

# EL "LIDER" SINDICAL

**L**a proximidad de las elecciones sindicales pone de actualidad el problema del "liderato" y toda su compleja problemática, que ha merecido, en otros países, una consideración sociológica de gran interés, estudiándose este problema en todas sus facetas y construyéndose una auténtica teoría científica sobre el "lider" como fenómeno social.

El "lider" es una personalidad "sui generis" que se distingue de los demás elementos del grupo no sólo por sus características personales, sino también por sus actitudes y valores. El conjunto de estas circunstancias se refleja en la influencia que ejerce sobre dicho grupo, que, a su vez, representa una fuerza que presiona sobre el "lider", produciéndose lo que se ha llamado el "proceso circular del liderato". Sin esa acción del grupo sobre el "lider", la actuación de éste acabaría fácilmente en dominio y tiranía. Por eso, si tiene gran importancia el fomento y estímulo de aparición de "líderes" y su formación social; no puede olvidarse tampoco lo que representa la capacitación de los seguidores, de esos componentes de los grupos sobre los que ejerce su influencia el "lider", y que, a su vez, determina en muchos sentidos la conducta de aquél.

Es corriente la clasificación de estos "líderes" en dos grandes categorías: "líderes" espontáneos o naturales y "líderes" oficiales o institucionales. El "lider" natural es el que está dotado de condiciones psicofísicas que se conforman con los aspectos dinámicos del grupo a que pertenece. Su prestigio, su

popularidad y su aceptación por el grupo, no depende de factores ajenos a su persona. Son personalidades que a veces sólo poseen las cualidades generales del grupo, pero que, en situaciones críticas, en momentos difíciles para dicho grupo, revelan características personales superiores y, además, idóneas para dicho momento.

La influencia de estos "líderes" espontáneos en la formación y modificación de la opinión del grupo es decisiva. Se le acata y se confía en sus decisiones.

El "lider" institucional u oficial es aquel que recibe toda su autoridad de factores externos a su propia personalidad. Son personas revestidas de autoridad, de poder suficiente para influir en los demás elementos del grupo. Su influencia depende, por tanto, de la institución que representan, y está limitada, generalmente, por la costumbre o las propias normas legales que la regulan.

Esta distinción entre "líderes" naturales e institucionales no pasa de ser una distinción conceptual y terminológica, ya que los tipos puros de los fenómenos sociales sólo se pueden considerar en una mera abstracción intelectual. La realidad social es mucho más compleja y entremezcla las características de estos tipos conceptuales.

En la vida sindical, el ideal es que el "lider" natural, que se convierte de forma espontánea en dirigente de un grupo, coincida físicamente con el "lider" institucional, resultando de ese libre juego de elecciones que hemos aceptado como sistema para designar a los representantes sindicales. Teó-

ricamente, esto debía suceder siempre así; pero la naturaleza humana es muy imperfecta, y tanto una serie de defectos inherentes al propio sistema electoral, como los errores o desviaciones de los electores, en ocasiones fáciles de sugestionar como masa, producen una disociación entre el "lider" natural y el institucional, de difícil o imposible solución hasta el siguiente periodo electoral. Todo ello producirá una serie de tensiones sociales, consecuencia de esa disparidad entre el "lider" institucional y el grupo y, por tanto, de la falta del "proceso circular del liderato" al que antes hemos aludido.

No cabe duda que, de acuerdo con esta brevísima exposición, el "lider" natural "nace", no se crea por voluntades ajenas, pero no podemos desconocer tampoco que se le puede formar, o, mejor dicho, entrenar, mejorando sus conocimientos y fomentando el desarrollo de esas facultades psicofísicas, de esa personalidad especial que le convirtió en "lider".

Tres son las condiciones que ha de reunir el "lider", y que difícilmente suelen coincidir en alto grado. Personalidad, conocimiento y habilidad. Sobre estas tres habrá de operar la formación o entrenamiento de los "líderes".

Pero no bastaría esta formación social y sindical que con tanto interés lleva a cabo nuestro sindicalismo, a través de sus cursos de capacitación social en academias y escuelas sindicales, sino que es preciso también capacitar social y sindicalmente al grupo, con el fin de evitar el exceso de dominio unilateral del "lider", que



debe quedar contrarrestado con la presión e influencia que el grupo ejerce sobre él, de tal forma que exista un mutuo intercambio de influencias que permita la existencia de dos personalidades: la del "lider" y la del grupo.

Un error que hay que evitar es el creer que un "lider" suficientemente preparado es capaz de desenvolverse con la misma eficacia en sectores o grupos distintos al de su origen. El "lider" hay que encontrarlo dentro de su propio grupo; sólo en casos excepcionales el grupo aceptará a personalidades ajenas al mismo.

El buen éxito de estas elecciones dependerá, por tanto, del grado en que la elección recaiga en los "líderes" naturales auténticos, y no en los falsos "líderes", que, en un momento determinado, pueden parecer que cuentan con el asentimiento del grupo, como consecuencia de una acción demagógica siempre eficaz temporalmente. Toda la labor que se haga en este sentido, de crear las condiciones adecuadas para que se produzca esta coincidencia, nos parece acertada y servirá para continuar asentando nuestro sindicalismo sobre bases inamovibles.

A. NUÑEZ-SAMPER