

Conversando con Jane McAlevey

Programa Democracy now!

23 de abril de 2024

Amy Goodman: **Esto es Democracy Now!**

Soy Amy Goodman, junto con Juan González.

Pasamos el resto de la hora con Jane McAlevey, la gran organizadora sindical, académica y escritora, cuya influencia se hizo patente cuando, la semana pasada, los empleados de Volkswagen en la fábrica de Chattanooga, Tennessee, votaron abrumadoramente a favor de unirse al Sindicato de la Unión de Trabajadores de la Automoción.

La planta se convertirá en la primera fábrica de automóviles de propiedad extranjera en sindicalizarse en el sur de Estados Unidos.

La victoria decisiva se produce a raíz de la histórica huelga y los convenios logrados en Estados Unidos.

El año pasado, el UAW se comprometió a sindicalizar a los trabajadores de la automoción a lo largo y ancho de todo el país.

El domingo, el presidente de la UAW, Shawn Fain, habló en una jornada organizada por Labor Notes.

Shawn Fain: Cuatro mil trabajadores en Chattanooga, Tennessee, hicieron lo que mucha gente dijo que era imposible.

Hicimos lo que los expertos decían que no se podía hacer.

Cada vez que me entrevistaban y hablábamos de organizar el sur de EE.UU., siempre ponían los ojos en blanco y decían, ¿de verdad crees que se puede ganar en el sur?

¿Y sabéis qué?

Esos trabajadores se defendieron a sí mismos.

Así es como ganamos, y votaron por un sindicato.

Amy Goodman: **La UAW ahora se está preparando para su próxima pelea, una votación sindical en Vance, Alabama, para ganar las elecciones de sindicalización de Mercedes en EE.UU.**

Las únicas plantas no sindicalizadas de la compañía, en todo el mundo.

Esto se produce mientras los jueces de la Corte Suprema están realizando la vista oral en un caso presentado por Starbucks contra la Junta Nacional de Relaciones Laborales, lo que podría dificultar el abordaje de la interferencia corporativa en las campañas sindicales.

Para más información, recurrimos a Jane McAlevey.

Ha sido organizadora del movimiento obrero durante más de 20 años, autora de cuatro libros, entre ellos

- **Rules to Win By (Reglas para ganar) y**
- **Power and Participation in Union Negotiations (Poder y participación en las negociaciones sindicales), escrito con Abby Lawlor. También es autora de**

- **A Collective Bargain (Negociación Colectiva), Unions Organizing and The Fight for Democracy (Organización sindical Lucha por la democracia), así como de otros libros.**

Es un placer tenerte con nosotros, Jane.

Vamos a hablar de dos cuestiones.

Eres extraordinaria.

Eres una modelo a seguir y magnífica estrategia en el movimiento sindical, y también asumiendo tu propia lucha personal en este momento.

Pero, quiero comenzar con Chattanooga y la importancia de la victoria de la UAW.

Jane McAlevey: Sí, porque es una gran historia.

Es decir, había 4.300 trabajadores de la automoción en Chattanooga, Tennessee, en su tercer intento por sindicalizar la empresa.

Honestamente, deberían haber tenido un sindicato allí hace 10 años o, por lo menos hace seis años.

Pero esta victoria no fue solo una victoria.

Fue lo que llamaríamos una paliza, sinceramente.

Es decir, vencieron a la patronal por el 72%

Los números son asombrosos.

Parte de lo grandioso de esto es que en Chattanooga demostraron con creces mucho de lo que he estado diciendo, escribiendo y practicando durante décadas, es decir, tenían una estrategia de supermayoría.

Dijeron que no se presentarían a las elecciones hasta que tuvieran lo que llamamos una supermayoría de los trabajadores comprometidos con sus reivindicaciones, diciendo: estamos listos para votar sí.

Y cuando comienzas con una reivindicación que dice, estamos listos para votar sí, le estás indicando a la patronal, vamos a por ti.

Y eso es exactamente lo que hicieron.

Estaban haciendo fiestas.

Estaban haciendofiestas de camisetas.

Estuvieron caminando con camisetas rojas en esa planta durante las semanas previas a las elecciones.

Estaban lanzando mensajes con todos los contenidos de las campañas más difíciles que hemos logrado ganar.

La verdad es que no conozco ninguna campaña que no sea difícil.

Eso es, precisamente, lo que hacemos

Hemos ido ganando todo eso a lo largo de los últimos 40 años, mientras muchos líderes sindicales nacionales se sentaban a debatir que no era posible ganar... que era necesario cambiar la legislación laboral...

Tenemos que hacer todas estas cosas, pero lo que verdaderamente debemos hacer es empezar a confiar en que los trabajadores son realmente inteligentes, que si les enseñamos lo que se necesita para ganar, que es construir una organización de mayoría cualificada antes de las elecciones, eso les llevará a una gran lucha por lograr el primer convenio.

Y eso es exactamente lo que hicieron en Chattanooga, y espero que marchen directamente a Alabama y hagan lo mismo.

Si el 17 de mayo logramos entrar en la planta de Mercedes, eso va a sacudir el sur de este país.

Juan Gonzalez: ¡Claro! Quería preguntarte sobre eso, Jane, la lucha de Alabama, y también todo este asunto de la sindicalización de estas compañías automotrices extranjeras que han trasladado sus plantas establecidas en Estados Unidos al sur del país.

Jane McAlevey: Juan, por cierto, me alegro de verte, a ti también, Amy.

Sí, me interesa hablar de esto... ¡Miren!

Volkswagen no tenía una sola planta de automóviles en el mundo que no tuviera representación sindical.

La idea de que el sur de Estados Unidos es un bastión de la derecha antisindical, el único lugar del mundo donde los trabajadores no tenían representación sindical, dice mucho sobre lo roto que está Estados Unidos.

El derecho laboral dificulta todo esto.

El Instituto de Política Económica dijo recientemente, a partir de algunas encuestas recientes, que 60 millones de trabajadores estadounidenses, 60 millones, tendrían un sindicato mañana si se les permitiera votar libre y justamente.

Y lo que estamos viendo en Mercedes es diferente a Chattanooga.

En Chattanooga, hubo un acuerdo con el sindicato alemán IG Metall, que ayudó.

No mitigó totalmente lo que la patronal estaba haciendo en Chattanooga, pero ayudó a calmar el tipo de guerra sucia que ya estamos comenzando a ver en la planta de Mercedes, donde tienen carteles que dicen cosas como que el UAW respaldó a Joe Biden...

¿Eso es un sindicato del sur?

Estaban actuando.

En la última semana han despedido a varias personas en la planta de Mercedes.

Así que creo que cuando Mercedes recibió esta información de la planta Chattanooga de Volkswagen sacó una conclusión:

"Esto fue una paliza, una victoria total y extraordinaria en Chattanooga, Tennessee. Las cosas están cambiando".

Decidieron que iban a hacer todo lo posible para tratar de reventar el sindicato.

Así que desde ahora y hasta la votación del 17 de mayo, cada uno de nosotros debe enviar correos electrónicos, pidiendo a la UAW que haga todo lo posible para apoyar a esos trabajadores.

Todo esto está impulsado por los trabajadores de Alabama.

Hay algo realmente importante que quiero decir.

El comité de trabajadores en la planta de Mercedes es un movimiento increíble dirigido por los trabajadores, con el apoyo del personal del sindicato.

Teniendo en cuenta la legislación laboral del país y los requisitos para constituir sindicatos en las empresas, es necesario personal profesional que ayude a los trabajadores y les de consejo.

Pero ese movimiento en la planta de Mercedes, en concreto, es una campaña seriamente impulsada por los trabajadores, y no podemos estar pasivamente creyendo que la plantilla votará que sí.

Eso sería un cambio descomunal en el sur de Estados Unidos.

Juan Gonzalez: Quería preguntarte sobre el papel de Shawn Fain en esto.
Habló en una conferencia de Labor Notes.
Para las personas que no están familiarizadas con Labor Notes.
Labor Notes es la organización que ha estado respaldando los movimientos de base durante décadas.
Y que un presidente de la UAW hable en una conferencia de Labor Notes, no es habitual.
¿Cuál es su percepción del impacto que el movimiento democrático dentro de la UAW y su efecto en el movimiento obrero.

Jane McAlevey: Sí.
Quiero decir que esto es una fuente de alegría personal, porque soy miembro de la UAW desde hace muchos años, incluso fui parte de la huelga protagonizada por 48.000 trabajadores.
Así que tuve el placer de votar a favor de la iniciativa para conseguir la democracia directa en el sindicato United Auto Workers, y luego trabajé en favor de Shawn Fain, recaudando fondos para su candidatura en la Costa Oeste.
Así que verlo pasar de ganar las elecciones de modo muy disputado y asumir el poder a principios de marzo, entrando en las negociaciones nacionales de cada cuatro años, a verlo, a finales de marzo, entrando y liderando una serie de huelgas sin precedentes que tuvieron victorias increíbles...
Tuvo un impacto directo en los trabajadores de Chattanooga, decidiendo:
Oye, queremos algo de eso, ¿verdad?
Por ejemplo, queremos llegar a un máximo de 40 dólares la hora en lugar de los escasos 30 que obtenemos ahora mismo en Chattanooga, Tennessee.
Así que Shawn Fain se está convirtiendo en el tipo de líder sindical de los que necesitamos muchos, muchos más.
Y estoy encantada de que sea el presidente de mi sindicato.
Y estoy encantada de haber podido participar en el movimiento de democracia directa que ayudó a poner a Shawn Fain en el poder, porque estamos viendo lo que un líder sindical arriesgado, estratégico e inteligente puede hacer en, literalmente, menos de un año.
Ha creado un movimiento en menos de 12 meses.

Amy Goodman: **Jane McAlevey, tu voz increíblemente fuerte no lo denota, pero, además de luchar por los derechos laborales, estás luchando contra un cáncer terminal desde el otoño de 2021, diagnosticado como mieloma múltiple.**
Recientemente escribiste un artículo titulado, "He dejado todo trabajo para recurrir a la hospitalización en el hogar por el tiempo que me queda".
¿Puede hablarnos de esta lucha?

Jane McAlevey: Sí, claro.
Quiero decir que es una lucha que básicamente está llegando a su fin.
Recibí lo que se llama una forma de mieloma múltiple de alto riesgo, muy peligrosa.
Se llama la mutación 414.
Y desde el primer día me dijeron que me quedaban unos pocos años de vida.
Y no miré atrás.
Me desperté al día siguiente y seguí organizándome, porque, para mí, mientras

prestaba mucha atención a mis médicos, pasaba por la quimioterapia, por la radiación, llegamos al punto en el que rápidamente habíamos agotado todo lo había para tratarme.

Y me estaba dedicando a los ensayos clínicos.

Estaba haciendo ensayos con medicamentos experimentales.

Pero, en este punto, mi cáncer está por delante de los medicamentos de los ensayos clínicos, y no queda nada más.

Entonces, hace varias semanas, me hospitalizaron durante unas semanas, con delirios, cosa que me sucede mucho durante los últimos tres años.

Me hospitalizaban y no sabía lo que pasaba a mi alrededor.

Pensaron que estaría muerta hace unas semanas.

Vuelvo a salir.

Estoy montando en bicicleta.

Estoy en tu programa.

Y voy a luchar hasta el último minuto, porque eso es lo que debe servir a los trabajadores estadounidenses.

Amy Goodman: Bueno, eres realmente increíble.

Y este no es el final de nuestra conversación.

Es el final del programa, pero nos gustaría hacer una segunda parte contigo y hablar más sobre la historia del movimiento de trabajadores, y también, retroceder a sus años de estudiante, en el movimiento contra el apartheid y lo que esos campamentos por todo el país significaron.

Jane McAlevey: Imágenes muy familiares para mí por ser una activista estudiantil, sí.

Amy Goodman: **Y tienes mucho que enseñar a la gente.**

Quiero agradecerte mucho por estar con nosotros y por todo lo que nos has ofrecido, no solo al movimiento de trabajadores, sino tu humanidad, tu organización, tu brillantez y estrategia.

Muchas gracias.

Vamos a hacer la segunda parte en un minuto.

Jane McAlevey, organizadora sindical durante 20 años.

Este ha sido nuestro programa.

Para ver esa entrevista, vayan a democracynow.org.

Soy Amy Goodman, junto con Juan González.

2ª parte de la entrevista

Amy Goodman: Esto es Democracy Now!,
democracynow.org,

el informe sobre la guerra y la paz.

Soy Amy Goodman, junto con Juan González.

Continuamos con la segunda parte de nuestra conversación
con Jane McAlevey.

Es organizadora del movimiento de trabajadores desde hace más de 20 años,
conocida por sus libros sobre el movimiento de trabajadores.

Jane McAlevey ha escrito

- " Rules to Win By" (Reglas para ganar),
- "Power and Participation in Union Negotiations", (Poder y participación en las negociaciones sindicales) escrito con Abby Lawlor. También autora de
- "A Collective Bargain" (Negociación Colectiva),
- " Unions Organizing in the Fight for Democracy" (Organización sindical y lucha por la democracia),
- "No Shortcuts, Organizing for Power in the New Gilded Age" (No hay atajos. Organización para ganar el poder en la nueva época dorada). Y el libro
- " Raising Expectations and Raising Hell, My Decade Fighting for the Labor Movement" (Elevando expectativas y montando líos. Mi década luchando por el movimiento de trabajadores).

Jane también está luchando por su vida.

Tiene mieloma múltiple.

Fue diagnosticada hace unos años, ha sido declarada muerta unas tres veces.

Pero ella está sentada aquí en el estudio.

Recientemente escribió un artículo titulado "He dejado todo trabajo para recurrir a la hospitalización domiciliaria por el tiempo que me queda".

Jane, hay mucho de qué hablar contigo.

Es extraordinario tenerte sentada aquí con tu fuerte voz y tu presencia.

Es difícil creer que estés enfrentando el final de tu vida con esta elegancia y brillantez.

Me preguntaba si podemos empezar con eso.

Durante 20 años, te has estado enfrentando a los empresarios y patronales de todo el país.

Y ahora hablemos de esa lucha de entrar y salir del hospital y de lo que has sabido durante mucho tiempo, debido a tus antecedentes familiares, tu madre murió de cáncer y tu hermana también.

Jane McAlevey: Sí.

Como ya sabes, para mi fueron muy interesantes los años de organización estudiantil y algunos años posteriores, en los que milité en movimientos por la justicia ambiental.

A menudo se olvidan estos años, porque la gente me conoce como lo que soy ahora, ya sabes, una especie de organizadora sindical agitadora, del "ir a por ellos", de lo cual estoy muy orgullosa.

Yo vivía en el Highlander Center.

Cuando llegué al movimiento sindical, trabajé con conserjes, cuidadores de niños, trabajadores municipales, ya sabes, todo tipo de trabajadores.

Me inicié trabajando con trabajadores de residencias de la 3ª edad en Nueva Inglaterra, en su mayoría mujeres negras y de piel oscura, muy fuertes.

Es como si tomara mi fuerza de la fuerza de las personas con las que trabajo todos los días en luchas sindicales.

Pero con el tiempo me convertí en alguien que se encargaba casi por completo de la organización hospitalaria y de la organización de enfermeras tituladas y de todo el hospital.

Fue muy interesante para mí.

Mi primer cáncer fue en 2009.

No he hablado mucho de eso, aunque lo cuento al final de Raising Expectations (Elevando expectativas).

Así que tengo este gen, el gen BRCA1.

Nací con él.

Sabemos que no solo da cáncer de ovario, ya que tuve cáncer de ovario en fase temprana en 2009.

Eso es lo que llevé al primer libro.

Estuve sentada, aburrida, durante un año.

No tenía ni idea de qué hacer.

Y los amigos me decían:

"Escribe todas estas victorias".

¿Cómo lo hiciste?

¿Tuviste que estar aislada?

Simplemente, no podía hacer nada.

Tuve cinco intervenciones quirúrgicas.

Fueron muchas operaciones para tratar el ovario, dentro de un diagnóstico temprano de cáncer de mama en 2009.

Así que eso me llevó a ser una escritora accidental.

Como siempre digo, nada podía alejarme de la organización de trabajadores, excepto un diagnóstico de cáncer muy malo, que ya me ha ocurrido dos veces.

Desafortunadamente, sólo el primero era vencible, lo superé.

Escribí cuatro libros de ese período de tiempo.

Realicé muchas más campañas increíbles con trabajadores.

Y comencé a crear estos enormes programas de capacitación para capacitar a los trabajadores de base por decenas de miles.

Es decir, cómo hacer realmente lo que los trabajadores de Chattanooga simplemente hacían.

Mientras tanto, durante esa primera fase de cáncer, estaba en medio de una gran campaña en Las Vegas, y les dije a las enfermeras:

"¡ Oh Dios mío!
Parece que hay un problema.
Tengo este gen"
Estaban bastante preocupados con ello.
Me quieren llevar al Sloan Kettering de Nueva York.
Ese es un hospital no sindicalizado.
Y las enfermeras me dijeron:
" Vete al Sloan Kettering ahora mismo.
Súbete a ese avión.
Necesitas la mejor atención".
Así que fue muy interesante.
Esa lucha duró cerca de un año, año y medio.
Fue una especie de lucha personal contra el cáncer.
Mucho menos intensa que esta.
Con el actual cáncer, desde el primer día, me dijeron: "Te vas a morir.
La pregunta es cuándo.
Es incurable y terminal.
Y tienes una mala variante del cáncer."
Hay muchos tipos diferentes de mieloma.
Y tengo una forma muy, muy grave.
¿Esto es cáncer de la sangre?
Sí. Es cáncer de la sangre.
Hay una variante más grave que la mía que habría supuesto la muerte en unos tres meses.
Por debajo de esa variante esta la mía, que se llama "el 414".
Es una rara variante que muta a cada cosa que me dan.
Así que cada tratamiento que me dan, lo estudia.
Bromeo y digo que hace un análisis de la estructura de poder, como lo hago yo en cada lucha.
Como si comenzara cada lucha haciendo un análisis de la estructura de poder.
Tengo esta imagen de estos pequeños y malvados elementos.
"¡Está bien!
Bueno, esta vez metieron,
ya sabes, telequidumab.
¿Qué sabemos de esto?"
Y como estas pequeñas cosas van y lo estudian.
Y luego salen y atacan.
Y atacan porque lo llevan en la sangre.
Pueden atacar todo el cuerpo a la vez.
Como me sucedió hace un par de meses.
Una cosa bastante habitual.
Me hundieron, y no me recuperé en dos semanas y media.
Miré hacia arriba y vi a mi hermana, a mi hermano y a un montón de amigos, y pensé,
¿dónde estoy?
¿Qué estáis haciendo aquí?
Es una experiencia que se repite.

Y ellos me respondieron "Porque te estabas muriendo.
Y pensamos que aquí acababa todo."
Esto me ha sucedido varias veces.
Es una experiencia extraña.
Me levanto y empiezo a pensar ¿qué hay en la lista de tareas pendientes?
¿Qué no he hecho?
¿Qué?
¿Han pasado dos semanas y media?
¡Mierda!
¿Qué están haciendo las personas del equipo?
Por ejemplo, ¿qué ha pasado con las reuniones
de equipo de los lunes?
y ¿El viernes?
¿Con en el Proyecto Connecticut?
Estoy en medio de la acción, he estado trabajando en una campaña muy grande para
2025.
Entrenando a un montón de equipos, trabajadores y profesionales sindicales.
Es por ello que me rompe el corazón el tener que anunciar la hospitalización...
Pero, no obstante, aquí estoy hablando con vosotros y seguiré trabajando.
Voy a tratar de escribir un poco.
Ya sabes, nunca puedo parar.
Pero, en este momento, estoy dedicando más tiempo, estoy priorizando a los amigos
y a la familia.
Un o una organizadora sindical se enfrenta a lo que llamamos luchas con patronales
de nivel A, las más duras que existen.
Luchas en las que llaman a 18, 20, 25, los aterrorizan, captan la atención, los
despiden...
todo eso que sucede en estas luchas.
He tenido ese nivel lucha, lo que llamamos una lucha con patronales de nivel A.
Hay un nivel A, un nivel B, un nivel C, en la jerga de los organizadores.
Para mí, es el coraje de todos los trabajadores con los que he tenido el placer de estar
en estas luchas durante 20 años, donde tienen que levantarse y arriesgarse y hacer
cosas que son extraordinarias solo para formar un sindicato...
Es desde ahí desde donde saco la fuerza que tengo.
Así que definitivamente estoy pasando más tiempo con mi familia y amigos.
Quizá no haya estado suficiente tiempo con ellos, a lo largo de estos años, porque las
campañas son implacables.
Creo que la jornada promedio fue de 19 horas durante la mayor parte de los últimos
20 años.
No creo que la falta de sueño haya dañado mi capacidad de sanación porque sigo
recuperándome.
Lo único que me queda por decir sobre el cáncer es que esta vez no hay dónde ir.
Cada vez que colapsaba e iba a los hospitales, tenían una estrategia, ¿verdad?
Somos estrategas.
Soy una estratega.
Me despertaba y pensaba, ¿cuál es la siguiente estrategia?
Pero esta vez, me dijeron que la estrategia es la hospitalización domiciliaria, porque

no hay nada que hacer.

Así que estoy disfrutando mucho del tiempo con mis amigos y mi familia.

Probablemente haya estado con 50 personas en las últimas dos semanas.

Me siento muy afortunada por tener tantos buenos amigos.

Y es, yo diría, mi tribu, siempre los he llamado así.

Sé que es un día festivo.

Pero, ya sabes, hay una tribu de organizadores, 400 de nosotros, que seguimos ganando todos los años, a pesar de que la dirección nacional decía que no podíamos ganar.

400 de nosotros que seguimos ganando, ya sea la gente del Sindicato de Profesores de Chicago, el Sindicato de Maestros Unidos de Los Ángeles

Ahora tenemos la victoria de Shawn Fain.

Siento que 2024 en Chattanooga es algo parecido.

Y, vaya, si ganan a Mercedes, va a ser real. Como en 2012, cuando la brillante Karen Lewis, a quien amamos y la perdimos por el cáncer.

Pero, entró, salió y lideró esa increíble huelga...

de profesores en Chicago.

Sí. Cuando durante mucho tiempo no hubo grandes huelgas, se prepararon e hicieron su trabajo.

Tenían el respaldo de la comunidad.

Hicieron un trabajo de preparación increíble durante dos años para poder llevar a cabo esa huelga.

Construyeron grupos de supermayoría en todas las escuelas de Chicago.

Y cuando llegaron en 2012 y tomaron el país por asalto, ciertamente lo tomaron los organizadores, nos dijimos, ¿qué es lo que está pasando en Chicago?

Y todo el

mundo iba a Chicago a ver lo que hizo el poderoso Sindicato de Profesores de Chicago en 2012.

Ese hecho comenzó a reconstruir la idea de que podíamos hacer grandes huelgas y ganar.

Podíamos hacer grandes huelgas y ganar.

Y eso es lo que empezó a suceder en todo el ámbito educativo.

Y hemos tenido muchísimos casos más.

Por lo tanto, sabemos que cuando hacemos bien el trabajo, podemos ganar.

Y esa tribu de 400, probablemente 25 de los cuales se me han acercado por Zoom para darme su último adiós, han tratado de convertir todo esto en una experiencia agradable, reflexionando y hablando de cómo ganamos.

Creo que ha habido un profundo amor en este equipo de 300 o 400 personas de todo el país.

Algunos de los cuales, por cierto, estaban liderando la campaña en Chattanooga, o capacitando a los trabajadores contra Volkswagen.

Sí, contra Volkswagen.

Algunos miembros de la tribu estuvieron en la lucha de Chattanooga, porque hay métodos.

Hay una disciplina y un conjunto de métodos que conocemos, y sabemos que no siempre funcionan, nada es infalible, pero funcionan mucho.

Y así, ya sabes, casi nunca he perdido una elección a la Junta Nacional de Relaciones Laborales en 20 años.

Y hay una razón para eso.
Y es que hay muchos organizadores.
Es muy importante decir esto.
Hay muchos organizadores cuyos nombres, a diferencia del mío, nadie va a conocer nunca.
Podría empezar a nombrarlos.
Son increíbles. Son mis camaradas.
Mis 400.
Lo que llamamos la tribu.
Nunca se van a saber sus nombres.
Y simplemente ayudaron a los trabajadores.
Simplemente entrenaron a los trabajadores para la victoria contra Volkswagen.
Ayudan a entrenar a esos trabajadores en qué es lo próximo que la patronal va a hacer en esa lucha.
Tienes que mantenerte por delante de la patronal en la lucha, utilizando nuestros métodos.
Hay una manera de mantenerse por delante de la patronal.
Lo llamamos adelantarse a los planes de la patronal en la lucha.
Solo porque tuve ese primer cáncer, soy escritora, escritora accidental.
Y entonces Francis Fox Piven leyó el primer borrador y me llevó a hacer el doctorado y a escribir No Shortcuts (No hay atajos), que tampoco lo tenía planificado.
No terminé la carrera porque me arrestaron demasiadas veces haciendo protestas estudiantiles durante mis años universitarios.
Simplemente lo dejé.
Pero, ya sabes, hay muchos organizadores que son tan buenos como yo.
Estamos bien.
Somos muchos.
Y nos gusta ganar.
Y nos gusta enseñar a los trabajadores a ganar.
¿Cuáles son los métodos?
¿Qué es lo que podemos hacer?
Estamos en ello.
Ya sabes, hemos capacitado a 40.000 trabajadores de base en dos años y medio desde que comenzó el COVID en nuestro programa de capacitación global, Organizing for Power.
Hay otro a partir del 7 de mayo.
Son cursos de organización de seis semanas.
Son gratis.
Hay que incorporarse al equipo.
Pero, principalmente, quiero reconocer a todos los organizadores que están ahí afuera ganando y que han seguido ganando, ganando y ganando, una vez más, frente al cinismo de personas de la dirección sindical nacional que no hacen nada y que han perdido la fe en los trabajadores.
Que no han puesto recursos para que los trabajadores pudieran organizarse.
Y comenzaron a contratar abogados, dañaron la imagen del sindicato, hicieron campañas de accionistas...
Hicieron todo menos hablar con los trabajadores estadounidenses.

Y resulta que, cuando invertimos nuestra energía en comprometernos realmente con los trabajadores estadounidenses, votan sí a los sindicatos.

Ese equipo de organizadores que siguió haciendo ese trabajo y lo seguirá haciendo mucho después de que yo muera...

los amo.

Tienen mucha más gente a la que enseñar.

Estamos en un momento crucial.

Si con el liderazgo de Shawn Fain pudiéramos ganar la planta de Mercedes, estaremos a punto de cambiar el curso de la historia del Sur de EE.UU.

Pero también hay mucho peligro a nuestro alrededor, ¿verdad?

Tenemos a Trump al acecho.

Tenemos una polarización muy intensa.

Y una cosa que quiero decir sobre una hermosa campaña sindical, del tipo de la que acabamos de ver en Volkswagen, en la que ganaron por un 72%.

Y es que se está extendiendo.

Ese tipo de trabajo se está extendiendo.

Y cuando se obtienen victorias como esa, otros trabajadores del país y del mundo, pero especialmente del país, empiezan a pensar:

"Oye, quizá nosotros también podamos hacer eso".

¿cómo lo podemos hacer?

Hemos tenido, durante 20 años, la posición reacia a asumir riesgos de los líderes sindicales nacionales.

Shawn Fain es un soplo de aire fresco.

Tan diferente, tan dispuesto a salir a la calle y tomar riesgos y decir:

"Tengo fe en que los trabajadores estadounidenses son lo suficientemente inteligentes como para saber lo que está bien o mal, siempre y cuando podamos entablar una conversación cara a cara con ellos".

Y lo están haciendo.

Es sorprendente.

Quiero reconocer a todos aquellos organizadores que no están escribiendo libros.

Escribí el primer libro porque tenía cáncer.

Y escribí el cuarto libro con cáncer.

Y para ser honesta, había comenzado mi quinto libro.

Lamento no poder terminarlo.

Es sobre el tema de mi vida, sobre el poder.

Se llama "Leave No Power on the Table" (No cedas ningún poder)

En el movimiento sindical cedemos mucho poder.

Y en mi opinión, en cada campaña, no hay que ceder ni una pizca de poder si los trabajadores quieren ganar y tener convenios que les cambien la vida, como lo hicieron en los acuerdos de la UAW.

Juan Gonzalez: **Jane, has aludido un par de veces a tus inicios como organizadora estudiantil en la lucha contra el apartheid en Sudáfrica.**

¿Podrías hablar de eso y de cómo eso influyó en tu activismo?

Jane McAlevey: ¡Claro!

Esas imágenes del 68, Juan, eran increíbles, también estabas tú.

Pero, sí, hubo dos fases.

Quiero decir, para abreviar la historia, en la Universidad Estatal de Nueva York, hay 64 universidades.

Incluidos los Colegios Universitarios.

64 universidades estatales y colegios universitarios.

Es el sistema universitario público más grande del país.

Y en el pasado, cuando yo tenía 18 o 17 años, teníamos una asociación estudiantil muy fuerte.

Una organización estudiantil de todo el estado.

De hecho, usamos la palabra sindicato de estudiantes.

Y la gente tuvo que sumarse.

Nos enfrentábamos a "Young Americans for Freedom" (organización estudiantil conservadora) que desarrollaba campañas contra las cuotas.

Por tanto, teníamos que ganar las campañas de cuotas.

Quiero decir que fue muy parecido a llevar a cabo una campaña sindical, solo que un poco menos intenso de lo que encontraría 20 años después.

Pero así, como líder estudiantil, me convertí en la presidenta electa del movimiento estudiantil de la Universidad Estatal de Nueva York en Buffalo, que es el más grande de los campus.

los estudiantes de posgrado estaban con los estudiantes de pregrado en el gobierno de la representación estudiantil.

Así que tenía un universo de 28.000 votantes y me enfrentaba, de hecho, a una campaña muy dura por parte de los grupos deportivos y las fraternidades, que decían, ¿quién es esta izquierdista que va a tratar de tomar el gobierno estudiantil?

Ocupamos todos los asientos.

Logramos 28 personas.

Hicimos una lista.

Mi padre era político.

Dijo, no vayas sola.

¿Quieres gobernar?

¿Quieres cubrir todo el panel, todos los puestos?

Entonces, 28 de nosotros nos postulamos para el senado estudiantil, en todos los puestos.

Si hubiera un cazador de perros, habríamos logrado a alguien para eso.

Tomamos todo el gobierno estudiantil y luego, básicamente, nos sumergimos de bruces en la lucha para dejar de invertir en la universidad de Sudáfrica.

Y un año después, fui elegida responsable del sindicato de estudiantes del estado. Lo que en la junta estatal me dio acceso oficial a documentos, registros financieros, a cada cosa que puede acceder un miembro de la junta directiva.

Era muy inusual tener un sindicato estudiantil estatal lo suficientemente poderoso como para que el presidente fuera en realidad miembro de la junta directiva.

Resumiendo, ya habíamos presentado una resolución para dejar de invertir varias veces, antes de que me convirtiera en presidente.

Pero cambiamos la estrategia.

Empezamos a centrarnos mucho más en Mario Cuomo.

Mario, que era muy inteligente, quería postularse para presidente.

Decidimos, por tanto, cambiar de estrategia y presionar a Mario Cuomo, este encantador demócrata que iba a postularse para el cargo.

Y le dijimos: "Oye, tú eres el que verdaderamente dirige la Universidad Estatal

de Nueva York, y vamos a hacerte responsable de esta campaña", señor demócrata liberal que quiere postularse para presidente.

Si no te involucras en la campaña, te vamos a hacer corresponsable de lo que esta sucediendo en Sudáfrica, el arresto de Nelson Mandela, el asesinato de personas en toda Sudáfrica y el apartheid.

El día de la cuarta votación, que fue mi primera votación como miembro de la junta directiva, presentamos la resolución.

Como miembro de la dirección, tenía permiso para pasar a la parte de atrás.

Así que me puse una falda muy grande que cubría las cadenas y candados que llevaba debajo.

El primer paso fue levantarme y presentar la resolución.

Era de esperar que la rechazaran.

Después iba a tomar un descanso para ir al baño.

Así lo hice y bajé las escaleras.

En realidad había cientos de trabajadores esperando en secreto.

Y tomamos la oficina financiera, porque queríamos detener de inmediato el funcionamiento del sistema universitario del estado.

Así que teníamos cientos de estudiantes listos para ocupar la oficina de finanzas de todo el sistema universitario estatal, no solo de un campus.

Lo cerramos.

La verdad es que fue un momento muy intenso.

Tuvimos que avisar a todas las secretarías, a las que queríamos mucho, y recomendarles que se fueran inmediatamente antes de cerrar la puerta con candado.

Y esa campaña produjo la mayor desinversión en la historia del movimiento hasta ese momento.

Realmente sacamos a relucir lo que había.

Se extralimitaron.

Me metieron en la cárcel, junto con otros dos líderes estudiantiles.

Quiero decir, imagínate, a mí con 19 años, me enviaron a la cárcel.

Eso no fue muy inteligente de su parte.

Ahí es cuando aprendes que un jefe se extralimita.

Tuvimos a la ANC dando cobertura a nuestro juicio.

Nos gustó que diera fe de lo que estaba sucediendo.

Pensamos, van a ir a por nosotros, nos van a acusar de cargos reales, a los tres líderes, a mí y a otros dos.

Y dijimos: "¡Estrategia! ¡Estrategia!"

Al igual que mi padre.

De nuevo, ser hija de un político de izquierdas fue útil, porque me centre en la estrategia.

Así que nos arrestaron.

Nadie más fue arrestado con los cargos por los que nos querían meter en la cárcel. Íbamos a ir a la cárcel.

Pues: "¡Afrontemos el reto!"

Así pues, trataron de llegar a un acuerdo con nosotros fuera de los tribunales y nos dijeron: "si aceptas no protestar más en tu tiempo de líder estudiantil, retiraremos los cargos".

Y yo dije: ¡ Oh, demonios! ¡ No!"

No me van a impedir protestar en los campus universitarios.

Soy una líder estudiantil estatal.

En cuanto dijimos que no tuvimos que afrontar nuestras " pruebas de estructura".

Bueno, sobre todo la A y la C.

Conseguimos que todo el mundo testificara en el juicio.

Y, al mismo tiempo, miles de personas salieron a protestar.

Me metieron en la cárcel.

En ese momento, y estamos hablando de mucho antes de Google, mis fotos saliendo de la cárcel estaban por todo Estados Unidos.

AP (The Associated Press) estaba allí, The New York Times estaba allí.

Ya sabes, una líder estudiantil sale de la cárcel, por una muy mala decisión federal la noche anterior.

Estuvimos 15 días bajo arresto federal.

Fue un gran error de su parte.

Pero, lo importante es que lo convertimos en estrategia.

Dijimos, os habéis exlralimitado.

Os vamos a ganar.

Finalmente, después de un año haciendo pruebas de estructura, haciendo un montón de entrevistas en los medios nacionales, de trabajar con los estudiantes de Columbia, Tana Kill Jones y un montón de gente de Columbia...

Cuando entramos, estaba bastante segura de que ganaríamos la votación, aunque no totalmente segura.

Judith Moyers, la esposa de Bill Moyers, estaba en la junta.

Había muchos liberales en la junta.

Y fue solo por la exlralimitación, por los golpes, porque fueron demasiado violentos al sacarnos de la oficina de finanzas.

La idea de meter a un montón de estudiantes en la cárcel, como si hubiera una condena oficial, por luchar por el fin del apartheid hizo el trabajo.

Cuando ganamos la votación, comencé a experimentar la alegría de lo que supone ganar.

Lo que, posteriormente he experimentado muchas veces en las elecciones de la NLRB.

Porque ganar es lo más importante que tenemos que hacer.

No se trata sólo de luchar.

Tenemos que ganar, como lo hicimos en Chattanooga.

De hecho, tenemos que ganar.

No es suficiente con decirle la verdad al poder.

Eso es algo bueno.

No es suficiente para nosotros reunir a compañeros que ya sabemos que apoyan nuestra causa.

Si hay una lección de vida, y me detendré aquí, pero si hay una lección que va desde la organización estudiantil, por cierto, que continuaría hasta protestar por la presencia de la CIA en el campus.

Me trasladé a la Universidad de Colorado, donde fui suspendida y golpeada casi hasta la muerte por la Policía Estatal de Colorado con una llave de estrangulamiento con una porra, echándome gas lacrimógeno a la cara.

Fue cruel lo sucedido en Colorado.

Allí, cinco de nosotras fuimos suspendidas y expulsadas del campus.
Así que realmente nunca terminé mi licenciatura.

Amy Goodman: Me hace pensar en los Pinkertons.

Jane McAlevey: ¡Cierto!

Amy Goodman: De verdad.

Jane McAlevey: Quiero decir, honestamente.

Entonces, ya tuve esta experiencia intensa, lo que sería como un piquete de los años 30 y 40, golpeada varias veces por policías enormes.

Pero, creo que la principal contribución que he hecho ha sido mantener viva la idea, durante los últimos 20 o 25 años, de que la movilización, que es algo bueno y que hace que nuestros amigos se levanten del sofá, que las personas con las que estamos de acuerdo participen en una manifestación, es muy diferente de la organización.

Porque la organización y los organizadores dedicamos todo nuestro tiempo y toda nuestra atención, ya sea en una lucha entre estudiantes y universidades o en la dirección de un sindicato

Nuestra misión es despertarnos cada mañana y centrarnos en las personas que no nos hablan, las personas que no están con nosotros, las personas que piensan que van a votar NO en las elecciones sindicales, o votar NO a las cuotas del sindicato de estudiantes, cuando tenía 18 años.

Los organizadores creen que nuestro trabajo se trata de conectar y centrarse en las personas a las que el empresario ya ha inculcado la idea de lo malo que es el sindicato.

Ese es nuestro trabajo a tiempo completo.

Al igual que lo es, una vez que tenemos activistas pro- sindicales, decirles, aquí hay algunas tareas para vosotros.

Tareas realmente importantes, como las bases de datos de teléfonos y contactos, hojas informativas y boletines, enviar mensajes... Todo tipo de cosas, recopilación de inteligencia.

Pero tenemos que enseñarles a los trabajadores.

Si no pueden reclutar a los líderes clave en su unidad y en su turno, un trabajo de ir de trabajador en trabajador...

Enseñamos a los activistas a que salgan y aprendan cómo reclutar los verdaderos líderes.

Una vez que tengamos a los verdaderos líderes podemos llegar a mayorías en una campaña sindical o en una elección universitaria o en una lucha por la desinversión.

Con los verdaderos líderes podemos tener supermayorías, reclutando aquellas personas que no nos hablan y piensan que no están de acuerdo con nosotros.

Ese ha sido mi reflexión y práctica principal durante los últimos 20 o 25 años.

Y todos los que han trabajado para organizarse han seguido ganando, en gran medida.

Como siempre, no todo, claro.

No lo ganamos todo.

Nadie lo hace.

Pero ganamos mucho.

Entonces, creo que todo comenzó con el trabajo estudiantil contra el apartheid, el pensamiento sobre el poder y la estrategia en esa lucha, que cambió el enfoque a Cuomo, el primero, usando la estrategia legal de manera efectiva.

Siguieron muchas protestas masivas hasta que obtuvimos el voto a favor y logramos que la Universidad Estatal de Nueva York dejara de invertir.

Juan Gonzalez: Jane, quería preguntarte, cómo la naturaleza cambiante de la producción y el trabajo en los Estados Unidos ha afectado la capacidad de los organizadores para organizar a los trabajadores, porque cada vez más y mayor producción se envía al extranjero, y los empresarios pasan de grandes operaciones industriales a operaciones industriales más pequeñas. Tratan de subcontratar aspectos de su trabajo tanto como sea posible para reducir la conciencia de clase. ¿Cómo ha afectado eso la capacidad de los organizadores en los Estados Unidos para continuar construyendo el poder de los trabajadores?

Jane McAlevey: Sí, esa es una gran pregunta.

Creo que hay dos cosas.

Una es que todos los que han seguido tratando de organizarse, incluso la gente que está haciendo trabajo de movilización, aunque para mí tenga efectos menores. Es decir, todos los luchan para ganar, desde, yo diría, 1995, cuando ocurrió el cambio en la AFL-CIO y John Sweeney se hizo cargo.

1995 que fue más o menos cuando yo entré.

todos los que, desde entonces, han intentado organizar y luchar sabían que dos cosas eran ciertas, o al menos que una cosa era cierta.

Una es que teníamos que buscar objetivos estratégicos para que los trabajadores del país no se vieran forzados a salir de EE.UU. para trabajar.

Por eso, me convertí en una organizadora de hospitales.

Todavía no han inventado cómo ofrecer desde Vietnam, China u otro sitio, la atención increíble que me ofrece una enfermera.

¡Todavía!

¿Cuándo va a suceder eso, quién sabe?

Así que hemos pasado los últimos 20 ó 25 años buscando objetivos estratégicos, elementos clave, para no forzar a los trabajadores a tener que salir de los EE. UU.

Y esa es una parte.

Dos. Para ganar en ese tipo de campañas, donde, por una parte, el número de trabajadores se ha reducido, ya sabes, los hospitales más grandes que he ayudado a organizar han sido de 2.000 ó 3.000 trabajadores.

Es un buen número.

Elecciones y negociación colectiva para 2.000 ó 3.000 trabajadores.

Pero muchos de ellos son más pequeños.

Muchos son residencia de la 3ª edad.

Mucho otros... En el más pequeño, en un Starbucks, puede haber 20 trabajadores.

Muchos de los objetivos, de los objetivos estratégicos, se fueron reduciendo.

Así que creo que tuvimos que hacer un ajuste de estrategia, que fue, ¿cómo podemos construir un apoyo comunitario profundo en torno a estos trabajadores?

¿Cómo podemos cambiar con valentía y paciencia estratégica las condiciones de los trabajadores de la sanidad, para lo que hay infinidad de argumentos, o que el personal de educación construya relaciones realmente intensas, relaciones genuinas, con la ciudadanía, cuando muchas de esas personas son las primeras en darles la espalda cuando se convoca una huelga para exigir mejores escuelas, mejores sistemas de atención médica, mejores ratios de personal?

A todos esos, yo los llamo trabajadores impulsados por la misión.

Es decir, gran parte de mi trabajo lo he dirigido a lo que yo llamo el campo de los trabajadores impulsados por la misión.

Esos trabajadores tienen una capacidad increíble para reclutar, aunar, a toda la comunidad.

Pero, honestamente, no hay suficientes sindicatos que lo hagan.

Por ejemplo, no hay suficientes sindicatos que establezcan conexiones reales entre quienes impulsan las campañas y el colectivo de trabajadores.

Probablemente me hice conocida por eso.

Y en segundo lugar,

por el debate sobre la organización frente a la movilización.

Porque, muy deliberadamente, en todas las campañas que he realizado, primero diagnosticamos el lugar de trabajo, nos aseguramos de tener a todos los líderes correctamente identificados, los líderes que están llevando a todos sus compañeros de trabajo a la lucha.

Por ejemplo, en el sector privado, ningún cuadro del sindicato puede entrar en la empresa.

El trabajo lo deben hacer los trabajadores.

Son los trabajadores de base quienes tienen que llevar a cabo estas campañas.

Es el sector privado, donde he pasado mi vida luchando.

Ya sabes, nos arrestan si ponemos un dedo del pie en la acera.

Por tanto, la esencia de un buen organizador sindical en este tiempo ha sido, ser maestro, ser entrenador.

Tenemos que enseñar todo esto a los trabajadores.

De hecho, son ellos quienes tienen que ejecutar sus propias campañas.

Y eso ha sido así en todas las peleas que he tenido el placer de liderar.

Entonces, una vez que tenemos una mayoría construida dentro de un centro de trabajo, una residencias de la 3ª edad, un hospital o en cualquier otro sitio, comenzamos a trazar un gráfico de manera muy sistemática —digo literalmente que hacemos gráficos— trazamos las conexiones de los trabajadores con sus líderes religiosos...

¿Tienen alguna iglesia o centro de culto?

¿Están involucrados en el PTO (Tiempo Libre Remunerado) ?

¿Están involucrados en un banco de alimentos local?

¿Son voluntarios para entrenar en ligas infantiles o juveniles de diferentes deportes?

Buscamos los montones de conexiones que cada trabajador tiene en su propia comunidad y las mapeamos sistemáticamente.

Probablemente sólo cinco de nosotros hagamos esto al nivel del que estoy hablando —también lo hacen en el Sindicato de Profesores de Chicago, por cierto—, personas que realmente se esfuerzan por demostrar que los trabajadores mismos pueden traer un nuevo tercer frente de poder completamente nuevo a la lucha.

Francamente, en este tipo de campañas, ha sido esencial derrotar las estrategias antisindicales, en un tiempo en el que es más fácil deslocalizar empleos.

Así esta siendo en Chattanooga.

Van a tener que hacer una gran campaña colectiva con 4.300 trabajadores, a quienes deberíamos seguir apoyando cuando afronten sus primeras negociaciones por el convenio.

Recuerden que en Estados Unidos, la primera batalla, durísima, es ganar la votación para tener representación, en un contexto donde la gente está siendo aterrorizada diariamente, despedida y todo tipo de cosas.

Y la segunda batalla es para lograr el primer convenio colectivo.

Por eso escribí el cuarto libro.

Y, nuevamente, lo siento, no voy a ceder ningún poder, el quinto libro.
Pero el cuarto libro

Amy Goodman: ¡Puedes explicarlo!

Jane McAlevey: Estoy feliz.
Bueno, estoy feliz.
Estoy muy contenta de haber publicado el cuarto libro sobre la negociación colectiva, porque creo que es el cambio más radical que un sindicato puede hacer de la noche a la mañana.
Me enseñaron a dejar que todos los trabajadores participaran en el proceso de negociación.
La mayoría de los sindicatos traen un abogado, un par de líderes electos, tal vez haya cinco personas en la sala en total.
Esto sucede con el 95% de la mano de obra estadounidense, y no estoy bromeando.
Así es como se llevan a cabo las negociaciones.
Para quienes nos formamos en una tradición mucho más militante y democrática de los años 30 y 40, traemos a todos los trabajadores.
Quiero decir, literalmente todos los trabajadores.
Evidentemente, quienes no tengan turno de trabajo mientras se negocia.
Por lo tanto, si tengo el placer de ser el negociador principal, son cientos de trabajadores quienes se enfrentan a la patronal cuando entramos a la sala.
Esas son las historias que cuento en el libro.
Cómo hacerlo.
He usado algunos de mis propios ejemplos, pero, finalmente, también escribí una hoja de ruta.
Abby fue una estudiante de posgrado increíble para mí, para poder hacer 48 entrevistas en Berkeley, para ese libro y muchas cosas más.

Amy Goodman: ¿Abby Lowlor?

Jane McAlevey: ¡Sí!
Pero lo conseguimos.
De alguna manera, publicamos ese libro justo a tiempo.
Quiero decir, estaba haciendo todo el... ya sabes...
¿cuál es la palabra, McAlevey?
El revisado por pares.
Es Oxford.
Y así, Abby ya se estaba graduando y terminando el posgrado, dejando la facultad de derecho y preparándose para seguir adelante con su vida.
Y yo, con cáncer, estaba pasando por intensos tratamientos de quimioterapia y escribiendo y respondiendo a páginas y más páginas de revisores para cumplir con la fecha límite para publicar el libro antes de morir, porque para entonces ya me dijeron que estaría muerta.
Por lo tanto, he corrido contra reloj para obtener las respuestas de la revisión por pares.
Con un editor, por cierto, James Cook —voy a decir el nombre, porque ha sido extraordinario conmigo en Oxford— le dije, James, tengo cáncer.
Tenemos que ir rápido, rápido, con este libro.
Y fuimos rápido.

Dejo este libro a los trabajadores de Estados Unidos.

Aunque no lean ningún otro, leer ese libro es un cambio del terreno de juego, porque cuando los propios trabajadores ven a su jefe al otro lado de la mesa, comportándose como un completo idiota y tratando de explicar por qué no pueden.

Y escuchamos la conversación con Moody's y Porter's diciendo cuántos miles de millones de beneficio van a obtener... y nos dicen, oh, lo siento, pobres de nosotros.

Tenemos los bolsillos vacíos.

No tenemos dinero.

Es mi sesión de negociación favorita, cuando les mostramos a los trabajadores los números reales que les están diciendo a sus inversores.

Ya sabes, las corporaciones contra las que estamos luchando, ahora también son grandes hospitales del sector privado.

No son pequeños hospitales, mamá y papá.

Estas son grandes corporaciones que son dueñas de todos estos hospitales, principalmente en el sur, porque son antisindicales.

Y traemos a 300 trabajadores para el día en que vamos a obligar al director financiero a negociar, porque eso se puede hacer cuando se tiene representación sindical.

De hecho, puedes decir, alguien tiene que venir a explicar los datos financieros que nos diste.

Los trabajadores no sindicalizados no tienen derecho a conocer las cuentas de la empresa.

Los trabajadores sindicalizados sí.

Así que esas son siempre algunas de mis sesiones favoritas sobre el capitalismo.

Ni siquiera tengo que decir la palabra capitalismo.

Esta es la lección de hoy sobre cómo funciona el capitalismo.

Te mienten como un bellaco, sobre cuánto dinero tienen, y luego se levantan y salen de la sala.

Y, por lo general, a partir de esa sesión de negociación, cambian las reglas del juego.

Ahora bien, ¿por qué querrían tener cinco personas, una de las cuales es abogada y dos delegados electos del sindicato, en lugar de tener 300, 400 ó 500 enfermeras observando al director financiero mintiendo descaradamente?

¡Eso es un regalo!

Y llevar a los trabajadores a las negociaciones es una de las cosas más radicales que se pueden hacer.

Nunca volverán a ser los mismos.

Y ese es probablemente el regalo más tardío de mi vida y del que estoy más contenta, poder sacar ese libro con Abby a tiempo.

Tenemos algunos grandes ejemplos que no fueron campañas mías.

Tenemos una gran campaña "Únete Aquí" de Boston 26 que concluyó en hace varios años, donde fusionaron las mesas de 48 hoteles.

Hicieron lo mismo, miles de trabajadores enfrentándose a la gerencia cuando la gerencia entró en negociaciones.

Ya sabes, ¿y qué puede hacer un jefe cuando le están mirando atentamente miles de trabajadores y no únicamente al abogado contratado por el sindicato, a quien puede mentir?

¿Sabes?

Es muy diferente.

Amy Goodman: ¿Cuál es su análisis de la derrota de Bessemer, la derrota de Amazon Bessemer, la campaña de sindicalización en Alabama?

Y estamos hablando en el día en que la Corte Suprema está realizando la audiencia del caso de los 7 de Memphis, el caso de Starbucks.

Puede explicar cuál es ese caso, teniendo en cuenta que se trata de una audiencia de Starbucks contra la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

Jane McAlevey: Sí.

Bueno, deberíamos hablar de los tribunales en general.

Porque lo que está pasando en la Corte Suprema, en los casos de SpaceX, Amazon, Trader Joe's se ha unido ahora, y Starbucks, es que se han unido para declarar inconstitucional a toda la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

Ha sido constitucional desde 1935, y de repente un par de muchachos ricos que quieren su dinero para construir cohetes y tienen 10 yates más, han decidido: ¡Oh! ¡ Es inconstitucional!

De modo resumido, porque si la gente quiere saber más, creo que el artículo que escribí en The Nation lo cuenta de modo completo.

Aquí realmente se puede ver el contraste.

Una vez más, no estoy tratando de crear tensión, entre los sindicatos y estrategias sindicales, pero realmente puedes comparar Chattanooga con Bessemer... o la campaña de Smithfield Foods sobre la que escribí y sus atajos, donde miles de trabajadores vencieron a una planta china, de propiedad extranjera, la planta de producción de carne de cerdo más grande del mundo, haciendo muchas de las cosas de las que estamos hablando en Chattanooga.

Así que, esencialmente, Bessemer no fue una campaña dirigida por los trabajadores.

Fue una campaña dirigida desde fuera.

Tenían algunos trabajadores que habían trabajado allí y habían trabajado en otras instalaciones en Amazon, pero principalmente estaban asentados fuera de las instalaciones...

Es algo que representa la vieja escuela: parados, fuera de la empresa, sosteniendo carteles pidiendo el "sí".

Un par de ellos eran reconocibles.

La mayoría no lo eran.

La mayoría de los trabajadores no sabían quiénes eran.

Sería un puñado de gente.

Pero nunca hicieron ninguna de las cosas que son cruciales en una gran elección.

Cosas que ya mencioné que hicieron los trabajadores de Volkswagen:

fiestas de camisetas rojas

marchando por la planta de Volkswagen...

Así que Bessemer no fue más que una campaña externa.

Simplemente, no tenía lo que denominamos "comité interno", cosa que es crucial.

En la planta de Volkswagen, no declararon que estaban listos para las elecciones hasta que tuvieron una cobertura del 90% de cada uno de los líderes, no solo de los activistas, sino líderes de los trabajadores.

Cuando tenían el respaldo del 90% de los líderes obreros de Volkswagen, fue el momento en el que supieran que iban a ganar.

Celebraban fiestas, lo llamamos tomar la planta, un poco en nuestra jerga, como si le estuvieran mostrando al jefe: "¡No te tenemos miedo, en absoluto!"

Estaban todos, turno por turno y unidad por unidad.

Sabías que tenías un verdadero líder orgánico, el tipo de persona que puede hacer que los trabajadores se arriesguen porque es un líder realmente confiable.

Y decían, mañana va a ser nuestro día de camisetas rojas, y todos nos las vamos a poner para ir a trabajar.

Esto es pre-sindical.

Esto es en instrumento para dirigir.

A eso le llamamos tomar la planta.

Y es como una forma de aumentar la confianza de los trabajadores, algo crucial.

Si los trabajadores no tienen confianza para entrar en una gran pelea, no hay nada que hacer.

Y, por cierto, toda la clase trabajadora de este país necesita una gran dosis de confianza en que merecen muchísimo más de lo que están recibiendo de los Estados Unidos de América

¿Verdad?

Por lo tanto, se construye la confianza de los trabajadores mediante una buena campaña.

Y nada de eso fue posible en Bessemer, porque no tenían una campaña impulsada por los mismos trabajadores de la planta.

Ciertamente, tenían algunos trabajadores que estaban con ellos.

Pero, nunca tuvieron nada parecido a un comité con un apoyo del 90%.

No hacían fiestas en las que la gente salía al parking, ni grandes celebraciones públicas con camisetas, con el conocimiento del jefe, ni programaban los días en los que se manifestarían públicamente coincidiendo con los tres días de votación.

Y espero que veamos todo eso antes de las elecciones del 17 de mayo en la planta de Mercedes en Alabama, donde, nuevamente, la lucha es más dura.

Pero realmente hay una diferencia.

Quiero decir, si tomas cada una de las cosas que he analizado en Bessemer, y luego miras no solo a Volkswagen, a cualquiera de las campañas sobre las que he escrito, que he ayudado a liderar o a cualquiera de las del nuevo libro, como la gran huelga de Unite Here en Boston, educadores en Nueva Jersey.

Teníamos enfermeras en la zona rural de Massachusetts.

En todas esas luchas, si nos fijamos en una campaña exitosa, lo primero que estamos tratando de hacer es construir.

Primero identificar al líder más confiable, y luego comenzar a construir la confianza de los trabajadores, haciéndoles ver que merecen un buen plan de atención médica, que merecen mejor salario.

Se merecen unas vacaciones de verdad, no solo tiempo libre remunerado.

Merecen calidad de vida.

El precio de no tener eso es que sus directores ejecutivos salen en directo en sus yates y juegan con cohetes.

Así que esa es la diferencia, y había muchas diferencias.

El caso de la corte, no puedo hablar específicamente de los 7 de Memphis, porque no estoy al día sobre ello.

Puedo hablar en general sobre esa demanda y lo que están haciendo.

Este es el problema de estar fuera de juego durante tres semanas en Sloan Kettering (para el tratamiento del cáncer).

Pero la razón por la que la organización de supermayorías, sigo utilizando la palabra, van a ser tan importante en este país, incluso en este ciclo político, es porque tenemos cinco votos, no sabemos lo que Amy Cony Barret va a hacer, pero no

importa lo que haga, por que hay cinco sólidos votos antisindicales en este momento. Tienen un par de casos que están cerca de su resolución.

Ya han dado sentencias brutales en los últimos años.

Tienen un par de casos en camino que tienen como objetivo declarar inconstitucional a la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

Van a intentar convertir el "caso Janus" en el referente legal del país, como desea el juez Alito.

La referencia legal para todo el país en el sector privado, en el sector público, en todas partes.

Tienen un caso, "CEMEX", que salió del "caso Glacier Northwest" el año pasado y que ahora se ha legalizado, pero todavía no estamos viendo los efectos.

Pero el "caso Glacier Northwest" esencialmente dijo que, de ahora en adelante, cuando los trabajadores vayan a la huelga.

El empresario puede calcular cuánto dinero le ha costado la huelga y cobrarle al sindicato el costo de la misma.

Bien, esta es la definición de... ni siquiera es locura.

¡Es totalmente absurdo!

El objetivo de una huelga es que le cueste dinero el empresario.

Existe un principio general, desde 1935 en adelante, cuando se aprobó la Ley Nacional de Relaciones Laborales, de que si los trabajadores están siendo tratados injustamente tienen una salida, que es dejar de trabajar y declararse en huelga.

Así que el ciclo pasado, tuvimos un caso en la Corte Suprema cuyas consecuencias todavía no hemos visto, no lo han llevado a la práctica, todavía no lo están aplicando, pero lo han hecho.

Así que sabemos que hay cinco votos, incluso sin Amy, y probablemente habrá un sexto voto.

Tenemos cinco votos consolidados que van a favorecer a las personas más viciosas, agresivas, antisindicales, antiobreros, contra el poder de los trabajadores, contra la clase trabajadora en la Corte Suprema.

Por tanto, la razón por la que el poder y la participación y ese libro, tal vez también "No shortcuts" (No hay atajos), realmente importan, es que vamos a tener que llevar a cabo muchas huelgas ilegales.

Ya vienen.

Entonces, si tenemos líderes sindicales nacionales reacios al riesgo, que tienen miedo de hacer huelgas en este momento, solo quiero decir que es hora de superarlo, porque no vamos a tener tiempo para la aversión al riesgo.

Si hacemos bien nuestro trabajo, si conseguimos peticiones públicas, lo que llamamos una petición pública en la que el 70, 80, 90% de los trabajadores dicen: "Estoy listo, ya sea legal o ilegal".

Vamos a tener que empezar a movilizarnos, porque en un futuro cercano, las huelgas serán ilegales, o nos constarán tanto dinero que tendrán el mismo efecto, como si fueran ilegales.

Así que, nada más y nada menos que el 100% o el 95% en huelga, unidos, fuertes, con el apoyo de toda la comunidad, junto con ellos, vamos a poder ganar.

Así que la gente tiene que empezar a practicar eso ahora mismo, construyendo supermayorías, ganando como lo hicieron en Volkswagen, y en muchos otros lugares, donde la gente está luchando todos los días por tener representación sindical.

Por lo tanto, tenemos que ponernos manos a la obra en términos de enseñar a la gente.

No hay que arriesgarse a la ligera y de forma estúpida.

Daremos el paso en base a un conjunto de evaluaciones y de pruebas que hemos hecho como organizadores con los trabajadores, para que los trabajadores sepan la situación en cada momento.

Y cuando logremos el 95% de las personas con camisetas del mismo color y saliendo a hacer una fiesta en el parking, sabemos que vamos a ganar.

Vamos a necesitar mucho más de eso de cara a un futuro.

Y es que creo que con la actual Corte Suprema, las huelgas van a ser ilegales muy pronto.

Amy Goodman: **Y, sin embargo, mantienes tanta esperanza.**

Solo quiero preguntarte, por último, mientras te enfrentas a tu propia muerte, ¿ cómo tienes este nivel de optimismo, de brillantez, de lucidez, y también ofrecer esperanza a las personas que, tal vez, estén en la misma situación que tú, mientras lidias con el cáncer?

Jane McAlevey: Sabes Amy, siento que he tenido una gran vida.

Me han pagado por 40, porque la militancia por la justicia ambiental, los años de Highlander, la organización estudiantil que comenzó antes del sindicato, el protagonismo del trabajo sindical en mi vida...

Durante, prácticamente, 40 años, me han pagado para enseñar a los trabajadores y a la gente común, a cómo vencer a la estructura de poder.

Vencerla con fuerza.

Y ganar mucho.

Así, que siento que he tenido una vida increíblemente afortunada, valiosa.

La familia y los amigos probablemente se quejarían de que no me han visto lo suficiente en esos 40 años.

Es por eso que estoy saliendo y pasando mucho más tiempo con la gente en este momento, y eso es realmente importante para mí.

Pero he visto a tanta gente, decenas de miles de trabajadores ganar contra viento y marea...

Que tengo una fe infinita en la capacidad de los trabajadores para seguir ganando.

Hazte con métodos, adquiere disciplina.

Pero yo voy a seguir animando a cada uno de los trabajadores en cada campaña hasta el día en que ya no esté con vosotros.

Espero seguir escribiendo lo más rápido que pueda sobre algunos temas relacionados con el poder.

Y para cualquiera que esté en una lucha contra el cáncer, ya sabes, es algo horrible.

Te arrebató la esperanza.

Es desgarrador muchos días.

Y lo que ha sido increíble para mí es el equipo con el que trabajo, el equipo con el que he estado trabajando en una campaña muy grande, en particular en Connecticut, una especie de campaña de varios años, preparándose para ella con un sindicato excelente.

Sabes, sé que el trabajo va a continuar.

Así que eso es lo que me da tranquilidad.

Los libros han salido.

Los programas de formación globales y nacionales son sólidos.

Me he reemplazado con personas del equipo, en todas partes.

Pasé todo el año pasado, 2023, planificando la sucesión porque era enero.

Yo lo llamo el otro 6 de enero, el 6 de enero de 2023, cuando me dijeron que me

moriría en un par de semanas.

Y la familia voló desde todas partes del mundo para despedirse, y luego volví a aparecer.

Pero, eso es diferente a lo de ahora, porque entonces tenían un medicamento de ensayo clínico para ponerme de inmediato, que funcionó mágicamente.

Pero ya sabes, el trabajo va a continuar.

Y eso es lo que me hace feliz.

Planifiqué mucho la sucesión.

El trabajo va a seguir adelante.

Y si los trabajadores siguen ganando, una persona puede caer, un soldado puede caer, siempre me he considerado una soldado.

Ya sabes, un soldado va a caer en la lucha, pero se producen un montón de soldados más todos los días, en todas estas campañas y con todo el programa de entrenamiento.

Y creo que, finalmente, van a ganar, porque en 2024 la gente está harta del capitalismo.

**Amy Goodman: ¿Y tu consejo para las personas que cuidan a personas con cáncer?
¿Qué consideras más útil?**

Jane McAlevey: Ya sabes, mostrar mucho amor...

A veces, también, dando espacio.

Soy el tipo de persona que necesita un tiempo a solas todos los días, lo cual es una lucha con mis magníficos cuidadores, aunque la mayoría de ellos lo entienden.

Pero, ya sabes, ofreciendo comida, sobre todo, enviando mensajes.

Por ejemplo, cuando me despierto por la mañana.

Todavía no he leído todas las cartas que he recibido desde la hospitalización domiciliaria.

Y es increíble.

Si me siento mal por un minuto, simplemente me doy la vuelta y voy a la siguiente carta.

Acabo de leer una de Elissa Barazzani, creo, que me dejó boquiabierto.

Simplemente hacerle saber a la gente, que su vida ha merecido y que la lucha continúa.

Creo que eso es lo que necesitan las personas con cáncer, mucho amor, mucha ternura, mucha comida saludable, mucha diversión, si puedes hacerlo, ya sabes.

Estamos tratando de divertirnos mucho.

Hice una fiesta del libro llamado "The Not Dead Yet Book Party" (La fiesta del libro sin haber muerto todavía) cuando salió "Power and Participation" (Poder y participación), porque se suponía que para entonces ya estaba muerta, y tenía dos comediantes, Dominique Nesperos y Nato Green.

No sé si los conoces, pero tuve a dos comediantes como maestros de ceremonias de la fiesta en la que se suponía que estaba muerta.

Así que tratar de llevarlo lo más ligeramente posible, y, sobre todo, para mí, hacer el trabajo de sucesión.

Pero creo que para muchas personas que están luchando contra el cáncer, que ojalá, gracias a Dios. Sobrevivan, les digo que se pongan manos a la obra, que hagan el trabajo que necesitan hacer para recuperarse.

Es un trabajo duro y agotador.

Y para las personas que se enfrentan, a un diagnóstico más terminal como el mío,

creo que probablemente necesitemos todo tipo de cosas diferentes.

Pero lo que, definitivamente, necesitamos son muchas muestras de amor, muchas cartas, muchos correos electrónicos y mucho apoyo durante la lucha.

**Amy Goodman: Jane, terminas con una cita de Audre Lorde.
Terminas tu artículo sobre la hospitalización domiciliaria con "soy prudente y no tengo miedo a nada".**

Jane McAlevey: Es increíble, ¿verdad?

¿Qué haríamos sin Audre Lorde?

Me lo leía a mí misma unas 300 veces al día.

Y cada vez...

la idea del miedo, que no me gusta mucho, creo me ha ayudado a lo largo de 25 años de luchas sindicales.

Mi padre fue un piloto de combate de la Segunda Guerra Mundial que hizo 28 misiones en campo alemán y volvió a casa.

No muchos lo hicieron.

Ya sabes, al crecer como hija de un piloto de combate, creo que, simplemente, no crecí con miedo.

Y cuando vi esa cita de Audre Lorde, pensé, tengo que leerme esto a mí misma unas 300 veces al día, enfrentándome a la muerte, y lo voy a hacer.

Y ella me ayuda mucho, al igual que todos mis camaradas y amigos.

**Amy Goodman: Bueno, Jane, sé que tu hermana está esperando entre bastidores, y quiero agradecerle a ella y a tu familia por compartirte con el mundo.
Habéis contribuido mucho, y espero con ansia mucho más.**

Jane McAlevey: Gracias, Amy.

¡Y también a Democracy Now! Toda mi vida, básicamente mi vida adulta, estoy con vosotros a las 8:00, enciendo la WBAI, os escucho, os llevo en mi móvil mientras camino...

Recibo las noticias reales en Democracy Now!

cuando vivo en mi casa de California, sintonizo la KPFMA, y este programa es parte muy importante del movimiento.

Amy Goodman: Además, KPFMA celebra este año su 75º aniversario.

Jane McAlevey: Sí, ambas emisoras son fundamentales, pero tener Real News cinco días a la semana es algo verdaderamente sorprendente.

Así que, gracias.

Amy Goodman: Gracias, Jane.

Jane McAlevey ha sido organizadora del movimiento de trabajadores durante más de 20 años.

Recientemente escribió un artículo titulado "I've Stopped All Work to Turn to Home-Based Hospice for the Rest of My Time" (He dejado todo el trabajo para recurrir a una hospitalización domiciliaria por el resto de mi tiempo).

Es autora de cuatro libros, entre ellos

- **"Rules to Win By" (Reglas para ganar),**
- **"Power and Participation in Union Negotiations", (Poder y participación en las negociaciones sindicales), escrito con Abby Lawlor. También autora de**

- **"A Collective Bargain" (Negociación Colectiva),**
- **"Unions Organizing in the Fight for Democracy" (Organización sindical y lucha por la democracia). Además de**
- **"No Shortcuts, Organizing for Power in the New Gilded Age" (No hay atajos. Organización para ganar el poder en la nueva época dorada). Y el libro**
- **"Raising Expectations and Raising Hell, My Decade Fighting for the Labor Movement" (Elevando expectativas y montando líos. Mi década luchando por el movimiento de trabajadores).**

Para ver la Parte 1 de nuestra conversación, vaya a democracynow.org.

Soy Amy Goodman, junto con Juan González.

Muchas gracias por acompañarnos.