

En Descobert

La Veu de la Majoria

ÉPOCA V –EDICIÓ ELECTRÒNIC@ NÚM. 3 – ABRIL 2003



CHAPAPOTE NUNCA MAIS



NO A LA GUERRA

Editat per Secció Sindical Comfia-CCOO
caixaterrassa *

SUMARI

- **Editorial**
- **Col·laboracions**
- **Noticies**
- **Cultura**
- **Humor**
- **Programació TV**
- **.....**

EDITORIAL: La difícil convivència en el treball

L'àrea de treball, no sempre resulta per les persones que aplega, aquell espai pacífic de convivència i de bona harmonia, que fora de desitjar. Ans al contrari, sovint esdevé un camp de conflictes i tensions, motivades per actituds desconsiderades, poc comprensives i desdenyoses d'uns amb els altres.

I ha estat a propòsit d'aquesta qüestió que Mauriel Salomon, autora americana i col·laboradora habitual del "The Miami Herald", ha publicat un llibre de com desenvolupar-se laboralment entre gent difícil i que, per la diversitat de situacions que descriu i l'anàlisi que en fa, podem pensar que és un intent d'aprofundir sobre un tema d'actualitat i que no deixa de suscitar constants problemes en el món professional, amb notable repercussió en la vida dels individus i llurs famílies.

Tota un extensa i variada panòpia de personatges de difícil tracte, desfilen per les pàgines del llibre de Salomon. En efecte, ens parla de caps que atemoreixen els empleats, de companys de treball que roben idees i apunyalen per l'espatlla, de subordinats aduladors, de persones colèriques, d'arribistes de tota mena, de presumptuosos, d'egocèntrics, de taciturns, de cagadubtes, d'estirats i distants, sense comptar la reprobable espècie dels agressors sexuals. En fi, que l'inventari és prou ampli i variat com per a constituir una significativa visió d'aquest asfixiant microcosmos del treball, poblat de gent difícil amb la qual necessàriament hom es veu obligat a conviure i, sovint, amb horaris superiors als que pugui dedicar a la família.

De sempre ha estat el marc laboral motiu d'enfrontaments, de travetes i paranys, de pugnes soterrades, de greuges i ressentiments, però segurament, mai com ara, s'havien aquestes coses accentuat de manera exacerbada. Han influït les possibilitats de les noves tecnologies, la celeritat que exigeixen moltes tasques, la major facilitat de contractació així com l'acomiadament, i sobretot, els odiosos incentius que imposa, la mateixa empresa, com a forma d'estimular la competència interior.

L'autora brinda, a través de l'exposició i anàlisi força realista que fa d'aquest panorama, curiós i sorprenent calidoscopi de la societat moderna, tot un receptari de fórmules, que poden ajudar a resoldre algunes situacions. Per exemple, si el cap de l'oficina, secció o departament acostuma a mostrar-se cruel i utilitza l'odi i el temor com a armes per mantenir el control, recurrent, com forma d'acréixer la seva autoritat, a la intimidació als més febles, recomana simplement no acovardir-se. Insisteix l'autora sempre a fer valer hom els seus drets, i a sortir al pas, a través del diàleg i de les respectuosa denúncia, d'aquelles decisions discriminatòries, vexatòries o humiliants, que menyscaben el mereixement, en benefici de trepes i aduladors.

No pot dir-se que s'hagi deixat res al tinter, puix, ens presenta, una llarga llista de personatges, que poden integrar la vasta nòmina de "gent difícil". Així denuncia amos que no compleixen els tractes, especialistes en desdir-se de promeses, experts a desaprofitar talents o ridiculitzar els subordinats, col·laboradors que interrompen constantment, afalagadors de conveniència, saberuts desitjosos sempre de tenir la darrera paraula, mesquins veïns que no tenen inconvenient a ensorrar tots els que tenen a la vora, per tal de guanyar llocs, subordinats que adapten la norma a la seva conveniència, sabotejadors, màrtirs professionals i així podríem seguir.

Amb tot, moltes de les pautes que aconsella seguir amb aquests incòmodes companys de treball, penso que tenen molt d'ingènues, i que estan condemnades d'antuvi al fracàs, sobretot, quan la persona, esdevé un obstacle, un impediment i una dificultat en el camí de l'ambició. Per desgràcia la gent s'ha despullat excessivament dels valors interiors, i ha deixat que la seva conducta s'avingués massa sovint amb les actituds egoïstes, rancoroses, malèvoles, injustes i desconsiderades, si d'aquests comportaments se'n pot obtenir algun profit.

La vertadera clau de moltes situacions difícils que han de suportar les persones en la tasca diària, al taller, a l'oficina, a la fàbrica, i en general, en el camp laboral, rau en la baixa categoria moral d'aquells que lluny de sentir-se companys i col·laboradors en una comuna empresa, esdevenen enemics, per causa de la competència, de l'ambició, de l'anhel incontrolat i morbós de prosperar per sistema i al preu que sigui.

El món del treball no és més que l'expressió de la pròpia societat, un reflex del vast paisatge en el que es mouen les persones, sotmeses als condicionaments d'una filosofia que ha fet de l'ambició de posseir moltes coses i de fruir de tots els avantatges, una finalitat obsessiva. D'aquesta manera de veure i entendre el ja difícil exercici de viure, n'ha sorgit totes les dificultats, que entrebanquen i compliquen el panorama laboral.

REFLEXIONEM

Fa quasi trenta anys que treballo a la mateixa empresa. Sóc dels antics, tinc mes de cinquanta anys, i ja m'han donat un rellotge d'or, una paga extra i una estada d' un cap de setmana a un Balneari. Es el regal tipificat que donen als treballadors que serveixen a l'empresa mes de 25 anys.

Ara em trobo en un dilema, hi he de reflexionar.

Després de tots aquests anys de treballar, d'estar de cap de producció en una de les seccions, de tenir responsabilitats, de creurem que era una persona important a l'empresa, de fer cursets, d'haver treballat moltes hores despres de la jornada normal, etc. etc. Ara en trobo davant un dilema, hi he de continuar reflexionant.

Estic davant un dilema, un important dilema. El meu jefe no sap a on posar-me, els encarregats de secció no volen persones velles i cremades o sigui diplodocus, perquè son massa cars i tenen vicis adquirits. Volen persones joves -diuen- per ensenyar-los, fan el que els diuen i es queden més hores després de la jornada de treball; això si, sense cobrar. D'aquesta manera els poden manipular i explotar, i així obtenir més beneficis per a la secció i poder cobrar les primes trimestrals que paga l' empresa, per els resultats.

Estic davant d'un dilema, cada vegada és més gros. El Jefe no em vol, els encarregats tampoc i l'empresa no diu res. Els grans socis de l'empresa s'omplen la boca quan diuen: "l'Actiu mes important de la Societat son els seus treballadors". He de reflexionar.

Ho tinc clar. La meva empresa, l'empresa on he treballat tota la meva vida no em vol, sóc un destorb i això ho diuen persones que tenen la meva edat.

Torno a tenir un dilema, que faig, jubilar-me? No puc no tinc l'edat, sóc jove encara i puc ser útil. Tinc il·lusió i ganes de treballar. He de reflexionar, però l'empresa continua sense dir res, ni fer res.

REFLEXIONEM.

Roger Carreras Jimenez

Terrassa, 28-11-2002, dia del meu aniversari.



Asunto: Enchufes de la vida

Un hombre va a ver a un viejo conocido suyo y le pregunta:

- ¿Sigues siendo vicepresidente en aquella empresa?

- Sí, ¿por qué?

- Verás, es que mi hijo no es capaz de terminar la carrera y quiero que se vaya curtiendo en la vida y empiece a ganarse la vida

- Si quieres te lo enchufo.

- Me parece muy bien, pero algún puesto chiquito, para que empiece y aprenda a valorar el trabajo y el dinero.

- Bueno, puede entrar como director general. No tiene que saber hacer nada, sólo venir cuando yo le diga y decir un par de estupideces. 1.600.000 pesetas mensuales más gastos, más bonos. ¿Te parece bien?

- No se.... es mucho dinero y un puesto muy alto., dale algo más simple.

- Subdirector general. Tiene que quitarle las faltas a los informes que le pasen, y alguna otra bobada. 1.000.000 de pesetas mensuales, más bonos por bimestre más comida y viajes.

- ¿Estás loco? , algo más humilde. Ten en cuenta que acaba de comenzar.

- Ya sé, gerente. Un par de órdenes diarias y ponerse a gritar a los empleados. 750.000 pesetas mensuales, más bonos y más viajes.

- No sé, algo más básico.

- Puede ser jefe de zona. 600.000 pesetas al mes más bonos bimestrales, y lo que tiene que hacer es: Nada, alguna que otra llamada por teléfono y hablar con algunos visitantes de vez en cuando.

- No, no; quiero que aprenda a valorar las cosas. Algo más simple aún.

- Ya sé, Te lo pongo de jefe de departamento. Solo tiene que hacer lo que le pida el gerente, dárselo a los empleados y ponerlos a currar. Cobraría 400.000 pesetas al mes de 9 a 5 de la tarde. ¿Que te parece?

- Y algo más básico.

- Lo único que tenemos es administrativo. Pero ellos tienen que manejar muchas herramientas financieras, informáticas y de proyectos. Pelear con los jefes, Project-leaders, los DBA y los usuarios. Hacer horas extras sin cobrarlas y trabajar como un burro para que los demás nos llevemos los laureles. El sueldo es 100.000 pesetas al mes, sin extras, y trabajar duro de 8 de la mañana a 9 de la noche, con media hora para comer, y si no termina el trabajo se lo llevará a casa

- Algo así le vendría bien al condenado. Así aprenderá a esforzarse. ¿Puede empezar ya?

- ¡Imposible! Tiene que ser titulado, hablar inglés y francés fluidamente, tener algún master y, además, tener mucha experiencia.

RODEARSE DE MEDIOCRES

Los jefes que colocan en puestos de relieve o de confianza a los menos indicados están proyectando en esas decisiones sus temores, sus desconfianzas y sus aspiraciones

En las organizaciones humanas -se dice- hay dos clases de jefes: los que se rodean de colaboradores eficientes y capacitados, y quienes prefieren tener subordinados mediocres. A primera vista esto segundo resulta una Insensatez. El sentido común nos hace suponer que, cuanto mayor sea la calidad profesional de un equipo humano, más y mejores éxitos obtendrá en sus acciones. Un superior asistido por los menos capaces está firmando su suicidio. Dificilmente conseguirá llevar los asuntos a buen término, irá de conflicto en conflicto y convertirá el trabajo en un calvario de errores e incidencias del que sólo derivarán daños para él y para su empresa.

¿A qué se debe, pues, que abunden tanto los mandos Intermedios mediocres? ¿Qué misteriosas razones pueden mover a un jefe a tener como mano derecha a tipos de manifiesta ineptitud o escasas dotes para el trabajo en vez de escoger a los mejores? A menudo olvidamos que las organizaciones no sólo se rigen por el cálculo frío e inteligente de los medios en relación con los objetivos que pretenden alcanzar: se trata de grupos humanos, y como tales están sometidos también a leyes subjetivas tan Indescifrables como lo es, en último término, cualquier individuo.

Cuando una organización es piramidal, es decir, está basada en el principio de la jerarquía, los principios de mérito y capacidad no determinan necesariamente las escalas de la pirámide. Si, además, se trata de una organización fosilizada o burocrática cuyo campo de acción no requiere creatividad ni iniciativa personal, es muy probable que los elementos mejor dotados sean vistos como una amenaza para la estabilidad de la estructura. La mentalidad conservadora tiende a sostener maquinarias rígidas, rutinarias, más interesadas en perpetuarse por dentro que en crear hacia afuera. La sumisión se impone sobre el talento; las posibilidades de ascender o medrar guardan relación directa con el mantenimiento de las formas y con la repetición de hábitos Inveterados; y, en fin, tomar decisiones propias se considera poco menos que un cielito nefando.

El último mono

Pero es también la psicología del jefe la que impone una u otra jerarquía. Quien coloca en puestos de relieve o de confianza a los menos indicados está proyectando en esas decisiones sus temores, sus desconfianzas y sus aspiraciones. Es lo que algunos han dado en llamar 'hipersimiofobia': el miedo del mono mayor a que venga otro mono más fuerte a quitarle su puesto privilegiado en el grupo o, dicho de otro modo, a que el último mono pase a ser el primero.

Las formas de la hipersimiofobia son variadas. La más frecuentes se manifiesta en jefes inseguros, aupados a su cargo por efecto de los favores o las influencias, que temen que el colaborador eclipse su pálida figura. Podrían actuar en la dirección opuesta, es decir, buscando personas competentes que suplan sus carencias para después ser ellos quienes se cuelguen las medallas. Sin embargo es demasiado riesgo; la amenaza de quedar en evidencia resulta para ellos más poderosa que la aspiración a buenos resultados. Necesitan a su lado tipos de escaso fuste que, sobre no hacerles sombra, se comportarán como estómagos agradecidos apoyándoles en las ocasiones de peligro.

Otras veces es el afán de destacar lo que explica esta absurda tendencia. Cuanto menos brillen los inferiores, más destacarán las cualidades del superior. Rodearse de necios es, al fin y al cabo, una vía para alcanzar la autoestima. Se trata de una actitud propia de quienes necesitan verse continuamente afirmados, no tanto en sus aciertos como en los errores o las limitaciones ajenas. Suelen actuar así los jefes de tendencias autoritarias y egocéntricas, poco dados a delegar tareas, que más que colaboradores buscan súbditos y aduladores.

No lejos de ellos se sitúan otros jefes hábiles -que no inteligentes- que se bastan por si solos para tomar decisiones y llevar la iniciativa. Pero deben tener a su lado personas a quienes achacar los errores cuando éstos se producen. El subordinado-parapeto acepta de buen grado cargar con las culpas a cambio de mantenerse en un puesto bien retribuido. Es el modelo del tonto útil, perfecto complemento del jefe imprudente o sin escrúpulos, a quien sirve incondicionalmente en la complicidad de los favores intercambiados: tú me asciendes y yo te cubro las espaldas.

Huir del mérito

En cierto modo, la hipersimiofobia obedece a una lógica aplastante cuyas premisas residen en el plano de la mediocridad ambiente. De esa mediocridad que, como escribió Josep Pla, «tiene el mismo gusto y el mismo color del café con leche». No destacar, no emprender, no aventurarse a novedades, mantener el estado de cosas a bajo nivel quita muchos problemas, Pero exige un esfuerzo extraordinario para huir del mérito y la excelencia, esas amenazas que se ciernen sobre las organizaciones humanas llamadas a perdurar, pero a hacerlo a la manera de las momias o de los yacimientos arqueológicos.

El poder no quiere personas decididas, sino acomodaticias. El poder consiste en reducir las posibilidades de los demás a fin de conseguir que actúen como el poderoso desea. Aunque para ello haya que promocionar a torpes, débiles o asustadizos. Ya lo dice un viejo axioma., nunca subestimes el poder de la gente estúpida.

El correo digital



Brecht contestaba a quienes lo tachaban de utópico: “cuando os digan que es imposible cambiar nada, preguntaos quién lo dice y por qué os lo dice”. ¿Quién es Beck para decir que podemos cambiarlo todo? Se trata de uno de los sociólogos más autorizados de Occidente, colega de Giddens, el reformador del laborismo, y par de Jürgen Habermas o Tenbruck. ¿Y por qué lo dice?. Porque como asesor del Gobierno alemán, se ha convertido en un referente del cambio posible en Europa. Su nuevo “Libertad o capitalismo”. (Piados) es denso y exigente; en cambio su charla es un torrente de ambicioso optimismo. Cree que la nueva productividad tecnológica nos alumbrará ya una segunda ilustración, pero más cosmopolita y democrática que la de Descartes.

Ojalá.

CAMBIANDO

Qué está pasando ?

-Para empezar, que las palabras no nos sirven, por lo menos a los sociólogos. A ver, ¿qué es una familia hoy?

-Un padre, una madre....

-¿Usted cree? Hoy son parejas homosexuales, hijos de dos madres y tres padres viviendo juntos, el living-apart-together” o la mitad de París formada por hogares de una sola persona. Ahora vuelva a definir familia.

-No es fácil.... Puedo hablarle de la mía.

-“Familia: persona o conjunto de personas que comparten una misma lavadora “

- No está mal, pero hay lavanderías....

-El caso es que se planteen lavar la ropa sucia juntos. Que solucionen sus problemas en común. Bien, ya tenemos “familia”, pero la palabra clave en estos tiempos es otra.

-Adelante.

-Individuo. Hoy somos más que nunca y antes que nada individuos. Vivimos un individualismo institucionalizado. Hoy todos tenemos la necesidad de tener una biografía.

-Algo que explicar a los nietos.

-Antes era suficiente con ser buen padre o buen empleado o que te quisieran los amigos, en cambio hoy el éxito solo es individual. Necesitamos ser alguien como individuos y que nos lo reconozcan. Y para lograr esa historia que nos realiza, nos convertimos en empresarios de nosotros mismos.

-¿Somos más egoístas?

-No necesariamente Esa individualización puede aumentar nuestra calidad humana. Piense que Virginia Wolf explica que pudo ser escritora sólo desde el momento en que tuvo una habitación propia.

-Eso era un lujo entonces.

-No tenerla hoy es ser pobre. Y no sólo necesitamos espacio propio, también exigimos un tiempo propio y personal “para mi, para mis cosas”. Y la máxima justificación de todo es el “my way”, el “a mi manera”

-Eso es egoísmo.

-No lo condene Ese individualismo también permite que cuando le preguntas a un chaval por qué dedica su tiempo a una ONG, responda: “Por puro egoísmo: ayudar a los demás me hace sentirme mejor”.

-Es una buena razón.

-Tan válida como la de quien jura que ayuda a los pobres para ir al cielo. Pero mientras nosotros, los ricos de Europa, nos realizamos como individuos, en nuestra periferia se ven más y más desarraigados y desposeídos, y sus comunidades y sus culturas tradicionales son dinamitadas por la lógica del globalismo, que sustituye Estado por mercado.

-¿Qué más está pasando?

-Los países ricos tenemos miedo. Más miedo que nunca a perderlo todo, porque tras siglos de lucha creemos que por haber nacido europeos el sistema nos debe: sanidad, educación, un empleo y por último el derecho a realizarnos, a tener una biografía singular.

-¡ Y los domingos que haga buen tiempo !

-Exacto. No toleramos no ya la enfermedad o la pobreza.... ¡ Es que ni siquiera admitimos el riesgo de sufrirlas

-Para eso está la Seguridad Social.

-Y el seguro de desempleo. Y ahí está el poder, azuzando todos los miedos diciendo que este bienestar no es sostenible y acusando a los parados de gorriones, de irse de vacaciones con el paro, de timar a la sociedad.

-Hombre, algún desaprensivo hay.

-Los que nos timan son quienes convierten nuestra vida en una cárcel de obligaciones frustrantes. En Alemania un puñado de avanzados ha fundado la sociedad de “los parados felices”, que experimentan nuevas formas de relación con la sociedad y el Estado para estar ocupados siempre en actividades que les interesan y lo menos posible en formas asalariadas de explotación.

-¿ Y quién recogerá la basura ?

-Podríamos conseguir que no siempre fueran los mismos quienes la tiraran y la recogieran, y nunca toda la vida. En mi opinión, esos “gorriones” que viven felices del paro son los avanzados de una nueva sociedad civil de personas realizadas que no se resignan al sueldo y el empleo alienante de por vida y se ocupan en mil actividades edificantes y creativas: pintan, escriben, viajan, aman, conversan.... Así construyen una existencia propia: esa biografía personal que ansiamos.

-¿ Y los demás iremos a trabajar a las seis de la mañana para pagarles el subsidio?

-Esa es la gran mentira. El sistema, con la evolución tecnológica, ya genera suficiente bienestar y riqueza, si estuviera repartida con eficacia, para que todos pudiéramos vivir sin la condena de trabajar asalariados toda o la mayor parte de nuestra vida.

-El trabajo dignifica al hombre.

-Sobre todo el trabajo de los demás dignifica al empresario y a su bolsillo. ¡ Je, Je ! La verdad es que excepto algunos privilegiados como yo, que hemos conseguido trabajos interesantes, para la mayoría de los ciudadanos trabajar es una esclavitud rutinaria y repetitiva que ni siquiera está claro que proporcione un servicio a los demás.

- Alguien debe hacerlo.

-No de este modo. Lo que sucede es que esta rutina servil crea su propia cáscara protectora y la sensación de que sería imposible organizarse de otra forma.

-César amenazaba a sus esclavos rebeldes con darles la libertad.

- Y funcionaba. Y hoy en la antigua Alemania comunista muchos nostálgicos añoran los tiempos en que ellos hacían como que trabajaban y el Estado como que les pagaba y no tenían que decidir a qué partido votar o dónde ir de vacaciones. Los que dinamitaron el comunismo critican hoy el individualismo occidental. ¿Lo ve? La esclavitud también es una droga: la más difícil de abandonar.

LLUIS AMIGUET.

PROBLEMA DE REGLA DE TRES

Es diu que quan Déu nostre senyor va crear el mon, per a que els homes prosperessin, va decidir concedir-los dues virtuts.

Així:

- Als suïssos els va fer ordenats i complidors de la llei.

- Als anglesos els va fer persistents i estudiosos.

- Als japonesos els va fer treballadors i pacients.

- Als italians els va fer alegres i romàntics.

- Als francesos els va fer cultes i refinats ...

- I quant va arribar als espanyols, Déu nostre senyor es va girar cap a l'Àngel que prenia nota i li va dir:

“Els espanyols seran intel·ligents, bones persones i del Partit Popular”.

Al acabar de crear el mon, l'Àngel li va dir a Déu nostre senyor:

“Senyor, a tots els pobles els hi has donat dues virtuts, mentre que als espanyols els n'hi has donat tres. Això farà que predominin sobre tots el altres”.

“Doncs es veritat”- va dir Déu nostre senyor. I afegí: “bé, com que les virtuts divines, quan s'han concedit ja no es poden retirar, farem que els espanyols en tinguin tres, amb la condició però, de que no podran usar-ne més de dues alhora”.

Així per voluntat de Déu nostre senyor, resulta que:

* Els espanyols que siguin del Partit Popular i bones persones, no podran ser intel·ligents.

* Els espanyols que siguin intel·ligents i de Partit Popular, no podran ser bones persones.

* I els espanyols que siguin intel·ligents i bones persones, no podran ser del Partit Popular.

DESPRÉS DE TOT

Després de tot encara queda espai
per repensar la vida i convertir-la
en un àmbit molt més silenciós,
a l'abric dels inhòspits desgavells
i les inevitables maltempsades.
Perquè el secret és que no hi ha secret
i els ritmes i les pauses són la cara
potser oculta del temps que no hem viscut
mentre fèiem projectes i ens jugàvem
el passat i el futur en inefables
futilitats amb posat circumspecte.
I ara què ens queda fora del recel
i les mancances? Què compartirem
amb la gent que estimem i que ens estima?
La fosca complaença dels secrets
o la riquesa absurda del misteri?
Res d'això, perquè el subtil
mirall discret que ens encén la mirada
és el no-res que sempre descobrim
sense voler, tossuts i agosarats,
després de tot, després de cada cosa.

CARTELLERA CINEMA

SALA 1- LA GRAN AVENTURA DEL PRESTIGE “Chapapotting”



SALA 2 – TRILOGIA PER A NO DORMIR



Películes no recomanades a majors d'edat

EL CHAPAPOTE NACIONAL

El 2002 va començar amb els millors auguris per el PP, però després del casament Aznar-Agag va pujar la marea negra del "Prestige" que ha convertit les costes gallegues en un símbol de un desgovern que no s'havia produït a Espanya des de l'arribada de la democràcia.

- HEMEROTÈCA DE LA CRISIS -

- 14-11-2002 Probablemente el fuel no toque la costa gallega.**
Arsenio Fernández de Mesa. Delegado del Gobierno.
- 15-11-2002 Ya ha pasado el peligro más grave.**
Manuel Fraga. Presidente de la Xunta.
- 16-11-2002 Afortunadamente, la rápida intervención de las autoridades española alejando el barco de las costas hace que no temamos una catástrofe ecológica, como ha sucedido en otras ocasiones.**
Miguel Arias Cañete. Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- 17-11-2002 Todo el fuel que tenía que llegar a la costa ya ha llegado.**
Enrique López Veiga. Consejero de Pesca.
- 17-11-2002 No se puede hablar de marea negra; con manchas negras y dispersa.**
José Luis López Sors. Director general de la Marina Mercante.
- 17-11-2002 La Xunta va a dar a las 4.000 familias afectadas el turrón y, si luego puede venir el mazapán por parte del Gobierno central y de la UE, mejor.**
Enrique López Veiga. Consejero de Pesca.
- 19-11-2002 El destino del fuel en el fondo del mar es convertirse en adoquín.**
Arsenio Fernández de Mesa. Delegado del Gobierno.
- 20-11-2002 Pensamos en bombardear el "Prestige" para hundirlo o hacer arder el fuel.**
Federico Trillo. Ministro de Defensa.
- 21-11-2002 Hay una cifra clara y es que la cantidad que se ha vertido no se sabe.**
Arsenio Fernández de Mesa. Delegado del Gobierno.
- 21-11-2002 El Gobierno ha actuado con diligencia. Nosotros hemos seguido esto, desde el primer momento.**
Jaume Matas. Ministro de Medio Ambiente.
- 21-11-2002 Fraga no ha salido de Galicia.**
Enrique López Veiga. Consejero de Pesca.
- 22-11-2002 Estoy donde tengo que estar. Dios y Santiago nos van a ayudar.**
Manuel Fraga. Presidente de la Xunta.
- 22-11-2002 No he ido a Galicia porque ya han estado varios ministros.**
José Maria Aznar. Presidente del Gobierno.
- 12-12-2002 Las noticias de mi cacería responden a una estrategia del señor Polanco y del señor Zapatero.**
Francisco Álvarez Cascos. Ministro de Fomento.
- 17-12-2002 La decisión fue la correcta y la hago mía con todas sus consecuencias.**
José Maria Aznar. Presidente del Gobierno.

