

Eutanasia, el atajo

LOS ESPECTADORES

Grupo de opinión de la Región de Murcia

Elegir la propia muerte conculca el derecho fundamental de conservar la vida. ¿Cuál de los dos derechos debe prevalecer?

La ley de la eutanasia fue aprobada en marzo de 2022 por el Congreso de los Diputados y ha entrado en vigor el 25 de junio pasado. Este es un asunto del que se ha vertido mucha tinta y nuestro grupo, como espectador de lo que ocurre a nuestro alrededor, desea aportar nuestra visión al respecto.

Ante todo, hay que decir que para abordar este tema tan delicado, hay que hacerlo con mucho respeto y con una prudencia reverencial, debido a su complejidad y a la importancia social que reviste, existiendo una fuerte división de opiniones a favor y en contra, no siendo conveniente contemplar este asunto desde una supuesta superioridad moral, por ninguna de las partes.

Varias son las perspectivas desde las que se puede afrontar, tantas como caras tiene este poliédrico asunto, entre otras, la seguridad jurídica, la religión, la ética, la medicina o la social.

Con esta ley, se aprueba el derecho a lo que se ha venido a llamar «muerte digna», y lo que se pretende decir, cuando hablamos de «muerte digna», es el deseo de que los últimos metros de nuestra existencia se recorran con relativa calma y serenidad y, a ser posible, sin sufrimiento físico ni psicológico.

Con la ley de la eutanasia, se pretende considerar la decisión de morir como un

derecho de la persona, derecho actualmente no reconocido por Naciones Unidas, pero ese derecho choca frontalmente con el derecho a la vida. Este último sí está reconocido, de manera que elegir la propia muerte conculca el derecho fundamental de conservar la vida. ¿Cuál de los dos derechos debe prevalecer?

Para los no creyentes, con la muerte acaba todo, es el fin. Hasta aquí se ha llegado y, a partir de ahora, tan solo será materia orgánica que alimenta el suelo.

Para los creyentes, la propiedad de nuestra vida pertenece a Dios, y solo a Él le corresponde decidir cuál es el momento final. Si alguien decide irse antes, por su cuenta, será algo que esa persona tendrá que dilucidar directamente con Dios. Los cristianos no le pedimos a Dios que nos suprima el sufrimiento, sino que nos dé fuerzas para sobrellevarlo.

Aunque la ley fue tramitada sin el informe consultivo, no vinculante, del Consejo de Estado y, sobre todo y más importante, sin el del Consejo de Bioética (que suponemos tendría mucho que decir, pues son los expertos en la materia), lo cierto es que, analizado el articulado de la ley, y dejando aparte los principios religiosos, nos parece, en teoría, suficientemente garantista, siempre que se cumplan al pie de la letra las sucesivas fases del proceso.

Sin embargo, no podemos evitar ha-

cernos una pregunta clave: ¿es esto lo mejor que puede ofrecer el Estado a aquellos enfermos que teóricamente reúnen las condiciones requeridas para ser objeto del tratamiento eutanásico? A todos aquellos que se encuentran en tan precaria situación, ¿es la muerte rápida el brutal atajo que nos propone, para acabar con el persistente sufrimiento, de manera que muerto el paciente, se acabó la pesadilla? Con los enormes avances que ha experimentado la ciencia, ¿de verdad no existen otras alternativas?

Pensamos que lo que busca cada persona, su mayor deseo cuando nos adentramos en las calles en las que se enseorea la desdichada enfermedad y se quiebra de forma ostensible nuestro estado de salud, es transitar esas calles sin la compañía del dolor. Afortunadamente hoy la ciencia ha logrado avances no soñados e impensables hasta hace pocas décadas, por ejemplo, fabricar en un año unas vacunas, que, hasta ahora, tardaban entre 5 y 10 años en conseguirlas. Es, por tanto, bastante verosímil la creencia de que la medicina puede diseñar medicamentos capaces de mitigar totalmente, o al menos en gran parte, el sufrimiento del enfermo aquejado de una enfermedad incurable.

Hubiese sido muy lógico que, previo a la aprobación de una ley sobre la aplicación de la eutanasia, se hubiese diseñado,

con escrupulosidad las discriminaciones y distintas formas de violencia que siguen padeciendo las mujeres, especialmente, en el ámbito laboral. En definitiva, pasar del papel a los hechos.

Que se contrate con una consultora un plan de igualdad que se limite a diagnosticar la ausencia de desigualdades y a regular ciertos permisos, no contribuirá en absoluto a corregir la desigualdad real que existe en esa empresa. Los planes de igualdad son instrumentos muy potentes que abren una valiosa oportunidad para efectuar diagnósticos certeros y fijar objetivos y estrategias efectivas contra las discriminaciones en los centros de trabajo. Sin embargo, extramuros de una verdadera negociación con la representación de las personas trabajadoras, o sin un auténtico sistema de evaluación y verificación de su cumplimiento, corren un serio riesgo de convertirse en una mera formalidad.

Renombrar, por sexista, una categoría profesional en la que se encuadran mayoritariamente mujeres es necesario, pero también lo es incrementarles el salario para equiparar sus retribuciones a las que perciben los encuadrados en otra categoría, mayoritariamente hombres, que desempeñan tareas de similar naturaleza y condicionantes profesionales, académicos o formativos.

Las prolongaciones o atipicidades en la jornada y la formación que se imparte fuera del horario laboral pueden retribuirse u ofrecerse por igual a ambos sexos, pero penalizarán a las mujeres con responsabilidades familiares en mayor medida que a

debatido y aprobado una ley de cuidados paliativos, combinando una adecuada atención médica, a base de fármacos, junto a un acompañamiento de familiares, pacientes y profesionales de la medicina, de la psicología y, en el caso de creyentes, también de sacerdotes, con el fin de impedir la sensación de soledad y abandono que puede percibir el enfermo. Una buena ley de cuidados paliativos, dotada de los necesarios recursos técnicos y humanos, tal como su nombre indica, podría hacer más llevadero y transitivo el último recorrido de la vida en este mundo. Esto sigue siendo una materia pendiente. Pero claro, optar por la desaparición rápida es más barato que proporcionar, a quien lo necesita, los cuidados para que su particular purgatorio sea más soportable, además aliviarnos, en su caso, el coste de las pensiones.

Respecto a la objeción de conciencia, habría sido mejor que, en lugar de inscribir en un registro a los objetores, con el riesgo de ser estigmatizados, deberían ser los facultativos proeutanasicos los que tendrían que dar un paso al frente, mostrándose disponibles para ejercitar este nuevo 'derecho' del paciente. No deja de ser triste haber estudiado una carrera y proclamar el juramento hipocrático, para más tarde ejercer de apagavidas.

Por último, puede que los que ahora mismo gozamos de buena salud, y además nos confesamos creyentes, nos mostremos radicalmente en contra de la ley, pero Dios nos libre de ser protagonistas directos y encontrarnos en la difícil disyuntiva de tener que tomar una decisión al respecto sobre nosotros mismos.

Los integrantes del grupo de opinión Los Espectadores son: Jesús Fontes, Javier Jiménez, José L. García de las Bayonas, Juan Antonio Lajarín, Blas Marsilla, Luis Molina, Palmiro Molina, Juan Antonio Mora, Francisco Moreno, Antonio Olmo, José Ortiz, Francisco Pedrero, Antonio Pita, Antonio Sánchez y Tomás Zamora.

Igualdad formal, desigualdad real

ANTONIO JIMÉNEZ SÁNCHEZ
Secretario general de UGT en la Región de Murcia



La igualdad entre mujeres y hombres, además de un derecho fundamental, es un principio elemental de justicia, plenamente reconocido en las democracias modernas occidentales. Sin embargo, sucede, en no pocas ocasiones, que la existencia de un reconocimiento formal de la igualdad de género llega incluso a utilizarse como envoltura blanqueante de políticas y prácticas que camuflan y perpetúan las discriminaciones que siguen sufriendo las mujeres por el mero hecho de serlo.

Es, en este contexto, que campan a sus anchas las desigualdades indirectas, las que socialmente se consideran 'tolerables' o 'no tan graves', esas que acaban normalizadas o indetectables en nuestra conciencia colectiva, por cotidianas. Pero, a la misma vez, son las que, en conjunto, tienen consecuencias tan visibles como la injusta distribución de los recursos por la que las mujeres sufren más la pobreza y el desempleo; la desigual asunción de las responsabilidades de cuidado; o la infravaloración de sus capacidades y de su trabajo, que mantiene abierta la brecha salarial y cerrado el techo de

cristal. Sin olvidar que, también, muchas de estas desigualdades alimentan la violencia de género que se ejerce contra ellas, por ser mujeres.

Por eso, precisamente, hemos estado impulsando avances normativos de considerable calado, desde el punto de vista de la igualdad de género, entre los que cabe citar no solo la ley orgánica 7/2003, de igualdad efectiva, y los más recientes reglamentos de desarrollo de esta ley en el ámbito laboral, sino también la propia reforma laboral y las sucesivas subidas del salario mínimo interprofesional, cuyo impacto positivo ha sido especialmente cualificado para la calidad del empleo de las mujeres.

No está, en absoluto, todo hecho en este plano legal, pero ha llegado el momento de empezar a reivindicar también el control y vigilancia del cumplimiento efectivo de lo que hemos conseguido ya plasmar en la ley. En este sentido, se necesita dotar de recursos suficientes a la Justicia, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Autoridad Laboral y la representación legal de las personas trabajadoras, para denunciar y san-

cionar con escrupulosidad las discriminaciones y distintas formas de violencia que siguen padeciendo las mujeres, especialmente, en el ámbito laboral. En definitiva, pasar del papel a los hechos.

Que se contrate con una consultora un plan de igualdad que se limite a diagnosticar la ausencia de desigualdades y a regular ciertos permisos, no contribuirá en absoluto a corregir la desigualdad real que existe en esa empresa. Los planes de igualdad son instrumentos muy potentes que abren una valiosa oportunidad para efectuar diagnósticos certeros y fijar objetivos y estrategias efectivas contra las discriminaciones en los centros de trabajo. Sin embargo, extramuros de una verdadera negociación con la representación de las personas trabajadoras, o sin un auténtico sistema de evaluación y verificación de su cumplimiento, corren un serio riesgo de convertirse en una mera formalidad.

Renombrar, por sexista, una categoría profesional en la que se encuadran mayoritariamente mujeres es necesario, pero también lo es incrementarles el salario para equiparar sus retribuciones a las que perciben los encuadrados en otra categoría, mayoritariamente hombres, que desempeñan tareas de similar naturaleza y condicionantes profesionales, académicos o formativos.

Las prolongaciones o atipicidades en la jornada y la formación que se imparte fuera del horario laboral pueden retribuirse u ofrecerse por igual a ambos sexos, pero penalizarán a las mujeres con responsabilidades familiares en mayor medida que a

los hombres. Por ello, racionalizar los horarios y promover la formación dentro del horario laboral también es una forma de corregir desigualdades. Podrán ponerse reuniones a las ocho de la tarde, pero ya sabemos que trabajadores podrán asistir y qué trabajadoras no.

Quedarse embarazada no puede seguir siendo un motivo 'extralegal' -pero muy real- de despido o fin de contrato; conciliar tiene que dejar de ser un verbo conjugado solo por mujeres; las excedencias, las reducciones de jornada o las renuncias a la vida laboral para atender responsabilidades familiares -en resumen, todo lo que implica una penalización retributiva o profesional-, no pueden recaer mayoritariamente sobre ellas. La igualdad real no exige solo 'poder conciliar', sino hombres corresponsables y, por supuesto, servicios públicos suficientes, accesibles y de calidad en materia de cuidados.

Y no debe perderse de vista que estamos inmersos en un imparable y vertiginoso proceso de transformación digital, que puede suponer una nueva fuente de desigualdad para las mujeres, si no logramos cerrar las brechas educativas y laborales que padecen en el ámbito de las TIC, y si no tenemos herramientas para denunciar, también, los sesgos sexistas de unos algoritmos cada vez más presentes en todas las esferas, incluida la laboral.

En definitiva, hemos de seguir avanzando y no quedarnos solo en la superficie, para poder contribuir desde todos los frentes a un futuro realmente igualitario.