investigate discrimination on the Canal Zone"... Yes, the cat is out of the bag, the A. F. of L. wants to set up a "silver" union. Our first reaction to this proposal is to laugh loud, long, and contemptuously up our collective sleeve. But on second thought, this is such a brazen proposal and comes with such colossal effrontery that we thought we would devote a little attention in our column to it.

First I would like to dig up from our files a letter sent by William Green, President of the A. F. of L., to Sam Whyte, President of the PCWIEA. This letter is a reply to the request of the PCWIEA to affiliate with the A. F. of L.:

February 20, 1930.

Mr. H. S. Whyte, Representing  
Colored West Indian Employees of the Canal Zone  
Box 295, Balboa, C. Z.

Dear Sir:

Your letter of January 31st is before me. You refer to the West Indian Employees of the Canal Zone, locally known as "silver" employees to become organized and be part of the American Federation of Labor. You refer to previous correspondence with this office with regard to this matter.

Our records show that on several different occasions applications for charters were made to the American Federation of Labor by the Colored West Indian Silver Employees. The records also show that the Executive Council of the American Federation of Labor declined to issue these charters, but to international unions whose trades are represented, and further that the American Federation of Labor does not issue charters to workers in foreign countries. That action stands as the position of the American Federation of Labor with regard to this subject.

Very truly yours,  
William Green, President  
American Federation of Labor

Notice the bland hypocrisy! Green says, "The American Federation of Labor does not issue charters to workers in foreign countries". If the A. F. of L. were really sincere, how could they justify the issuance of charters to "gold" employees who worked for the same government in the same divisions and in the same Canal Zone. Surely, if the "silver" employees were working in a foreign country, then so were the "gold" employees. And was Mr. Green blind to the fact that, at the very time he wrote his letter, the A. F. of L. had chartered locals in Canada, which isn't exactly leased territory by the United States.

If they now want "silver" employees in the A. F. of L. it should be correct to assume that the A. F. of L. leaders have

(Cont. on Page 3)



In the above photograph Local President Pascual Ampudia and Cecil Hall, Financial Secretary - Treasurer of the Union are about to conclude an interesting conference with Panama President Domingo Diaz Arosemena. Important discussions on labor conditions in the Canal Zone were held.

## UPW Carnival Queen Candidates

## Candidatas Para Reina De Los TPU



|                                                                                                                                                  |                                                         |                                                                                                                                              |                          |                                            |                                                                                                                             |                                                                                                                                                            |                                                                                                                   |                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Miss Rosalie<br>Lowe                                                                                                                             | Miss Victoria<br>Lancrey                                | Miss Jean Smith<br>for the Hospitals,<br>Health and Sa-<br>nitary Dept.,<br>Transportation,<br>P. R. R., Track<br>Gang, Building<br>Division | Miss Evelyn<br>Hamilton  | Miss Corinne<br>Brown                      | Miss Rose<br>Goodrich                                                                                                       | Miss Blanche<br>Rose                                                                                                                                       | Miss Dorothy<br>Morrison                                                                                          | Miss Victoria<br>Williams                  |
| for the Marine<br>Division, Muni-<br>cipal Engineering<br>Division, Mech-<br>anical Division,<br>Dredging Divi-<br>sion, Electrical<br>Division. | for the Commis-<br>sary Warehouse<br>and Col<br>Storage |                                                                                                                                              | for the Army<br>and Navy | Gatun Locks and<br>Aids to Navi-<br>gation | for the Oil Hand-<br>ling Plant, Store-<br>house, Motor<br>Transp. Division,<br>Panama Canal<br>Press, Hotel<br>Washington. | for the Commis-<br>sary Retail<br>Stores (Cristo-<br>bal, Camp Bied,<br>Silver City, Mar-<br>garita, Chagres,<br>Gatun, Coco So-<br>lito), Mindi<br>Dairy. | for the Club-<br>houses (Cristo-<br>bal, Camp Bied,<br>Margarita, Cha-<br>gres, Gatun)<br>Schools, Post<br>Office | for the R. & F.<br>A. — Cristobal<br>Docks |

## WHO SAYS THERE ISN'T ANY DISCRIMINATION?

To all people except those blinded by prejudice or afflicted with defective vision, there is little need of high-blown rhetoric to prove that discrimination between employees exists on the Canal Zone. A comparison of "gold" and "silver" wage scales, housing conditions, or educational and recreational facilities should silence once and for all time those who would deny that there is discrimination here.

But let us go beyond the first line of living and working conditions and take a look at, what we shall call for the sake of convenience, "secondary rights and benefits". An analysis has been made of certain regulations affecting the two groups of employees. A comparison has been made of the provisions. Let us see if there is any discrimination in the following break-down:

### WITHIN-GRADE RAISES

"GOLD"—The employees are entitled to receive a within-grade increase, after fulfilling length of requirements, simply by obtaining a SATISFACTORY efficiency rating from their supervisors.

"SILVER" — Employees must be SELECTED by their supervisor and APPROVED by the Department Head to obtain a within-grade raise. In contrast to the "gold" system, this procedure is open to favoritism and discrimination and only a minority of the employees receive increases.

### LEAVE

"GOLD"—The employees receive 324 HOURS of leave per year and may receive an additional 40 HOURS of leave with pay for travel purposes outside the tropics. They may accumulate 720 HOURS of leave before reaching the maximum. There are NO REQUIREMENTS on accumulation of sick leave.

"SILVER" — The employees accumulate leave at the rate of 192 HOURS per year and must have 240 HOURS of leave before being able to accumulate and use rest leave. The maximum amount of leave that may be accumulated is 480 HOURS.

### NIGHT BONUS

"GOLD"—The employees receive a differential or bonus of 10¢ per hour in addition to regular rates for night duty.

"SILVER"—No night bonus is allowed.

### REDUCTION IN FORCE

"GOLD"—The employees receive points for their efficiency rating, length of service IN ALL PANAMA CANAL AND RAILROAD DIVISIONS, and veterans' status. These points are totaled and become the "retention credit" of the employee. When a reduction-in-force is contemplated, all the employees' retention credits are computed and they are listed in the order of their magnitude. Those employees with the least credits are terminated first. This is a precise system guaranteeing the employee security from favoritism and arbitrary action.

"SILVER"—There is no reduction-in-force system to protect the employee. The supervisor is free to select whom he chooses for termination provided that, if two employees are EQUAL in efficiency, the one with greater seniority should be retained.

### PAY PERIODS

"GOLD"—The employees are paid every two weeks.

"SILVER"—Despite much lower pay scales, these employees are paid only once per month.

### ALLOWANCE FOR MEALS

"GOLD"—When working away from their official stations, the employees may receive \$2.25 PER DAY in allowance for meals. When the regulation was first issued in 1938, this allowance was \$1.50 PER DAY.

## Atlantic Side Members Shaping Carnival Plans

### 9 ENTRANTS COMPETE FOR QUEEN

In response to an official invitation from the Junta del Carnaval de la Concordia, the Cristobal and Gatun Chapters have launched a contest for a UPW-CIO queen to reign during the carnival period on

the Atlantic side.

Presentation of the nine beautiful candidates vying for the title of UPW-CIO queen and the formal launching of the contest took place on January 23rd at the Savoy Club

before an enthusiastic gathering of members and friends of the union. Each contestant represents certain divisions on the Canal Zone and has a manager to conduct her campaign.

The choice of the Clubhouses, Schools and Post Office is Dorothy Morrison; representing the Receiving and Forwarding Agency is Victoria Williams; the Commissary Warehouse and Cold Storage, Mt. Hope, are swinging their votes to Victoria Lancrey; Rose Goodrich will have the P. C. Press, MTD, DQM, Oil Handling Plant Storehouses and Hotel working in her behalf; Blanche Rose will represent the Commissary Retail Stores and Mindi Dairy.

The Health and Sanitary Depts., Building Division and PRR Transportation Div. are rooting for Jean Smith; the Army and Navy civilians are supporting Evelyn Hamilton; Rosaline Lowe will represent the Marine Div., MED, Mechanical, Electrical and Dredging Divisions; the Locks and Aids-to-Navigation Divisions will be pulling for Corinne Brown.

Managers and supporters of the contestants are all working overtime to being in the winning votes and keen competition is developing to raise the necessary funds, before each counting period.

The vote counting will be a gala weekly affair on Sunday nights at the Savoy Club with dancing and entertainment for all those attending.

Cecil Josephs, Chairman of the Carnival Committee for the UPW-CIO declared that plans are being made for the construction of a gigantic float in the carnival parade which will be the "talk of the Town" and something that the members will be distinctly proud of.

Headquarters for all affairs in connection with the carnival and contest will be the Savoy Club where the carnival will wind up with a series of gala dances on the nights of February 26, 27, 28 and March 1<sup>st</sup>.

Graham A. Lewis, Chairman of the Cristobal Chapter, has called upon every member to assist in the Carnival activities to insure making it a

(Cont. on Page 3)

There have been THREE INCREASES since that time totalling 75¢.

"SILVER"—These employees receive \$1.20 PER DAY in meal allowance. This has been increased ONLY ONCE since 1938 when the allowance was 90¢.

### EFFICIENCY RATINGS

"GOLD"—Before the efficiency rating is arrived at, it must be talked over with the employee by the supervisor. After it is discussed with him, he is given a copy in writing. If he is dissatisfied with the rating, he may appeal it to a special Efficiency Rating Appeal Board. One of the three members of the Board is an employee elected to the position by all the employees. The efficiency rating is very important in terms of promotions, merit raises, and reductions-in-force.

"SILVER"—There is no official rating system. In most cases the foreman or supervisor uses his own special system. He does not discuss the rating in advance with the employee nor is he required to furnish the employee a copy in writing. When the employee finally learns of his rating (which is rare except in discharge) he can appeal it through the grievance procedure but he has no special appeal board to which he can go.

### DEPENDENT CHILDREN—QUARTERS

"GOLD" — Dependent children, for the purpose, of quarters assignment, are defined as any child earning less than \$125 per month, regardless of age.

"SILVER" — Dependent children are all those UNDER 18 years of age unless they are attending a recognized school on the Isthmus. If they are 18 or over and not attending school, they are not considered dependent children whether employed or unemployed.

### RETIREMENT

"GOLD"—The employees can be retired under the provisions of the Canal Zone Retirement Act which provides a decent, liveable annuity—superior even to the Civil Service Retirement law. In addition, "construction period" employees who worked at least three years prior to 1914 are entitled to an additional annuity.

"SILVER" — The employees are specifically excluded from the Canal Zone Retirement Act. They can be placed on cash relief if they are found to be disabled and if they have worked a minimum of 10 years. Cash relief provides a stipend of \$1 per month for every year worked with a \$25 monthly maximum. The inability of the employees to save any money because of their inadequate pay scales coupled with the meager amounts they receive on cash relief has meant a life of slow misery for hundreds of "old-timers" in Panama and throughout the Caribbean area. Furthermore, "construction day" silver employees, many of whom started working in 1904, 1905, and 1906 receive nothing additional for these years of service.

— o o o —

As long as these differences in rights and benefits as well as the vast gulf in pay, housing, recreational facilities, etc. remain, so long will there be a system of discrimination on the Canal Zone. No amount of denials or high-sounding phrases will be able to erase what this simple story tells.

# EDITORIAL ALL-OUT ORGANIZING DRIVE STARTS IN FEBRUARY

## PEAK STRENGTH NEEDED FOR 81st CONGRESS

An organizing drive to make every employee of the Canal Zone a Union member was launched on February 1st following weeks of planning and preparation by the Executive Boards and Steward Councils of each Chapter. The drive is to be carried on for a period of three months until April 30th.

The Executive Board of Local 713, in instituting the drive, called for an all-out effort on the part of every officer and steward to "sell" the union to those employees who have neglected to do their share in upholding the organization and in helping to work for improvements in wages and working conditions which the Local has already achieved.

In an appeal to all the Chapters, President Ampudia declared, "There is an urgent need to raise the minimum wages of the so-called 'silver' workers and to provide every employee with a substantial increase in wages. The need for a decent retirement system is obvious. There is a crying need for more adequate housing. These things we can obtain only if every employee realizes that he must be part of our organization and adds his strength to the union."

"The 81st Congress has recently convened and our International Union will put on a legislative drive to secure the passage of basic legislation which will help the 'silver' employees. The success of the legislative drive will depend on the success of our organizing drive. Acceptance of our bills will depend on the strength and the numbers supporting our union."

"From our past experience I know that all officers and stewards will give their utmost cooperation in this drive."

The Executive Board of each Chapter has been constituted as the organizing committee for the Chapter and is responsible for all Chapter activities in the drive. Block Captains and their assistants have been appointed to canvass all areas in the various communities and make personal contact with all non-members. The publicity committees and educational committees in the Chapters have prepared comprehensive programs to assist the stewards and members in the drive.

Altho last year's drive provided a bargain rate or concession on the reinstatement fee the present drive makes no concessions and the reinstatement fee remains at \$6.00. However, all those employees desiring to reinstate will be able to do so by making partial payments or installments on the \$6.00 fee.

Charts and graphs have been prepared to depict the progress of each Chapter in the drive and their standing from week to week. Altho no definite prize for the winning Chapter has yet been decided upon it is expected that the Chapter taking first place at the culmination of the drive will be properly awarded.

Already Gatun Chapter has challenged Gamboa, the winner in last year's drive and Cristobal has hurled a challenge to Balboa. It is foreseen that with these challenges already made, competition for first place and between individual chapters will be very keen.

Regional Director Brodsky, commenting on the organizing drive, emphasized that "now, more than ever, we must show all those enemies of our union who have not failed to malign us at every opportunity, and who have recently intensified their attacks, that Local 713 can fight back and fight back in increasing numbers. The three months of the drive must be months of activity for every member of the union. Every member must become an organizer. A 100% membership is the most effective answer to our critics."

## S.O. THE A.F. OF L. . . .

(Continued from page 1)

suffered a drastic change of heart and are now going to make every effort for better working and living conditions for this maltreated group. Below is an excerpt from the mimeographed minutes of the Canal Zone Metal Trades Council of its meeting on December 19, 1948:

"Meeting with the Governor December 14th about the visit of the C. I. T. Committee, this discussion led into the question of housing Panamanians in the Canal Zone. The Governor agreed that there was nothing in the treaties that required the housing of citizens of the Republic of Panama in the Zone, but stated it was good policy as it assured a reliable supply of labor and was done mainly for this reason. The Committee, Brothers Jones, Price, Dillman and the President pointed out that as the former Governors had always said there was no more building sites in the Zone and always gave that as one of the reasons the McCarran Amendment couldn't be put into effect and that we felt that the Panamanians should be moved into the Republic of Panama since they claim they are always being discriminated against in the Canal Zone and surely they wouldn't object to living in their own country, which we are led to believe is the greatest country in the world. Also as the U. P. W. has just announced that they are going to demand that our government build them better houses and furnish more recreation, amusement and schools. If the things the U. S. furnish are not good enough they should move into the excellent quarters and attend the shows and schools and buy their groceries in the Republic where they surely will get better treatment as it is their own, and then we would have more room for housing the U. S. Citizens in the Canal Zone."

This sarcastic attack hardly sounds like the good neighbor policy to a group of employees that they are trying to organize.

## UNCLE DUDLEY

### SAYS:

If the A.F. of L. really wanted to investigate discrimination, they didn't have to come all the way to the Canal Zone. They could have sent a committee to look into the discrimination practised by their own unions in the States.

Considering all the anguish-filled wails emitted by local newspapers over the dropping of the 25% differential for certain "gold" employees, we'd like to see one little tear shed over "silver" wage scales.

Things must be getting tough in the Commissary Division these days. We can remember the days when they used to give a sandwich and a bottle of soda to the employees once a year when they worked at night, completing the annual inventory. This year, if you eat on the Commissary it'll cost you 20 cents.

Did you read those letters of protest when a local newspaper columnist pointed out how you can feed a family on \$20 a week? We wonder what the readers would have said if they were shown how to feed, clothe, house, and adequately care for a family on \$18.00 weekly — the average "silver" wage.

I understand people are patching up the holes in their apartments these days with the stock of a certain weekly news paper.

This comes straight from the minutes of the Metal Trades Council meeting of December 19, 1948: "Brother Jones stated that his committee (the Local AFL committee which will conduct the AFL group) hopes to show the Latin-American delegation that there is no discrimination shown here, but that we do believe in segregation, and we shall try to show them our side of the story and get them to understand our situation if possible." Is it any wonder we got a whitewash?

The worst part about the so-called A.F. of L. Investigating Committee is that the Canal Zone will reek for months from the stench of the red herring they dragged across the trail of discrimination.

But maybe we didn't read correctly. Let's move on in the minutes and see what else they say. On page 8, we read the following:

"A motion was made, duly seconded and passed, that the Legislative Committee recommend that the Metal Trades Council adopt the new bill as presented by the Legislative Representative, as a substitute for the McCarran amendment and, that he be instructed to do all in his power to have it passed at the 81st session of Congress."

So they are still pressing for the McCarran amendment, or a substitute. How this contrasts with the mournful tears shed by the A. F. of L. every so often over the lamentable plight of the "silver" employees. The whole picture is so ludicrous that it is not difficult to imagine some A. F. of L. official saying, "Look how we kick 'em around now. Wait 'til we get them in the A. F. of L. Then they'll actually be paying for the privilege of being kicked around. Ho! Ho! is that a riot?"

What you also forgot to mention is that many A. F. of L. international unions officially practise discrimination against their own colored members. Some of the unions bar colored members from voting for officers or on policies. Others bar them from holding office. Still another type of discrimination is to put all colored members in separate Jim Crow locals from the white members.

This all adds up to such a frightful record of deceit, treachery, duplicity, and hypocrisy that we wonder how any self-respecting organization could stomach it.

## TODAY'S TRENDS

By FOSTER BOURNES

Even in the midst of bedlam and stentorian shouting a thin small voice pipes up courageously and is heard. A NEWSPAPER — The "Civil Service Reporter" of Washington, D.C., commends the UPW on its fight against violations of the President's FEPC Order, and against discrimination!

They say "This is a fearless and outspoken appraisal of discrimination in Government service which does exist, in spite of official denials. What the article failed to point out is that much discrimination is so intangible, and has been accepted so long that the overt instances which can be proven are only a symptom of the whole dreadful problem... a problem which must be solved for the sake of common decency and fair play."

The UPWA has taken quite a beating lately because of its alleged following of the Communist Party line. Whether or not any of its members are Communist (and in these days anyone who mutters behind his hand that spy probes may make good reading, but why doesn't Congress DO something about the housing shortage, is apt to be called a Communist by somebody), THE UPWA DOES GO TO BAT FOR ITS MEMBERS and does DARE to differ with the prevailing trend on controversial subjects". Bien Gracias Amigos.

o o

When the cost living spirals upward, it carries everything along with it except wages. That's not good for the consumer as a rule, but it hits hardest at the low income group, since a cost of living index does not distinguish between economic classes. That is when workers are compelled to fight for one of two things. Prices must come down, or wages must go up to compensate for the devaluation of currency. This principle holds if the standard of living is not to be impaired, and since we too are hitched to the high cost of living we join forces with those who clamor for substantial across-the-board increase for "silver" employees NOW.

o o

If figures compiled by the U.S. Bureau of Labor Statistics mean anything so far as a "subsistence" budget goes, then the "silver" employees are beyond the pole. It is indeed difficult to figure out, even theoretically, how to subsist on a wage scale so far below the "emergency" budget figure. Therefore we are calling for an upward revision of the existing wage scales so as to secure a more adequate alignment between present wage rates and what is considered even sub-standard for American workers. If we bawl, loud and long, it is because the squeeze has become unbearable. We feel that Government — our employer — must take notice, must legislate if necessary to narrow the ever widening gap between wages and prices.

## OVER 100 COMMISSARY SECTION HEADS RECEIVE GRADE BOOSTS New Position of Commissary Manager Ordered

Over one hundred section heads in commissaries through out the Isthmus were upgraded last month as the log jam was cleared on many appeals that had been made by the union with the Administration.

These grade increases came as a result of a comprehensive survey made of Commissary section heads by the Personnel Office following a number of protests made by the Union on classifications. Most of the employees involved moved up either one, two, or three grades.

In addition, the employees who headed the commissaries at Madden Dam, Summit, and Cocoli (now Rio Grande) are now classified as Commissary Managers. They were formerly classified as Section Heads but are now moved into the newly created positions of Commissary Manager A, grade 10, and Commissary Manager B, grade 11.

## ATLANTIC SIDE . .

(Continued from page 2)

huge success. He declared, "This is the first time that the UPW-CIO has been called upon to participate in the carnival celebrations. We have accepted this invitation with the understanding that the members and friends of the UPW-CIO will help, to the best of their ability, in making our participation a resonant success."

## ACCION

Published once a month by  
UPW-CIO LOCAL 713

PUBLICITY COMMITTEE  
Wilfred A. Wason, Chairman

Victor M. Carew

Editor

## REPRESENTATIVES

Peter Forbes, Anderson G.  
Dow, Victor McCarthy,  
LeRoy Inniss, Christopper  
Harewood, H. A. Thomas.

# SPORTS GOSSIP

## PANAMA BASEBALL LEAGUE IMPROVES WITH BETTER IMPORTATIONS

**UMPIRE SITUATION ACUTELY SERIOUS**

The Panama Professional Baseball League, in its fourth year of operation, is making a serious bid to occupy the number two slot in Latin American baseball, as far as good baseball is concerned.

Cuba is the possessor of the top rating due to her better than Class "AAA" league, which is comprised of the best Cubans, stars of the Negro Baseball Leagues and outstanding players from the top minor league teams in the United States.

A serious problem, nevertheless, continues to exist in the League's refusal to provide for umpires of greater efficiency. Anyone that has been a regular patron of the League will agree that the "Premier" Checa, Karamanites, and Hinds are not really equal to the job. Their basic knowledge of the game is definitely not enough for them to cope with the League. Why weren't qualified umpires from Class "AA" or "AAA" leagues imported?

**OUTSTANDING PLAYERS AT EACH POSITION**

With a comparatively weak defensive and offensive team behind him Pat has compiled an astounding record. He has won eight games and lost one so far for the season. His earned run average is the lowest thing in the leagues, and if he continues to be as stingy in allowing runs his ERA will be a league record. Pat has shown considerable class over the other teams.

Doug Lewis, Carta Vieja firstbaseman, and Quincy Barbee of Chesterfield, are the leading candidates for this position.

The second sackers present a problem. As far as regular good fielding is concerned, Chesterfield's Manito Bernard and Carta Vieja's Dale Lynch are both good. But when it comes to outstanding plays at that position, both of these will have to yield to Orlando Moreno of Spur Cola.

The third base situation is a wide open affair when you consider it carefully. Al Leap of Carta Vieja and Luis Suarez of Cervecería are doing a fine job so far, while Humbert Arthurs of Spur Cola, is not favored only because of his regular wild throw to first base that generally pulls the first sacker off the bag.

Frank Austin, although not as consistently brilliant as last season, is to be given the nod over Frank Sturn and Cookie Vasquez.

In left field, Oscar Garmendia of Cervecería Nacional and Fred Bell of Carta Vieja are the best performers at this position, with Bell to be given the edge on account of his magnificent throwing arm.

The center field honors are divided between Leon Treadway of Chesterfield and Luis Baez of the Beer team. Of these two Baez is definitely the faster.

In right field Fitz Roberts and Victor Barnett of Cervecería Nacional and Spur Cola respectively, are the best consistent performers at this position.

The best catching being done so far is to be credited to Leon Kellman, Spur Cola's manager, and Duke Doolittle of Carta Vieja.

It is very probable that within the next few weeks there might be better performances by other players, so it is not to be considered that our choices will continue to perform in an outstanding manner.

**PUBLICITY OF LEAGUE IS POOR**

It is strange that the Canal Zone League, playing an inferior brand of ball to that of Panama, as well as to practically empty stands, receives much better publicity from the daily papers, especially the Star and Herald, than does the Panama Loop.

Manager Stanford Graham, according to reports, has signed pitchers Bill Jefferson and Theolic Smith to the already over-crowded Chesterfield roster. Reports also have it that he is interested in a hard hitting rightfielder. I wonder whether Graham is convinced that he can't win the league with the team he has.

**UNION TEAM ENTERS LEAGUE**

The Pacific area of Local 713 has entered a team in the Red-Tank-Paraiso Softball League. The team is comprised of Union members and a few dependents of Union members. The team will meet the hard hitting Eagles in its first encounter on Tuesday, February 15th. President Pascual Ampudia and other CIO officials will be on hand — some to play and others to participate in the opening ceremony.

**CLIFFORD LONEY HEADED FOR U.S.**

Clifford Loney, one of Panama's best sprinters, was awarded a scholarship from the Southern University at Baton Rouge, La. Loney participated in the Caribbean Olympics at Barranquilla, Colombia, as a member of the Panama sprint team.

## ALL CREDIT UNIONS OCCUPY OFFICES IN CLUBHOUSE

### Cooperation of Clubhouse Director Cited

The five Federal Credit Unions, operating in the communities of Balboa, Cristobal, Gatun, Gamboa, and Red-Tank Paraiso, have all been granted office space in the clubhouses of their respective communities.

Through the cooperation of Clubhouse Director W. H. Crook all of these offices are equipped with adequate office furniture. A safe is also installed in each of these offices.

Credit union officials have expressed their gratitude to the Clubhouses for their granting of these facilities at very low rates which should permit economical operation of the credit unions.

## HOGAN WINS FIRST PLACE IN BALBOA CONTEST

### Marine Division Stewards Place High in Close Competition

Two Marine Division Stewards, Brothers Oswald Hogan and Cutlbert Maner, led the field in the 4th Quarter 1948 Balboa Stewards Contest. Hogan was high steward with 74 points while Maner took second place with 70. In Third place was Sister Edith Harper with, 52 points a steward from Balboa Commissary.

The contest is based on the amount of organizing a steward does in his or her area and their attendance at steward council meetings.

Other high ranking stewards for the 4th quarter period were Cleveland Green with 49 points, L. A. Pennycook (45 points), Aura Stanford (44 points), Kenneth Sealey (40), A. Cozier (39), A. Ramboa (38), and McKin Alcide (37).

## JOSE STAMP . .

(Cont. from Page 1)

professionals, are needed in my country, which has thousand of miles of highways to be built, bridges, constructions and other engineering work to be done before real progress can be achieved. I shall try to make an outstanding scholastic record in my studies and fulfill the expectations of all the people who are helping me, both in the United States and Panama".

In his first visit to Howard University, Jose was welcomed by Dean Lewis K. Downing of the School of Engineering. Dean Downing remarked that he was glad to know that the United Public Workers had decided to establish such a scholarship.

The Scholarship check, for \$1,000, won by Stamp, was presented to him by UPW repre-

## Local Rates Belong . . .

(Continued from page 1)

the workers there and fight and agitate until their wages have risen substantially. This, you will all agree is absurd course, but no less so than the theory from which it springs.

The heart of the "local rate" theory seems to be that the Republic of Panama will not be sympathetic to any increase in salaries here above the level in that nation. At least, the maintenance of "silver" wages at a low level must be for some good reason, and if the reason is the fear of disrupting the Panamanian economy then it is also the fear of alienating the Panamanian people.

But who would be alienated? Surely it would not be the workers. The unions in Panama have gone on record time and time again for the higher wage demands of Local 713. That they will stand to benefit from higher wages in the Canal Zone is so obvious that it needs no argument. Will the employers be alienated? It is common knowledge that the "silver" employee spends a considerable portion of his salary in the Republic of Panama—much more than does the "gold" employee. If the "silver" employee receives higher wages, a good part of the increase will serve to stimulate the commerce in Panama, enrich the merchants, and create jobs for the unemployed. It should be crystal clear that higher wages for the "silver" employees mean prosperity for Panama and not the dislocations, disturbances, and irritations that the "local rate" theory implies. We feel confident that the vast majority of the Panamanian people are in favor of a decent living wage for the "silver" employees.

The "local rate" theory would imply that the Panama Canal, as an employer, is merely following the established wage scale which, in this case, is in Panama. This line of arguing accomplishes the neat trick of placing the cart before the horse.

The government is the largest employer in this area. It, alone, employs nearly as many people as do all the factories, stores and businesses in Colon, Panama and the whole surrounding area. Is it then logical to state that the United States is following the established wage scale? The answer in our opinion is decidedly no! Since the United States is the largest employer, it exerts the most influence on wage scales, and we suspect that the cart is in Panama and the horse in the Canal Zone.

This strikes at the very heart of the "local rate" argument. Is then, the Panama Canal following around its own shadow, with the only result that the "silver" employee is getting dizzier and hungrier from the futile chase?

Moreover, the United States is the mightiest and richest nation on the earth. Panama is one of the smallest and is poor economically. Is it correct, logical or fair that the mightiest and richest nation in the world should pay its employees in accordance with the wage scales of one of the smallest and poorest?

Finally, is it in the interest of the United States to adhere to the obsolete "local rate" theory? It has been pointed out time and time again that ill feeling has existed against the United States because of the discrimination practiced against the "silver" employees. The abandonment of the "local rate" theory and the adoption of a just, modern wage principle which will provide for decent wages for the "silver" employees will do more to cement the bonds between the Canal Zone and the Republic of Panama than a hundred after dinner-speeches.

The need is urgent, the time is now—the discriminatory "local rate" theory must be tossed in the garbage can. Cost-of-living statistics, budgets for a "decency" standard of living and other important standards must replace the archaic local rate theory. When that is done, "silver" wage rates will be freed from their present anghor and will rise to a proper and liveable level.

It is the task of the union to continue exposing the fallacies of the local rate theory as it must continue relentlessly to expose all discrimination in the Panama Canal. We will struggle against these outworn theories until the very force of our logic and the weight of our numbers shall cast them into oblivion.

representatives in the presence of leading officials of the University. Jose has registered for four subjects which are, namely; advanced surveying, hydraulics, strength of materials, and railroad and highway curves.

Stamp, in a letter to International Representative Joe Sachs expressed great pleasure over having met the Richardsons, who he qualified as "very nice people." He also stated that he would strive to do his best regardless of the circumstances.