



Acuerdos y desacuerdos en la vida fraterna

Materiales para el séptimo encuentro de formación permanente
Marzo de 2018

Contenido

- I. Introducción.
- II. La afirmación del «nosotros»
- III. Las decisiones consensuadas
- IV. El contenido de los acuerdos y decisiones del equipo
- V. La magnanimidad y el perdón
- VI. Guía para el encuentro de operarios.

I Introducción

La fraternidad se expresa en modos o estilos específicos de gestión del tiempo, de los compromisos apostólicos, de las ocupaciones y de los bienes en el equipo que tienden a ser participativos. Como en una familia, habitamos una casa común, compartimos los momentos de oración y de ocio, participamos de la misma mesa, proveemos el sustento ordinario, planificamos nuestra vida personal y la actividad pastoral. Parte integral de dicha gestión es la inserción del equipo de Hermandad en una Iglesia particular, donde como operarios aportamos nuestro carisma y servicio en un campo determinado y con un estilo común.

En torno a todas estas realidades es necesario tomar decisiones, por medio de las cuales nos “alcanzamos” unos a otros, es decir, nos sabemos unidos en torno a lo que somos, a lo que hacemos y al estilo de vida que compartimos. Tales decisiones pueden referirse a cosas ordinarias, como el horario de cada día, el calendario del mes o los tiempos en que cada uno tomará las vacaciones. También se puede tratar de algo más extraordinario, como realizar una reforma de la casa en que vivimos o asumir un compromiso diocesano. El punto que nos interesa tocar en esta sesión de formación permanente, es el grado en que realmente compartimos estas decisiones, transformándose en un medio para experimentar vivamente la unión fraterna.

Tiene especial interés el inicio del artículo 40 de los Estatutos:

“El equipo de vida y trabajo de los Operarios, con todas las exigencias que comporta, es el medio privilegiado para ofrecer nuestro testimonio pastoral como sacerdotes y Operarios, como signo de fraternidad sacerdotal, y es la auténtica base de la organización de la Hermandad”.

En este breve texto podemos encontrar sintéticamente el fundamento y el contenido del tema que nos ocupa. En efecto, los acuerdos cordiales y las decisiones consensuadas constituyen una exigencia de la vida común. Estas decisiones se refieren principalmente al testimonio vocacional que damos como grupo y también a cualquier aspecto organizativo de la vida y actividad del equipo.

Desde esta perspectiva, los presentes materiales discurrirán, en primer lugar, sobre el fundamento espiritual y humano del tema, considerando la gran importancia que tiene la afirmación del “nosotros” que deja de lado otros intereses individuales. En un segundo momento intentaremos profundizar sobre el valor de las decisiones consensuadas, con las implicaciones afectivas y psicológicas que conllevan. Después, pondremos atención a la materia de dichos acuerdos y decisiones. En la vida común también hay desacuerdos y dificultades que a su vez provocan heridas. Es importante saber encajar los desacuerdos con magnanimidad y la respuesta cristiana ante las heridas es el perdón. Sin estos dos ingredientes, a los que se dedican sendos apartados, podría bloquearse la relación fraterna.

Para abrir bocado, puede ser conveniente intuir la belleza y el gozo sereno que producen los acuerdos y las decisiones tomadas en común, a través de un breve fragmento del capítulo XI del Quijote. Se trata del hermoso discurso que el caballero andante hizo a unos cabreros, a quienes llama "hermanos" y comienza así:

"Dichosa edad y siglos dichosos aquellos a quien los antiguos pusieron nombre de dorados, y no porque en ellos el oro, que en esta nuestra edad de hierro tanto se estima, se alcanzase en aquella venturosa sin fatiga alguna, sino porque entonces los que en ella vivían ignoraban estas dos palabras de *tuyo* y *mío*".

Para quien tenga sensibilidad sería recomendable una lectura de todo el discurso, que señala en la dirección de un ideal de vida fraterna y recuerda, como un telón de fondo, el texto del libro de los Hechos de los Apóstoles:

"Los que habían sido bautizados perseveraban en la unión fraterna, en la fracción del pan y en las oraciones. Todos estaban impresionados porque eran muchos los prodigios y señales realizados por los apóstoles. Todos los creyentes vivían unidos y lo tenían todo en común [...] Unánimes y constantes, acudían diariamente al templo, partían el pan en las casas y compartían los alimentos con alegría y sencillez de corazón; alababan a Dios y se ganaban el favor de todo el pueblo" (Hech 2, 42-44).

Quiera Dios que se puedan decir estas cosas de los Operarios: que viven felices, ajenos a todo egoísmo, que han olvidado esas palabras de "tuyo" y "mío", haciendo de la caridad pastoral el corazón de su vida común y compartiendo la vida con profunda alegría. Todo ello parece una condición de la posibilidad de que la Hermandad atraiga nuevas vocaciones.

II

La afirmación del «nosotros»

Si retomamos el breve texto del Quijote citado anteriormente podremos observar que mediante la expresión inicial: “Dichosa edad y siglos dichosos aquellos”, el autor se está refiriendo a un ideal, a una “edad dorada”, que contrasta frontalmente con la situación presente, caracterizada por la ambición (oro) y la violencia (hierro). En nuestra vida de equipo podemos situarnos en una perspectiva o en otra; afirmar el ideal de la vida común, buscando con esperanza y creatividad los medios para construirla o conformarnos con el *statu quo* de un realismo triste y desencarnado que ha renunciado a este ideal y mantiene abiertas las heridas y vivos los resentimientos.

El texto muestra también la dinámica propia de este ideal de vida común: “ignoraban estas dos palabras de *tuyo* y *mío*”. Vivir la vida fraterna exige una clara superación del egoísmo y del individualismo, para afirmar con energía, amor y convicción el valor inapreciable de construir un “nosotros”, que es el núcleo humano de la fraternidad y nos remite a la salvación que proviene del Señor, que ha querido hacerse el “Dios con nosotros” (cf. Mt 1, 23). Afrontar las tendencias egoístas e individualistas es un desafío serio, sobre todo en el contexto de la cultura actual, inclinada a un profundo narcisismo. Perdonar las ofensas y sanar las heridas es un deber de todo cristiano y una expresión de nuestra identidad sacerdotal. La vida común exige un cierto ascetismo que secunde el don de la fraternidad que hemos recibido.

El paso de lo “tuyo” y lo “mío” hacia lo “nuestro” es una parte importante de la experiencia de la fe y debe ser también algo fundamental entre los operarios, que han sido llamados al ministerio sacerdotal y comparten la responsabilidad de una misión apostólica en el equipo de Hermandad. Es evidente que esto no se puede llevar adelante manteniendo intereses individualistas y mucho menos cultivando rencores. Surge entonces la corresponsabilidad como manifestación de la propia conversión. Efectivamente, dice el Directorio que “la vida de equipo facilita la corresponsabilidad de todos y el logro del crecimiento integral” (Directorio, 39).

Algunos ejemplos pueden ilustrar la importancia de hacer este tránsito hacia lo “nuestro” y su fecundidad en la vida de equipo.

El primero se refiere al trabajo apostólico. Es maravilloso cuando los operarios colaboran en un apostolado preparando materiales por medio del diálogo y haciendo muchas correcciones de forma y de fondo, hasta conseguir que el producto final no sea sentido como “tuyo” o “mío”, sino como “nuestro”. El proceso que conduce a este fin propicia, sin lugar a dudas, un aprendizaje y tiende a definir un estilo en la misma acción pastoral. Aquello que se ha trabajado en común y se ha ido afinando con perseverancia, será siempre susceptible de nuevas mejoras y tendremos la libertad de hacerlas porque lo consideramos nuestro. Precisamente porque es nuestro, no es necesario pedir permiso a un autor. Se puede pensar en unas charlas cuaresmales, en los cursos de los Institutos vocacionales, en el itinerario formativo de un Seminario y otras actividades que realizan los operarios. Entonces atesoramos ese resultado

que se ha transformado en parte del patrimonio del equipo e incluso podrá ser heredado a nuestros "sucesores" o transmitido a otros equipos.

Un segundo ejemplo nos remite a los bienes materiales. Podemos pensar en un coche que no es mío ni tuyo, sino nuestro. Hemos empleado nuestros ahorros para adquirirlo y somos corresponsables de su mantenimiento. Tener un coche para varios implica cierta moderación en su uso de parte de todos, que estarán también dispuestos a transportarse con medios públicos. Esta experiencia exige diálogo y cierta flexibilidad para adaptarse a las necesidades que van surgiendo. Quizá sería más cómodo que cada uno tuviese un coche, cosa ciertamente muy individual, pero no cabe duda de que hay un gozo especial en compartir estos bienes, aunque venga implícita una renuncia.

Existen gestos muy sencillos que manifiestan la opción por el "nosotros" en la vida cotidiana de un equipo de Hermandad: Mantener la puerta de la habitación abierta facilita el encuentro con los demás; al contrario, una puerta cerrada permanentemente pone una barrera. Irrumpir en el espacio de trabajo del otro expresa interés por sus cosas y una confianza bien combinada con el respeto a su privacidad. Invitarse unos a otros a tomar el café o a dar un paseo muestra un claro interés por los demás. El hecho de pasar juntos momentos de ocio compartido, buscando algún medio como una película o un juego, está comunicando una sensibilidad hacia ese "nosotros".

También es interesante la gestión económica en el equipo. Por un lado, proveer lo necesario, sin percibir los ingresos que cada uno pueda obtener como algo "mío", sino tal como es, como un bien de la Hermandad. Por otro lado, al administrar, previendo lo que agrada a los demás y posibilitando su bienestar material y hasta procurando la satisfacción de sus gustos. La fraternidad también se expresa a través del modo de administrar el dinero, cuya gestión es una manifestación de la decisión personal de edificar el equipo.

Podríamos poner otros ejemplos, pero con lo dicho es suficiente para comprender que dar el paso de lo "tuyo" y lo "mío" a lo "nuestro" requiere establecer acuerdos y tomar decisiones que nos comprometen en común indicando una determinada dirección y marcando un cierto estilo de vida. Efectivamente, utilizamos la expresión gramatical "hemos acordado... hemos decidido", para indicar que aquellos acuerdos y decisiones pertenecen al grupo y de algún modo definen su rumbo.

El dinamismo de este paso del "mío" y el "tuyo" al "nuestro" tiene profundas resonancias antropológicas y espirituales. Los detalles mencionados nos remiten inmediatamente a la propia experiencia de familia y el modo como los padres suelen gestionar su tiempo, sus aficiones y sus bienes para edificar la comunidad familiar. Por otro lado, este lenguaje de acuerdos, decisiones, magnanimidad y perdón recuerda rápidamente el discernimiento de los discípulos de Jesús en el Nuevo Testamento: "Hemos decidido de común acuerdo escoger a algunos hombres y enviárselos [...] porque hemos decidido el Espíritu Santo y nosotros no imponerles otras cargas que las indispensables" (Hech 15, 25.28).

III

Las decisiones consensuadas

En la vida de equipo es importante que las decisiones sean consensuadas. Es decir, que ninguno las tome unilateralmente, porque ya no serían acuerdos, sino imposiciones. Como nos enseña el texto del libro de los Hechos de los Apóstoles apenas citado, estas decisiones suponen un discernimiento, que nos da la certeza moral de estar haciendo la voluntad de Dios.

Para conseguir decisiones consensuadas es necesario dar los pasos siguientes:

1º El diálogo. Es fundamental que antes de establecer un acuerdo sobre cualquier asunto, se escuche la opinión de todos los operarios del equipo, respetando el punto de vista, el ritmo de comprensión de cada uno y su capacidad de expresarse. Esta escucha paciente, que podemos llamar "fraterna", conduce a un diálogo en el que se dan a conocer las razones de fondo para tomar o no una decisión.

2º El discernimiento. Es necesario preguntarse como equipo cuál es la voluntad de Dios sobre el tema en cuestión, de modo que, además de las razones en pro y en contra, se considere el sentido evangélico de la determinación. Las decisiones del equipo han de ser particularmente coherentes con el estado sacerdotal de sus miembros, con la misión encomendada y con la situación social y económica de la sociedad en la que estamos inmersos.

3º El acuerdo y la decisión. Cuando llegamos a un acuerdo, conviene que se diga claramente y si se juzga conveniente se ponga por escrito, especificando en qué consiste, de modo que no se preste a malos entendidos. Si el acuerdo en cuestión afecta al proyecto del equipo se puede incorporar a él. De hecho el proyecto del equipo es un conjunto de acuerdos.

4º La fidelidad a los acuerdos. De poco sirve establecer acuerdos si después no se respetan. Las decisiones hechas siempre se pueden revisar, pero mientras tanto, conviene que sean respetadas. A veces la puesta en práctica de los acuerdos es deficiente o se puede prestar a distintas interpretaciones. En esta situación, que es frecuente, juega un papel importante la magnanimidad que nos ayuda a interpretar positivamente el modo de actuar de los demás, sin dar importancia a sus deficiencias, porque nuestra fidelidad también es un bien frágil.

Hay que añadir que las decisiones consensuadas se facilitan con una buena distribución de las responsabilidades en el equipo, que al mismo tiempo representan "poderes". Así, conviene que no todo el "poder" esté concentrado en una persona. Por ejemplo, para atender las cosas de la casa, si uno es el Director del equipo, otro puede ser el administrador e incluso un tercero puede encargarse de regentear la cocina o de hacer las compras. De este modo todos intervienen en la administración y el uso y de los bienes que pertenecen a todos y se evita que un solo operario se vea sobrecargado o pueda abusar en cierto sentido de ese "poder". Al respecto es interesante la definición del Director del equipo que hace el Directorio: "es el principal

animador de la comunión. Ejercerá sus funciones desde la corresponsabilidad y promoverá la elaboración del proyecto de vida del equipo" (Directorio, 41).

Ciertos momentos y situaciones de la vida común requieren un particular consenso en el equipo, porque determinan o expresan aspectos importantes de la misma. Por ejemplo, cómo se atienden situaciones de enfermedad de los operarios o de sus familias; la adquisición de objetos de uso común, como muebles y aparatos; las visitas que decidimos acoger en casa o invitamos a comer; la distribución de los muebles o la organización de la casa; la distribución de los períodos de vacaciones. Cuando en estas cosas más importantes falta el consenso, ocurre lo mismo que en las familias, las personas experimentan sentimientos de exclusión y es fácil que se genere un resentimiento. Al contrario, el solo hecho de consultar y decidir juntos en estas situaciones fortalece los vínculos de la fraternidad y dibuja el estilo de vida propio del operario.

Evidentemente las decisiones consensuadas elevan la moral del grupo y repercuten directamente en el sentimiento de pertenencia al mismo. Un efecto inmediato de las decisiones consensuadas consiste en que todos saben a qué atenerse y pueden disponer de las cosas y del tiempo con toda libertad, según los acuerdos que se han tomado en el equipo.

IV

El contenido de los acuerdos y decisiones del equipo

Existe un amplio espectro de los acuerdos y decisiones del equipo de Hermandad. A continuación se presenta la materia de dichos acuerdos y decisiones clasificados en grandes apartados, sin pretender ser exhaustivos:

Presencia carismática en la diócesis. Los operarios han sido destinados por el Director general para prestar un servicio concreto. En muchas ocasiones también tienen un nombramiento del Obispo, por tratarse de cargos diocesanos. A esta encomienda han de dedicar sus energías prioritariamente, con espíritu de obediencia. Sin embargo, animado por su Director, corresponde al equipo dibujar una modalidad de la presencia de la Hermandad en la Iglesia particular. Conviene recordar que el celo de los operarios “debe ser universal y demostrarse en todas las ocasiones” (Estatutos, 52) y que “nuestra presencia ha de ser en todos los lugares motivo de santa alegría y edificación” (Estatutos, 53). Se abre así un horizonte de posibles acuerdos y decisiones en el equipo en esta línea que comprende, entre otros, los siguientes puntos:

- La participación en las **reuniones de presbiterio**, en el nivel que corresponda a la obra encomendada, de modo que se garantice una presencia significativa, constante, afable y fraterna. Es interesante que el equipo dialogue sobre el estilo de nuestra presencia allí, por ejemplo, el criterio de mezclarse con los sacerdotes y no aislarse solo los operarios. Conviene también que todos los operarios asistan a estas reuniones, dejando claro que no hacemos como algunos religiosos que envían sólo a unos representantes como para cumplir con un requisito.
- Los **ministerios** de los operarios. No es indiferente qué ministerios asume o realiza cada operario. Esta decisión no corresponde solo al individuo. Es siempre mejor hacer una consulta al equipo y establecer acuerdos sobre qué tipo de servicios conviene asumir o no. En el equipo se da la prioridad a los ministerios que tienen que ver con el carisma de la Hermandad, por ejemplo, atención a la juventud, dirección espiritual y acompañamiento vocacional, confesiones, etc. Además conviene evitar cualquier apariencia de utilizar el ministerio para conseguir dinero, sobre todo en contextos donde este tipo de comportamiento es frecuente entre los sacerdotes.
- Los **cargos diocesanos**. Los operarios asumen con frecuencia ciertos cargos diocesanos, sea a nivel general o de arciprestazgo o decanato. Algunos de ellos son muy propios del carisma de la Hermandad, como la pastoral juvenil o vocacional o la atención a los sacerdotes. Siempre es mejor que en la aceptación de un cargo medie un acuerdo y una decisión del equipo y cuando ello implica una especial dedicación, también del delegado o del Director general. Se entiende que quien realiza tal encomienda lo hace más como operario que como individuo y que para poder llevarlo adelante contará con el apoyo de los demás operarios.

La presencia de los operarios. Las personas son lo más importante en la vida común. Su presencia es un signo fundamental de fraternidad. Por el contrario, negar la propia presencia, sobre todo en circunstancias importantes, puede significar un desapego e incluso una ofensa.

- **Los que vienen y van.** La atención que se pone a la presencia o ausencia de los operarios expresa el estilo de la vida común. Los que van de viaje o llegan, que encuentren una habitación bien dispuesta, una comida preparada, un saludo fraterno. Los operarios que van de paso o vienen de visita, que sean convenientemente acogidos.
- Los que son **destinados al equipo**, que se prepare su habitación con especial cuidado, haciendo las reparaciones pertinentes, considerando sus necesidades y eliminando objetos de otros operarios. Que se les introduzca amablemente, presentándoles a las personas en el apostolado, acompañándolos a conocer la ciudad, ofreciéndoles ayuda material si es conveniente.
- **Los que se van** del equipo, que se les ayude a dar ese paso, que a veces presenta especiales dificultades. Ayudarles a asumir el nuevo destino y a trasladar sus pertenencias con la misma amplitud y comprensión con que se les recibió en la casa.
- **Los mayores y enfermos** suelen experimentar necesidades particulares. Reservarles la mejor habitación, tener cuidado de que no sientan frío, cuidar su alimentación, respetar sus costumbres, son signos de una delicada fraternidad.
- **Los viajes y períodos de vacaciones.** La organización del tiempo de vacaciones requiere un consenso en el equipo. Es importante que se tengan en cuenta los intereses de cada uno, la situación de sus familias, sus ocupaciones, la distancia geográfica, los viajes que deben hacer... para proveer convenientemente. Que nunca se tenga la impresión de que un miembro del equipo decide tomar vacaciones sin consultar, o de que no hay la debida consideración de las distintas necesidades.

Lo referente a la casa. La vida común implica compartir una casa. Dice el directorio de la Hermandad que “los Operarios procurarán que el orden, la disciplina y el espíritu de colaboración reinen en sus casas, para facilitar la convivencia entre ellos y favorecer un mayor fruto personal y pastoral de la vida en común” (Directorio, 40). A veces se trata de una propiedad de la Hermandad. En muchas ocasiones es una vivienda que pertenece a la diócesis, como una casa parroquial o el Seminario. Hay una serie de decisiones consensuadas que tienen importancia, porque permiten que los operarios se sientan en su casa.

- La **acogida** de personas en nuestra casa, sea para compartir la comida o recibiendo huéspedes, particularmente cuando se trata de presbíteros, de jóvenes, de seminaristas o de posibles candidatos para la Hermandad. También cuando los invitados son otros operarios o sus familiares. Es fundamental que esa acogida sea ofrecida por todos los miembros del equipo, con gestos personales y espontáneos que brotan naturalmente del amor

fraterno, surgiendo esa buena impresión que Don Manuel deseaba que diesen nuestras casas.

- La **organización** de la casa: decoración, colocación de los muebles, designación de las habitaciones, disposición de los alimentos, etc. Que en todos estos detalles brille el valor de la fraternidad, teniendo en cuenta la sensibilidad y las necesidades de cada uno, sobre todo cuando hay en el equipo operarios mayores o enfermos o provenientes de otras culturas. Organizar la casa con criterios objetivos, evitando con mucha atención que un operario, en particular el director del equipo, organice la casa a su gusto, imponiendo a los demás su estilo personal.
- La **puntualidad y cierta disciplina** son actitudes que muestran respeto y consideración por los demás, especialmente en las horas de comer, en los momentos de ocio compartido y en los detalles de la vida común. Si uno va a faltar o a llegar tarde, informarlo oportunamente, para que los demás puedan disponer lo que convenga.

V

La magnanimidad y el perdón

Las decisiones consensuadas promueven la unidad del equipo y la unanimidad de criterios. Además, facilitan que los operarios puedan obrar con libertad, sabiendo a qué atenerse y sin temor a afectar la marcha del equipo o el nombre de la Hermandad. Sin embargo, es frecuente que, pese a haber establecido acuerdos, su aplicación no sea tan nítida como sería deseable. Esta realidad produce ruidos en la relación fraterna que es conveniente reconocer y afrontar.

¿De dónde proceden estas dificultades? La vida matrimonial puede servir como un referente interpretativo. Los matrimonios establecen entre sí un “contrato” no escrito, en virtud del cual cada uno espera ciertos comportamientos del otro. Han dialogado y han establecido unas reglas del juego, pero estos acuerdos son interpretados por cada uno de ellos desde la propia sensibilidad, contando con su historia familiar, desde su identidad sexual y también desde sus temores y dificultades del pasado. Así, un pacífico y gratificante acuerdo conyugal puede transformarse gradualmente en un campo de batalla y en un ámbito de frustración. Porque en el fondo cada uno espera cosas que no están claramente estipuladas en el contrato. Al tratarse de realidades muy significativas para la familia y de situaciones que implican la íntima convivencia cotidiana, tales dificultades pueden originar profundos resentimientos, sobre todo si encuentran caldo de cultivo en una personalidad inmadura.

En el equipo de operarios sucede con frecuencia algo similar. La Hermandad nos impone demasiadas reglas; hemos establecido una serie de acuerdos que parecen claros; todo debería ir bien. Sin embargo ese acuerdo es interpretado por cada uno desde un trasfondo diverso. Por ejemplo, puede haber un operario que esté un poco de vuelta de todo y no dé importancia a un asunto que para el otro muy joven tiene una importancia central. Puede ocurrir que el trasfondo cultural de operarios que proceden de diversos países condicione cierta interpretación de los acuerdos y de hecho cada uno obre desde una sensibilidad diversa. Puede ocurrir, en fin, que un acuerdo no haya sido plenamente asumido por todos y no haya una verdadera disposición para ponerlo en práctica.

Si volvemos a los dos ejemplos mencionados se aclara un poco más cómo pueden surgir dificultades. En el ejemplo de los materiales comunes, alguno, desde su particular sensibilidad, puede sentirlos más como “suyos” que como “nuestros”, de modo que le fastidie cualquier enmienda que se quiera hacer a los mismos, que conserve y utilice su versión original o incluso los publique como suyos. En el ejemplo del coche, puede ocurrir que un operario se apropie del vehículo y lo utilice con excesiva confianza y de tal manera que termine por convertirlo en “suyo”, haciendo del uso del coche una fuente interminable de conflictos. Se ve claro que una cosa es el acuerdo realizado y otra distinta su interpretación y su aplicación práctica.

Algo semejante puede ocurrir en el ámbito apostólico, particularmente cuando los operarios comparten las tareas. Pueden extrañar ciertos comportamientos que muy probablemente están ligados a la historia personal de cada uno. En este ámbito las cosas son particularmente delicadas, porque comprometen la imagen de la

Hermandad en la Iglesia particular en la cual está inserto el equipo. Por ejemplo, un desacuerdo sobre el modo de tratar a los seminaristas puede ser muy grave.

Lógicamente surge la duda, tal como le ocurre a los matrimonios, de si conviene o no dialogar sobre este tipo de situaciones y con la duda aparece la necesidad del discernimiento. Habrá cosas a las que no se debe dar importancia, pasándolas por alto, con cierto grado de madurez. Habrá otras que deben volver a dialogarse porque comprometen un bien mayor, contando con el mismo grado de madurez. Habrá situaciones que no tienen remedio, porque están ligadas a defectos personales, y otras que, advertidas a tiempo, puedan abrir un camino de crecimiento interesante para el hermano. En ocasiones habrá la madurez necesaria para afrontar una dificultad y en otras ocasiones será necesario esperar a que la otra persona haga un proceso complejo de aceptación de sus sentimientos y de objetivación de sus percepciones.

En todo caso, es importante afirmar que los operarios están por encima de los acuerdos y que la fraternidad no consiste principalmente en el fiel cumplimiento de unos acuerdos, sino en la aceptación de los demás como hermanos, con sus virtudes y defectos, sus desajustes de personalidad y sus dificultades para responder a un acuerdo establecido.

En muchas ocasiones necesitaremos poner en juego la virtud de la magnanimidad. Según el diccionario de la real academia española esta palabra tiene tres significados.

El primero es "benevolencia, clemencia", es decir, mirar con buenos ojos las deficiencias de los demás, ser clemente con ellos, tal como espero que sean mirados mis propios defectos. Este primer significado enlaza con la misericordia, así, consiste en ver con los ojos de Dios la realidad de los demás, que equivale a verlos con cariño, interpretando todas las cosas desde el amor de predilección, de un modo totalmente gratuito y particularmente sus incumplimientos y defectos. Este primer significado de la magnanimidad implica acoger y aceptar a los demás tal como son, sin pretender cambiarlos ni dar cauce a la necesidad psicológica de homologarlos a uno mismo.

El segundo significado es "grandeza y elevación de ánimo". Cuando uno cree en un valor o busca un objetivo sacrifica otras cosas menos importantes en función de ese fin, con magnanimidad. Las dificultades nos colocan contra las cuerdas y nos exigen preguntarnos si de verdad creemos en el valor de la vida fraterna y si hemos optado por edificarla siempre. Esto también ocurre en el apostolado. Por ejemplo, si de verdad creemos en la importancia de nuestro servicio en el seminario, seremos capaces de trabajar juntos yendo por encima de las normales dificultades. Entonces se trata de mirar en esa dirección con firmeza sin distraerse ni concentrar las propias energías en otros elementos de menor importancia.

El tercer significado es "desprendimiento o generosidad". La vida fraterna exige también cierto nivel de sacrificio. Desprenderse de las propias ilusiones, del "contrato" que yo había considerado y satisfacía mis expectativas. Prescindir generosamente de aquello que me parecería deseable, para aceptar lo que es real y concreto y allí edificar la vida fraterna. Uno de los rasgos más profundos del amor es la capacidad que nos da para mirar con cariño incluso los defectos de los demás y nos ayuda a tolerarlos, tal como toleramos nuestras propias deficiencias.

En la vida fraterna también es frecuente que existan ofensas que con el tiempo se transforman en heridas. Estas ofensas habitualmente están relacionadas con algo que no esperábamos ni debíamos encontrar en la fraternidad. Se espera, por ejemplo, que entre hermanos sacerdotes haya una delicada atención a las personas, tal como indican los Estatutos: “No olviden jamás los operarios que *cor Jesus congregavit nos in unum* y que, por tanto, ha de reinar entre ellos la caridad más fraternal y delicada, vínculo de toda perfección, para que pueda decirse que somos *cor unum et anima una* para la promoción de los intereses de la gloria de Dios” (Estatutos, 55). Pero si uno encuentra indiferencia e incluso maledicencia y envidias, entonces se produce la ofensa... es lo último que debiera uno encontrar en un equipo y, sin embargo, está allí, dejándote desconcertado, escandalizado, sin saber qué hacer. Se pueden hallar más conductas extrañas: difamación, chismes, falta de respeto, abuso...

Aquí entran en juego la madurez personal y la propia fe. En el sentido humano, es necesario saber valorar la ofensa en su justa medida, sin hacerla resonar excesivamente y evitando que dañe en lo profundo o que produzca un rencor. Pero nuestra fe nos conduce hacia el perdón, que debe ser particularmente ágil entre sacerdotes como nosotros que hemos optado por compartir nuestra vida y ministerio.

En 1999 ya se dedicó un tema de formación permanente al proceso del perdón y la reconciliación¹. A continuación aparece una brevísima síntesis.

La consigna evangélica del perdón de las ofensas señala hacia un camino de constante maduración personal. Perdonar implica una aventura irreplicable, una novedad permanente. El perdón es algo inédito, tan nuevo como el acontecimiento y la ofensa, tan vivo y profundo como ellos. Cuando hay una ofensa uno se enfrenta con lo inesperado, con algo extraño, al menos no programado, no previsto. Avanzar en el proceso del perdón implica un aprendizaje y exige la audacia de quien se pone en camino. Aparentemente es más cómodo permanecer en el resentimiento o en el odio, pero una verdadera actitud de apertura ante la vida, es decir, una actitud formativa, nos exige dar el paso hacia el perdón. Perdonar es siempre un signo de vida.

El perdón es un elemento central en la vida de fe y en el ministerio sacerdotal. No se puede ser discípulo de Jesús ni sacerdote sin perdonar. El perdón está en el corazón del Padrenuestro y de la identidad cristiana: *si no perdonan de corazón a su hermano* (Mt 6, 14). El perdón caracteriza la dinámica propia de la vida fraterna, que depende de la misericordia y del perdón que circulan entre los miembros del equipo.

El perdón abre un camino de maduración personal. Perdonando eres más auténticamente tú mismo porque tocas el fondo de tu ser y pones a funcionar tus mejores energías. Perdonar implica el aprendizaje de excelentes funciones psíquicas

¹ Para profundizar en este tema se puede recurrir a los materiales de formación permanente de 1999, N. 5 *El perdón y la reconciliación en la Eucaristía*. Se encuentra una explicación detallada del proceso del perdón en J. MONBOURQUETTE, *Cómo perdonar. Perdonar para sanar. Sanar para perdonar*. Sal Terrae, 1997. De un modo más sencillo, pero igualmente práctico J. BENSON, *El poder del perdón*. Sígueme, 2012.

y espirituales. Por ejemplo la tolerancia, la capacidad de salir de sí mismo, la disponibilidad para comprender el punto de vista del otro, la proximidad al amor gratuito de Dios, el sentido de pertenencia al equipo. Al perdonar te configuras con Jesucristo, el modelo perfecto de hombre, que practicó el perdón de las ofensas, enseñó a sus discípulos a perdonar siempre y murió perdonando.

El perdón es distinto de la reconciliación, pues no depende del ofensor, sino de la persona ofendida; no beneficia al ofensor, sino a quien ha sufrido la ofensa. Consecuentemente es una necesidad personal. Perdonar me libera de una ofensa que llevo dentro y el ofensor muy probablemente ya ha olvidado o incluso nunca se percató de ella. Casi se puede asegurar que nunca sintió la ofensa tal como yo la siento. Puedo perdonar incluso a un muerto, con quien es imposible la reconciliación, o a una persona que se niega terminantemente al diálogo.

Ciertos modos de pensar sobre el perdón de las ofensas pueden bloquear la posibilidad del perdón porque promueven falsas expectativas que muy difícilmente se verán satisfechas, porque son ingenuas. En los ambientes espirituales son populares algunos falsos conceptos del perdón:

- *Perdonar es olvidar.* Se suele pensar que no hay un verdadero perdón si no se ha olvidado la ofensa. Como si el perdón borrara de la memoria el recuerdo de la ofensa, tanto en el nivel racional como en el afectivo. Es imposible olvidar lo que ha sido significativo en la vida, y la ofensa lo es. Hay una memoria racional por la cual quien ha sido ofendido comprende la injusticia de aquella acción, pero también existe una memoria afectiva que mantiene vivos los sentimientos que la ofensa ha provocado. El perdón no es amnesia, no es olvido. Al contrario, para conseguir un verdadero perdón, es necesario el lúcido recuerdo de la ofensa. Doy el paso hacia el perdón sabiendo muy bien lo que estoy perdonando. Perdono en medio del recuerdo, e incluso en medio del dolor que ese recuerdo me produce. El perdón que no olvida no es imperfecto. ¿Cómo olvidar la difamación, o la infidelidad, o la humillación? Otra cosa distinta es que la persona ofendida necesite liberarse de este tipo de recuerdos y de sentimientos.
- *Perdonar es renunciar a los propios derechos.* Es la idea de que el perdón implica renunciar a defenderse, asumiendo el papel de la víctima, es decir, permitir que el otro abuse y se perpetúe la ofensa. Algunos piensan que es mejor guardar silencio y dejar que las cosas sigan así para no tener más problemas. Pero hay que decir lo contrario: es mejor discutir y aclarar las cosas, precisamente para no continuar teniendo problemas. El auténtico perdón implica también el respeto por la justicia. Perdono pero no permito que se mantenga esa actitud que tanto daño hace. En las relaciones interpersonales asumo el riesgo de perdonar poniendo los medios para que el ofensor llegue a cambiar su actitud. Perdono y a la vez corrijo, advierto lo que comprendo que es necesario cambiar y lo señalo puntualmente. Incluso denuncio una injusticia cuando es necesario hacerlo. Guardar silencio cuando una ofensa exige justicia, permitiendo que se perpetúe la ofensa, no es una virtud.
- *Perdonar es conseguir que todo sea como antes.* Aquí funciona la expectativa, demasiado idealista, de que el perdón borre la marca de humillación y de dolor

que ha dejado la ofensa. Pretender que todo sea como al principio, que la relación no se vea alterada por este acontecimiento doloroso. En el fondo se esconde un deseo de negar la ofensa y los efectos que provoca en la vida afectiva del que la ha sufrido. El perdón no es una máquina del tiempo, que nos pueda ayudar a volver al pasado para corregir los errores. Al contrario, los errores están hechos. Hay que reconocer que las cosas no volverán a ser iguales, porque no podemos cambiar el pasado. Además, cada uno ha cambiado a partir de la experiencia de la ofensa. El tiempo pasa inexorablemente. Quizá podamos construir juntos incluso algo mejor, abriéndonos a un futuro insospechado, edificando sobre las ruinas de la relación, pero no será posible recuperar el pasado.

- *Perdonar es reconciliarse.* Es la pretensión de que el perdón dependa de la iniciativa del ofensor. Es difícil esperar que sea el otro quien tome la iniciativa y ofrezca una satisfacción por la ofensa, porque él no la siente, no sabe lo que ocurre en mi interior. Es probable que aquella persona ni siquiera haya percibido el problema, que no le haya dado importancia o lo haya olvidado.

Clarificada la falsedad de estas concepciones tan comunes del perdón y los efectos paralizantes que producen, intentaremos describir el proceso del perdón. Vamos a dibujar con la mayor nitidez posible los pasos que toda persona necesita dar cuando ha experimentado una ofensa vivamente y ha tomado la firme determinación de emprender la aventura del perdón. Partimos de la consideración de que tal determinación es parte de su vida espiritual y vocacional, de su seguimiento de Cristo.

- a) *Renuncio a vengarme.* El primer impulso que surge espontáneo, cuando existe la ofensa, es de venganza. Hay diversos estilos de venganza, unos más evidentes y otros más discretos. Pero en todos los casos hay un impulso agresivo, defensivo, casi instintivo, que nos conduce a responder al mal sufrido con otro mal. Es un camino absurdo porque tiende a multiplicar la violencia. Para algunas personas es difícil reconocer el deseo de venganza como suyo, porque suele considerarse un rasgo de imperfección o un pecado. El primer paso para perdonar consiste en renunciar a la venganza, bajar mi mano levantada, dejar de tejer fantasías en torno a una posible revancha. Esto supone un cierto autocontrol, conocer el propio impulso para vencerlo, no dejarse llevar por él, buscar otra solución. El solo hecho de renunciar a la venganza produce inmediatamente un fruto: la serenidad interior. Mantener el deseo de venganza significa mantener la tensión, la desarmonía y la posibilidad de empeorar la situación y vida común. La renuncia a este impulso abre nuevas posibilidades.
- b) *Entro en mí mismo.* Si he renunciado a actuar hacia fuera, por medio de la venganza, entonces llega el momento de actuar hacia dentro: entro en mí mismo para identificar más claramente mis sentimientos y pensamientos. Me permito experimentar viva y profundamente la ofensa, reconociendo lo que me ocurre. Este es un paso difícil, porque me enfrenta con el dolor y con la humillación que permanecen en mi interior. Pero es un paso necesario y productivo. El fruto de este paso es un crecimiento interior que no se ve desde fuera, pero tiene un inmenso valor. Me conozco más a mí mismo a través de este acontecimiento doloroso, descubro cómo son mis reacciones y mis sentimientos profundos, les

pongo un nombre y me reconcilio con ellos. Me reconozco en medio de todo ello y se desarrollan en mí unas posibilidades nuevas. Quien entra en sí mismo y se permite sentir y reflexionar adquiere una visión profunda de los acontecimientos, es más libre porque accede a una nueva interpretación.

- c) *Reflexiono y reporto.* El proceso del perdón se lleva tiempo, es semejante a un alimento pesado que es necesario digerir. Necesito reflexionar sobre lo que me ocurre, volver a ello en varias ocasiones, releer el acontecimiento desde diversos puntos de vista. Un modo privilegiado de reflexionar se consigue reportando los propios sentimientos y pensamientos con otra persona que me pueda ayudar. Comunicando lo que me ocurre llego a comprender mejor. Comunicar a otro esta parte vulnerable de mi personalidad no es humillante, porque al final es reconocer lo que realmente ocurre dentro de mí. El solo hecho de reportar mis sentimientos y mi incapacidad para perdonar me ayuda a captar factores que, en la soledad, escapaban a mi percepción. Adquiero una visión más completa y objetiva de los acontecimientos gracias al reflejo que hace de ellos esta persona que me ayuda. Reportar la situación no significa multiplicar el mal o ser indiscreto, porque se está tratando el problema con quien verdaderamente puede ayudar, en este sentido hace daño la consigna de *lavar en casa los trapos sucios*. Cuando narras el problema identificas con más precisión lo que ocurre y muy especialmente lo que te ocurre.
- d) *Acepto la cólera.* No he profundizado lo suficiente si no llega un momento en el cual apropio mi impulso. Por negativo que parezca este impulso colérico, tiene un valor, porque puede ser orientado hacia el bien de modo inteligente y creativo. Acepto mi impulso e intento darle una orientación positiva. Este paso implica una transformación interior. Aprendo a gestionar los impulsos y, con ellos, el mal que surge en mí y me pertenece. Apropiar la cólera implica abandonar el papel de la víctima. Se trata de neutralizar el mal convirtiéndolo en una posibilidad para el bien. Se puede comparar este momento a la fotosíntesis que hacen las plantas. Transforman en oxígeno el monóxido de carbono. El mal que surge en mí se convierte en una riqueza para otro fin, en una fuerza positiva y constructiva.
- e) *Obtengo un aprendizaje.* Poco a poco voy sacando una conclusión y consiguiendo un aprendizaje. Toda ofensa lleva consigo una lección para la vida que es mi responsabilidad aprender. Cuando aprendo algo de los acontecimientos, aún de esos que son dolorosos y parecen absurdos, ya cobran algún sentido. Intento colocarlos el sitio que les corresponde en el misterio de la vida y en el plan de Dios. Sacar esta lección puede llevar tiempo. Implica dar al acontecimiento un sentido original. Exige inteligencia y creatividad. Este ejercicio es profundamente formativo. Muestra que estoy dispuesto a aprender de la vida en sus circunstancias reales. Cuando doy este paso estoy reconociendo el valor central de mi racionalidad, es decir, voy más allá de los impulsos y encuentro razones para actuar. Se trata de constatar existencialmente que toda dificultad conlleva de alguna manera un bien, una posibilidad de mejorar; que nada ocurre en nuestra vida que no pueda ser convertido en punto de partida y en objeto de aprendizaje. Que la Providencia de Dios actúa de modo misterioso, especialmente cuando es más difícil de percibir.

- f) *Reconsidero a mi ofensor.* En esta tesitura, puedo comenzar la aproximación a mi ofensor. A partir de la ofensa solemos cargar las tintas en la maldad del ofensor. En este momento comienzo por reconsiderar su figura, quitándole los colores, teñidos por la pasión y por el dolor, con los cuales, en mi imaginación y desde mi herida, he exagerado su maldad. Descubro a una persona frágil y contradictoria como yo mismo. Me doy cuenta de que yo también he ofendido a otras personas, incluso sin darme cuenta. Comprendo que quizá tuvo otras razones en su actuar, que escapan a mi percepción. Esta actitud hace posible la consigna evangélica de orar por los enemigos, de hacer el bien a los que nos difaman. El primer bien objetivo que le hago es pensar bien de él, no cargar las tintas, no exagerar su maldad. Esta actitud me pone en guardia para no divulgar el mal por medio de comentarios negativos sobre esa persona. También abre la posibilidad de no perpetuar una enemistad.
- g) *Dialogo con mi ofensor.* Si es posible, busco un diálogo con mi ofensor. No para discutir el motivo de la ofensa, sino para mostrar mi disposición al perdón, dejando la puerta abierta para una posible reconciliación. Este diálogo no siempre es posible e incluso puede no ser conveniente cuando el otro no quiere hablar. Aquí lo importante es que se exprese mi actitud interior, la cual ya se aproxima al verdadero perdón. Por eso se puede hacer este paso sin palabras, más bien con actitudes, o sin afrontar directamente la causa de la ofensa, sino buscando algún modo positivo de aproximación a la otra persona. El proceso interior que precede a este momento garantiza que se haga con serenidad y autenticidad.
- h) *Recibo el perdón sacramental.* El perdón sacramental envuelve y corona este proceso que he hecho aprendiendo a perdonar. Resulta más coherente pedir el perdón de Dios cuando al menos en mí se ha conseguido una disposición adecuada para perdonar al hermano. La gracia del perdón de las ofensas puede ser recibida en cualquier momento del proceso del perdón. Es muy recomendable que siempre, y especialmente cuando me es difícil perdonar, cuente con la ayuda de la gracia, que me afirma en el bien y en el amor a la verdad.

El perdón puede y debe llegar a convertirse en una actitud profunda en la vida cotidiana de una persona creyente. Hago del perdón una disposición habitual o un rasgo de mi personalidad. Al respecto, comentando el Padrenuestro, escribió San Maximiliano Kolbe:

“Perdona nuestras ofensas como nosotros perdonamos a los que nos ofenden (Mt 6, 12). Esta oración nos fue enseñada por Jesús mismo. Por eso es suficiente el perdón completo de las culpas ajenas cometidas con respecto a nosotros, para lograr el derecho al perdón por las culpas que nosotros cometemos con respecto a Dios. ¡Qué pena, pues, si no tuviéramos nada que perdonar y qué fortuna cuando, en el curso de una jornada, nos sucede tener muchas y más graves culpas que perdonar! Para ser sinceros, la naturaleza siente horror ante el sufrimiento y la humillación; pero a la luz de la fe, ¡qué necesarios son para purificar nuestra alma y, por esto, qué gratos han de sernos! ¡Cómo contribuyen a acercarnos mayormente a Dios y, por ende, a una mayor eficacia en la oración y a una más valedera acción misionera! Además, el amor recíproco no consiste en que nadie nos procure disgustos, sino en que nos esforcemos por no disgustar a los demás y nos acostumbremos a perdonar

en seguida y completamente todo lo que nos causa ofensa. En esta recíproca tolerancia consiste la esencia del amor recíproco”.

El perdón es, en fin, la fuente del júbilo, es decir, de la más grande alegría. Quien perdona recorre un camino de verdadero crecimiento y de gozo profundo. Vivir en la Hermandad con resentimientos daña a la propia Hermandad. Por eso es necesario emprender un camino interior de perdón, parte esencial de la espiritualidad cristiana.

VI Guía para la reunión

1. Preparación personal

Estudio del tema y examen del proyecto de vida del equipo. Esta sesión de formación permanente se puede preparar estudiando el tema personalmente y también revisando el proyecto de vida o los acuerdos del equipo. Para ello pueden servir estas preguntas: ¿Hemos establecido acuerdos en nuestro equipo? ¿Hemos tomado decisiones consensuadas? ¿Hemos sido fieles a esos acuerdos? ¿Ha surgido alguna dificultad?

2. Apertura

Convocación del director del equipo.

Disposición. El tema que se va a tratar es importante porque se refiere a la dinámica interna del equipo de operarios. Conviene crear el clima que permita el sereno reconocimiento de la realidad.

3. Palabra de Dios

Un operario proclama el texto de Ef 4, 1-6, que es una exhortación para hacerse responsables de la vocación recibida salvaguardando la unidad de la comunidad. El texto incluye en un conjunto hermoso los temas de este encuentro de formación permanente: los acuerdos en el equipo, la magnanimidad y el perdón.

4. Diálogo.

Después de presentar una breve síntesis del tema, el diálogo se centra en la situación del equipo: acuerdos, proyecto de vida, fidelidad a esos acuerdos, necesidad de tolerancia y de perdón.

5. Conclusión y propuestas.

Se puede terminar con una breve oración, dando gracias a Dios por tenernos como hermanos y pidiéndole su ayuda para continuar edificando la vida común.