

Estados Unidos de América

AFL-CIO, American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations

WORKING AMERICA: LA DEBIL FUERZA DE UNO. RESTAURANDO LA CONFIANZA EN EL PODER COLECTIVO



Karen Nussbaum,
Directora Ejecutiva de Working America ¹

*"There is Power in a Union",
canción de Billy Brigg*

*There is power in a factory, power in the
land/Power in the hands of a worker/
But it all amounts to nothing if together we
don't stand/There is power in a Union/
I rely on myself*

*Hay poder en un sindicato/Hay poder en
una fábrica poder en la tierra/Poder en las
manos del trabajador/Pero todo equivale
a nada si no estamos juntos/Hay poder en
un sindicato/Confío en mi mismo".*

Hace cincuenta años, "el poder en las manos de un trabajador" aún significaba trabajadores uniendo sus fuerzas para mejorar sus vidas, para construir una clase media más grande y poner freno a los excesos de Wall Street y los jefes corporativos.

La creencia en el desarrollo del poder colectivo de los trabajadores de un bien común ha sido eclipsada por la vana esperanza de que esfuerzo individual combinado con "sacarse al gobierno de mi espalda" resultaría en su beneficio personal. El estancamiento de los salarios y los beneficios decrecientes estaban respaldadas por deudas personales.

La fuerte caída de los sindicatos desde 1970 es a la vez una causa y una consecuencia.

Nuestro reto consiste en reanimar esa visión de la solidaridad de la clase trabajadora para que resuene en un contexto contemporáneo. Pero, ¿cómo?

Mi propia trayectoria, desde la organización de los trabajadores de oficina en 9to5 (Asociación Nacional de Mujeres Trabajadoras) y SEIU 925 en la década de 1970 a la organización de la clase trabajadora de tendencia política moderada en Working América, me ha dado un punto de vista desde el que considerar el contexto cambiante en el que nos esforzamos por construir el poder de los trabajadores.

Working America, la comunidad afiliada a la AFL-CIO, fue creada en 2003 para llegar a la clase trabajadora que no tiene un sindicato en el trabajo. Nuestro objetivo era detener la hemorragia de la densidad sindical mediante una nueva vía para la acción colectiva y el poder, basado no en los lugares de trabajo, sino en las comunidades. Comenzamos con una conversación personal acerca de la economía desde una perspectiva diferente a la que oímos en Fox News cada noche. Hablamos de la fuerza

¹ El artículo original es "The feble strength of one: restoring belief in collective power". Publicado en 4 de septiembre 2012 en Dissant Magazine. El artículo fue acercado al GTAS por Brian Finnegan, de la oficina del Solidarity Center en Brasil y traducido por él, junto a Alexandre Praca, de CSI.





de los números, de las oportunidades para hacer acciones y un seguimiento de las comunicaciones en curso.

Hemos sido mucho más exitosos de lo que nadie pensaba: más de tres millones de miembros a nivel nacional. Sin embargo, a menudo nos sentimos como una anomalía. Incluso los jóvenes activistas y comprometidos con los que trabajo con Working America no puede evocar una época en que las bandas juntos fue una respuesta natural a la injusticia, está simplemente fuera de su experiencia.

En ese sentido, tuve suerte. Cuando empecé a organizar a las empleadas de oficina en la década de 1970, las mujeres se concentraban en un puñado de empleos de bajos salarios que eran abrumadoramente femeninos. La diferencia salarial era enorme, las mujeres ganaban 57 centavos de dólar de un hombre. Y a pesar de un promedio de treinta y dos años en la fuerza laboral, muchas mujeres todavía se consideraban a sí mismas como temporales, ocasionales o secundarias. La noción de que los hombres deben cobrar más salario porque eran los jefes de familia estaba empezando a morir. Pero también fue un momento en que los comités, colectivos, comunas y cooperativas de todo tipo animados desde el paisaje cultural, reforzado por un marco de política basado en el análisis de clase y la acción colectiva.

En ese contexto, la idea de la igualdad de la mujer estaba echando raíces en el lugar de trabajo, y las mujeres se unían a los grupos y comenzaban a desafiar a sus empleadores. Azafatas para los Derechos de las Mujeres; Mujeres en Banca; Trabajadoras Domésticas Unidas; la organización COYOTE (Call Off Your Old Tired Ética) de las trabajadoras sexuales, y 9to5, la organización de los trabajadores de la oficina de la mujer.

A menudo preguntaba a las mujeres a quiénes recurrían en caso de tener un problema en el trabajo. Después de una pausa, una mujer podría responder: "NOW" (Organización Nacional para la Mujer) o "9to5", "a una agencia de gobierno" o "mi diputado". Algunos sugirieron llamar a un sindicato. La mayoría de los trabajadores

pueden identificar a una institución que esté de su lado, alguien o algo que los respalde. Pero a lo largo de las décadas, la respuesta a esta pregunta ha cambiado. El alcance se ha reducido. "Yo podría llamar a mi madre" "Ruego a Dios", oí con más frecuencia en el tiempo. Hoy en día, la mujer con un trabajo típico ni siquiera "tiene a Dios a su lado" cuando está siendo maltratada en el trabajo. Confío en mí mismo" es la respuesta más probable. Pasamos de un grupo para cada causa y "Por siempre solidaridad" a "la débil fuerza de uno".

Esta metamorfosis, por supuesto, no ocurrió por accidente sino por diseño. Mi entrada en la organización sindical en la década de 1970 coincidió con la aceleración del poder corporativo global y con el nacimiento del moderno antisindicalismo. Los bancos, las compañías de seguros, las empresas de procesamiento de datos, los call centers, las editoriales, cualquier empleador grande con un montón de mujeres en el personal administrativo se unieron para detener la sindicalización de los trabajadores administrativos. Incluso las empresas más pequeñas e instituciones con una misión pública, como las universidades de renombre, contrataban firmas de abogados antisindicales, para librar combates bien financiados en contra de sus empleados.

Al mismo tiempo, las empresas comenzaron la exportación de puestos de trabajo sin tregua a lugares con salarios cada vez más bajos, a partir de la masacre de los bastiones sindicales: en la industria, el procesamiento de alimentos, la construcción de rutas, el transporte. Y el legado de Reagan, con su deificación del individualismo y la demonización de los recursos gubernamentales para la injusticia, proveyeron siempre un relato pegajoso para justificar el cambio de poder.

Durante las últimas tres décadas, la forma en que hablamos con nosotros mismos, la política y la economía han dado un brusco giro hacia el individualismo, y contra la cooperación y la solidaridad. A medida que disminuye la afiliación sindical (que es en la actualidad el 12 por ciento del total de

trabajadores elegibles, y alrededor del 7 por ciento en el sector privado), no sólo menos personas tienen un sindicato en el trabajo, sino que incluso menos gente conoce a una persona sindicalizada. Esto quiere decir que se ha perdido un importante modelo de poder colectivo. Como Nelson Lichtenstein, escribe en su libro Estado de la Unión: "En los últimos cuarenta años ... los derechos de los trabajadores como trabajadores, y en especial los trabajadores que actúan de manera autónoma y colectiva se han movido bien en las sombras La cultura americana, la política o los negocios han hecho poco para promover la institucionalización de una voz colectiva de los empleados.

Menos poder produce menos resultados positivos, lo que lleva a una disminución de la confianza en el poder de la clase trabajadora. El economista Mark Thoma (en Fiscal Times) ha argumentado que la desigualdad en la economía se refleja en el avance de la desigualdad entre la participación política de los trabajadores y de los muy ricos.

Esa impresionante concentración del poder corporativo sobre la economía, los medios de comunicación, y nuestra democracia no pasa desapercibido para la gente promedio. En un sondeo realizado por la AFL-CIO en 2011, los trabajadores no organizados piensan que los sindicatos fueron importantes, a la vez, en la lucha por la salud y la seguridad, la semana de trabajo de cuarenta horas, las leyes sobre el trabajo infantil, pero no estaban seguros de que eran relevantes hoy en día, en gran parte porque escucharon muy poco actualmente acerca de los sindicatos en los lugares de trabajo. Sin embargo, cuando se profundizaba, consideran fuertemente que un mundo sin sindicatos sería peligroso. A pesar de que es difícil ver a un sindicato en su lugar de trabajo, imaginan que un poder de los empleadores sin control es malo para los trabajadores y para la economía. Recientemente, un trabajador de Denver le dijo algo contundente a Working América. Le gustaba la idea de exigir a las empresas y a los políticos responsables, pero tenía dudas. Le dijimos que tenemos tres millones de miembros

- una membresía que pensamos que es muy grande. "Tres millones de miembros?", Dijo. "Eso no es suficiente. Con 300 millones de estadounidenses, hay que tener 150 millones más 1 para tener éxito". Ese trabajador quería creer en la importancia de una fuerza de contrapeso al poder corporativo, pero no podía imaginar cómo podría funcionar, ya que no había experimentado el poder colectivo.

Frente a esa sensación de futilidad, muchos trabajadores no ven otro futuro que confiar únicamente en ellos mismos. Este es un problema fundamental para el movimiento obrero en particular y el movimiento progresista en su conjunto.

Apertura de la puerta

Cuando la AFL-CIO comenzó a vislumbrar Working America hace una década, fue impulsada por la yuxtaposición de dos puntos de vista. Por un lado, reconocía que los progresistas habían dejado de hablar a la clase trabajadora no sindicalizada, nunca dieron una lucha por los corazones y las mentes de los demócratas que se habían convertido en republicanos con Reagan. Por otro, sabíamos que, bajo el radar de los expertos, los miembros del sindicato en la clase trabajadora en comunidades suburbanas se comportaban diferente a sus vecinos en al menos un aspecto crucial: dos de cada tres votaban por los candidatos de su sindicato, mientras que sus vecinos votaban dos tercios o tres cuartas partes a la oposición. Teníamos la teoría de que hay dos ventajas cruciales en que los miembros sindicales actúen de otra manera: su sindicato les daba una buena información sobre los temas y candidatos, y tenían un sentido de agencia social en torno a las cuestiones económicas, ya que pueden ver el poder colectivo al momento de proteger o promover sus propios salarios y beneficios.

Podíamos replicar esas condiciones entre las personas que trabajan y que no tienen un sindicato en el trabajo? En 2003, el entonces presidente de la AFL-CIO John Sweeney me pidió que llevara una propuesta de Working America al consejo ejecutivo de la AFL-CIO. Creíamos que podíamos





llegar a los trabajadores no sindicalizados a gran escala, persuadirlos a unirse, y reclutarlos en respaldo de prioridades laborales, incluyendo el apoyo a nuestros candidatos.

Nuestra meta para el primer año fue un millón de miembros. Fred Redmond, un oficial nacional del sindicato United Steelworkers, me contó recientemente que después de mi presentación le dijo a la persona a su lado: "buena suerte con esa mierda." Pero funcionó, y Redmond está ahora en nuestro directorio.

Nuestros miembros no son la base progresiva usual: la mayoría se describen como moderados o conservadores. Un tercio tiene sus propias armas, y otra tercera parte son personas religiosas con practicas semanales. Sin embargo, en miles de conversaciones cada noche, dos de cada tres personas se unen a Working America, atraídos por nuestra crítica de Wall Street y los grupos de presión corporativos, nuestra propuesta de utilizar el poder de los ciudadanos comunes unidos para luchar, y de tener una oportunidad para tomar medidas inmediatas por escrito: una carta a un senador, llamando a un legislador estatal, o exigiendo la rendición de cuentas de las grandes corporaciones. Y cuando estos moderados de la clase obrera obtienen información y un sentido de agencia social, también votan como miembros del sindicato. En cada ciclo electoral desde 2004, los trabajadores de Working America han votado entre dos tercios y tres cuartos a nuestros candidatos respaldados, pasando en las encuestas a otros candidatos similares en hasta 50 puntos porcentuales. En 2008, votaron por el presidente Obama por un margen de dos a uno. El impacto se extiende a otras cuestiones. Un estudio realizado por el Analyst Institute en 2008 encontró que los trabajadores de Working America tenían más probabilidades de priorizar a la economía en las urnas. Y otro estudio del 2011 encontró que en las elecciones de Ohio, en que se jugaba la suerte de la negociación colectiva, el trabajo de Working America produjo una ganancia de 15 votos por cada 100 personas a las que llegamos con una conversación perso-

nal. Nuestro trabajo indica que, cuando se compite con Fox News, cuando realmente salimos y conseguimos ser escuchados, hay un público receptivo donde los progresistas suponen no había ninguno.

En búsqueda de un nuevo modelo de poder de los trabajadores

Estas triunfos son significativos, pero para construir un movimiento de personas que trabajan y que desafían a la política y los negocios tradicionales en las comunidades y lugares de trabajo, necesitamos líderes cotidianos con una visión sobre cómo las cosas pueden ser mejores, habilidades de organización, confianza, y un público que comienza con sus propias redes de influencia. Pasar del impacto de uno-a-uno de la interacción personal a una búsqueda compartida de poder colectivo y hacerlo a gran escala es un reto importante. Parte de la dificultad es la falta de un modelo coherente de compromiso y transformación que hable a nuestra actualidad.. El modelo de trabajo tradicional se aplicaba a un lugar de trabajo compartido (a menudo reforzado por comunidades también comunes) para definir y construir una red de relaciones-incluso con el empleador-y establecer un equilibrio de poder. Esa es una realidad decolorada para gran parte de la fuerza de trabajo.

La organización basada en la comunidad fue planteada por primera vez por Saul Alinsky, y se basa en el modelo de congregación de la iglesia, facilitando el desarrollo de liderazgo y de relaciones profundas, pero rara vez ha sido capaz de alcanzar la escala necesaria para mover considerablemente la alta política, sobre todo a nivel nacional.

El modelo de masas de la mayor organización de jubilados de los EEUU (AARP), ofrece una manera de tener un impacto colectivo y una identidad colectiva, sin hablar del acceso a los seguros, pero es muy insuficiente para el desarrollo de relaciones y liderazgo.

El nuevo mundo del activismo online y del flash mobs ha abierto toda una nueva perspectiva para la participación ciudadana. Desde MoveOn, a la Primavera Árabe, y Ocupped

Wall Street. Sin embargo, hasta ahora este medio para el activismo ha demostrado ser más útil para la movilización que para la creación de estructuras duraderas de poder colectivo (en el caso de la Primavera Árabe, las estructuras anteriores al activismo en línea y las reuniones de flash ayudó a proporcionar ese poder). Y, en los Estados Unidos por lo menos, su lugar ha quedado en manos de los más favorecidos económicamente.

Edificar el poder para la clase trabajadora sin duda requerirá que tejamos todas estas hebras en un nuevo patrón.

En las últimas décadas, con la excepción del movimiento obrero, los temas basados en la interacción con los ciudadanos, ha comenzado con el modelo organizado con base en la comunidad, y luego trató de ampliar a una escala mayor. Working America tomó el camino contrario, a partir de la noción de escala para alcanzar rápidamente la densidad suficiente en las zonas geográficas, y así influir en los resultados de las elecciones y luchas políticas. Resumimos este enfoque internamente como "masas, clase, pegue duro" (mass, class, kick ass), conducido con un mensaje económico progresista desde una perspectiva de los trabajadores, y luego alcanzar un impacto.

Al mismo tiempo, también se tomó la decisión de anclar nuestro esfuerzo masivo en uno-a-uno, de puerta a puerta, de clase trabajadora, barrio por barrio contacto, al creer que las comunicaciones de correo, teléfono y on line no serían suficientes para alcanzar a una población que no se considere como progresista. Hemos puesto una gran cantidad de dinero, capacitación del personal y sistemas de información sofisticados en el proceso. A continuación, usamos otras formas de comunicación, incluyendo las llamadas telefónicas caseras y un fuerte componente online, para reforzar las relaciones cara a cara, y en el barrio.

Lo que logramos fue un programa de campo riguroso para millones de miembros, lo que podía llegar a tener un impacto sobre las elecciones y los problemas, especialmente en el ámbito estatal. Pero fue menos clara

la forma en que se movían hacia el cambio transformacional o la construcción de liderazgo desde la base, fuerte en el largo plazo. Así que ahora estamos experimentando con maneras de profundizar los elementos de conexión con la organización y con los demás.

Nuestros organizadores identifican puerta a puerta a las personas que parecen abiertos a involucrarse más ("contactos calientes") Nuestros coordinadores locales les llaman una semana después para aprender más acerca de sus intereses y conseguir que participen, primero individualmente y luego como parte de un grupo de miembros de activistas en un Equipo de Acción Comunitaria.

Los Equipos deciden sobre los problemas, objetivos y tácticas que son perfectos para su comunidad, dentro de la misión de Working America para luchar por buenos trabajos y una economía justa. Nuestro objetivo es construir los líderes que influyen en sus propias redes de amigos, familiares y compañeros de trabajo. Nuestro trabajo en el oeste de Pensilvania es un buen ejemplo. Como relata Kim McMurray, nuestro director estatal de Pennsylvania, el Equipo local en Pittsburgh surgió de la batalla por el presupuesto estatal de este año. A principios de febrero, el gobernador Corbett presentó un presupuesto con recortes masivos en los servicios educativos y sociales. Estos recortes llegaban a todos los sectores: la educación de la primera infancia, los servicios de salud para las personas mayores, las subvenciones para nuestro sistema universitario estatal, la asistencia en efectivo para familias necesitadas. Nuestros miembros entendieron el desequilibrio intrínseco moral de pedir a las familias trabajadoras que se sacrifiquen, mientras que las empresas más importantes se negaban a pagar su parte justa.

Además de los atroces recortes a los servicios educativos y sociales, los republicanos introdujeron un proyecto de ley para despojar a los maestros de sus derechos de negociación colectiva. Sabíamos que si tenían éxito, vendrían después por el resto de los sindicatos de Pennsylvania. Tomados en conjunto, estos temas eran realmente importantes para





nuestros miembros. Así que empezamos a organizar. Hemos construido un equipo básico de cerca de dieciocho miembros que tomaron la iniciativa de presionar a sus funcionarios mediante la organización de eventos de los medios, escribiendo cartas, y acercándose a sus amigos y familiares para hablar sobre estos temas. Les dimos las herramientas que necesitan para ser efectivos. Uno de nuestros líderes, George, originalmente rechazó el pedido de que escribiera una carta al editor de un periódico local. George es disléxico y no creía tener la capacidad de escribir algo que pudiera ser publicado. Nuestra Coordinadora y otros miembros trabajaron estrechamente con él en su carta al director, y George estaba muy orgulloso cuando se imprimió. Desde entonces, ha escrito dos cartas al editor por su cuenta, las cuales se imprimieron también en el Pittsburgh Post-Gazette.

A través de estas acciones, los miembros comenzaron a darse cuenta de que tienen voz y pueden producir cambios. Después de la campaña contra el presupuesto, nuestros miembros iniciaron otra de carácter educativo, para asegurarse de que todos los residentes de Pennsylvania tuvieran una credencial de elector a tiempo para las elecciones de noviembre. Se ven a sí mismos como agentes cívicos, como superhéroes que buscan asegurarse de que nadie se le niega su derecho constitucional al voto. En una reciente reunión del Equipo, se fijó una meta increíblemente ambiciosa; educar a un millón de personas acerca de la ley de identificación de nuevos votantes. Ellos planean lograrlo a través de cartas al editor en los medios impresos, organizando eventos mediáticos, hablando en iglesias y centros para personas mayores, repartiendo volantes en las tiendas locales de café, yendo de puerta en puerta en comunidades de bajos ingresos. Han trazado de sus redes de influencia y establecer metas personales para sí mismos.

“Al trabajar en la identificación de votantes, lo que es político, pero no partidista, nuestros miembros están aprendiendo cómo hablar con sus redes sociales y el público en general acerca de la política”, explica McMurra. Nuestro trabajo sobre identificación

de votantes envía un importante mensaje a nuestros aliados en la comunidad. Nuestro Equipo es en gran parte blanco, aunque se encuentra abocado a un problema que se ve afectando principalmente a las personas de color. Mediante la organización de alrededor de todo el año legislativo problemas, nuestros miembros tienen las habilidades y la confianza necesarias para involucrarse y hacer una diferencia en las batallas electorales. Estamos tomando este modelo y aprendiendo a aplicarlo.

Chelsey Evans está trabajando con cientos de activistas de Working America en Albuquerque, Nuevo México, para construir redes similares de influencia y dirigir su atención a cuestiones laborales. A partir de 2009, durante la lucha por la reforma del sistema de salud, Chelsey trabajó para fomentar interacciones más comprometidas con y entre los miembros. Working America estaba buscando miembros que tuvieran historias personales de salud para compartir en una serie de mesas redondas con el congresista Heinrich. Chelsey recuerda: “Dado que nuestro contacto previo había sido más acerca de la firma de cartas o peticiones, pensamos que podría ser difícil de conseguir que la gente a compartir historias personales de manera pública, pero cuando nos empezaron a llamar y reunirse con los miembros, hemos descubierto que casi todo el mundo tenía una historia y fue un honor ser invitado a compartirlo”. Muchos siguieron activos.

Chelsey también pudo construir una base sustancial entre los miembros que hablan español mediante la creación de un espacio culturalmente sensible y bilingüe. Pronto los miembros estaban buscando a sus vecinos para ponerlos en el círculo.

Juan y Rosa empezaron a venir a las reuniones después de haber sido reclutado por un vecino, aunque nunca iban mucho más allá que decir “hola”, hasta el día en que trabajadores en paro fueron al nuevo edificio del capitolio de Nueva México para compartir sus historias con la legislatura estatal. A mitad de la reunión, Juan se puso de pie y con valentía le dijo al grupo que

la creación de puestos de trabajo debe ser su objetivo principal. Habló acerca de las formas específicas en que su barrio está luchando. Les dijo que los nuevos mexicanos merecen tener la oportunidad de mantener a sus familias con empleos de calidad y que el legislador tiene la responsabilidad de fomentar la creación y el crecimiento de los puestos de trabajo y la prevención de la tercerización. Después de esa reunión, Juan era un miembro diferente. Comenzó a llevar a su propia familia a participar en varios eventos. Ahora Juan está recorriendo su propio barrio para hablar con los vecinos sobre lo que hacen para ganarse la vida. Se está convirtiendo en uno de los mensajeros más confiables dentro de su comunidad.

Las experiencias de Pittsburgh y Albuquerque proporcionan un modelo para otras oficinas, impulsados por un sólido programa en línea en que se destacan las cuestiones laborales. La gran pregunta que queda es si podemos tomar estas chispas de colectividad y darles forma en una fuerza poderosa para cambiar la vida de los trabajadores como trabajadores. Sabemos que puede identificar con fiabilidad decenas de miles de personas que están de acuerdo con nosotros y convertir a estos reclutas en activistas inverosímiles. Pero, ¿podemos utilizar los sistemas que soportan una organización de masas para la tarea de construir, al mismo tiempo, relaciones íntimas y extensas redes de poder? ¿Pueden los datos que recabamos sobre donde trabaja la gente y los temas que les preocupan, puede combinar con sus lazos vecinales y su indignación por venales prácticas corporativas y tercerización para crear una forma alternativa de representación?

Aún no se sabe qué caminos nos llevarán a la siguiente meta, pero nuestra experiencia indica que será un híbrido de los modelos existentes de fases de compromiso para construir a escala y construir comunidad. La ejecución se combina directamente cara a cara, interactuando con una rica estratificación de las comunicaciones que dependen cada vez

más en una plataforma en línea. Todo esto va a ser sostenido por un uso cada vez más sofisticado de los datos y la tecnología de la información, incrementando nuestro conocimiento sobre quiénes son nuestros electores, lo que nos permite realizar un seguimiento y evaluar nuestros esfuerzos con mayor vigor.

Sin embargo, el éxito también requiere la chispa animadora menos previsible que se produce cuando y donde chocan la preparación y la historia. Nuestras conversaciones confirman que la democracia se ha convertido en el lugar de trabajo un oxímoron. La dignidad de los beneficios de empleo, de salud y de pensiones, normas de seguridad básicas, se han convertido en un privilegio y no en un derecho para todos, infligido a discreción por el empleador. Las personas que trabajan con las que hablamos todos los días viven con el temor de perder lo poco que tienen, y saben que las probabilidades están en su contra.

Sin embargo, creemos que cuando la gente tiene un poco de experiencia con el uso de fuerza colectiva para cambiar las cosas en sus comunidades, están mejor preparados para usar esa confianza, ese valor, para mejorar las cosas en las que trabajan. Los miembros de Working América por lo menos se sientan a la mesa con la convicción de que el jefe no tiene todas las cartas, que algo puede hacerse, y que la mejor forma de hacerlo no es a través de la fuerza débil de uno, sino a través del esfuerzo concertado de muchos.

O, en las palabras de Dolly Parton en “9 to 5”, una canción que se convirtió en un grito de guerra para una generación de mujeres trabajadoras enojadas:

In the same boat with a lot of your friends/Waitin for the day your ship'll come in/ And the tides gonna turn an its all gonna roll your way.

Estamos en el mismo barco junto a nuestros compañeros/Esperando el día en que su barco vendrá/Y la marea volteará y todo rodará en nuestra dirección

