

LA CORROSIÓN DEL CARÁCTER

En este libro, se muestran dos formas distintas de ver la vida, influenciadas por el tipo de trabajo y lo que esto acarrea en la forma de pensar. Las dos vías proceden de dos personas (padre e hijo) que a pesar de proceder de la misma clase social, han seguido caminos distintos.

A través de los ocho capítulos del libro, se nos describen las ocho características fundamentales del nuevo capitalismo y lo que sus formas de acción provocan en el carácter de los trabajadores y los individuos en general.

En primer lugar, veamos los distintos puntos de vista de Rico y Enrico, padre e hijo a los que hace referencia R. Sennett:

ENRICO (el padre): Es funcionario, sumido en la rutina pero contento con su vida (aunque con algunos prejuicios respecto de ciertos sectores como los inmigrantes o los negros) Tiene en sí mismo muy definida la clase social a la que pertenece y no realiza ningún empeño por salir de ella. En cada momento podía conocer de cuanto dinero disponía, cuando podría jubilarse y con cuanto poder económico lo haría. Tenía controlado cada segundo de su momento, porque a cada uno de ellos podía sacarle sumo provecho. No veía con muy buenos ojos que su mujer trabajase y mucho menos que aportara más dinero a casa que él.

Vemos por tanto, que hacía sus planes siempre a largo plazo.

RICO (el hijo): Es ejecutivo, cambia de casa al menos cada cuatro años, y por tanto, está continuamente cambiando de trabajo y de ciudad, donde puede pasar de ser el jefe a hacerse el mismo el café o unas simples fotocopias.

Está muy preocupado por la clase de ética que inculca a sus hijos (ya que en el fondo piensa que está demasiado involucrado en su trabajo y no presta a su familia la atención que debería). Sus planes siempre son a corto plazo, solo puede planear su vida para mañana; nunca puede asegurar donde estará dentro de un mes (algo a lo que por otro lado le da muchas vueltas, quizá porque en el fondo ese tipo de vida no le gusta o no acaba de integrarse en ella).

Tiene un gran sentido de la responsabilidad, pero vive marcado por la flexibilidad del nuevo capitalismo.

Hay cuatro valores éticos que se pueden ver afectados por las decisiones a corto plazo:

- Lealtad.
- Compromiso.
- Objetivos.
- Resolución.

En ocasiones, Rico, se preguntaba que clase de ética puede enseñarle a sus hijos si los valores que él cree como buenos y duraderos (Lealtad, compromiso...) no pueden verlos en él y por tanto no pueden servirles de ejemplo.

Estos valores éticos, en el nuevo capitalismo, entorpecerían el principal objetivo, que es la acumulación de capital y la entrega total de los trabajadores a ésta causa. Es como si solo importase la capacidad intelectual de las personas y su capacidad de maquinar para conseguir el capital, pasando por alto éstos lazos o valores de compromiso, lealtad o solidaridad.

A diferencia de su padre, Rico siempre ha estado a favor del trabajo de su mujer e incluso le ha ayudado en los posibles dejando puestos muy buenos para él para que su mujer pudiese ascender en su trabajo; aunque para ello tuviesen que trasladarse a vivir a otra ciudad.

Yo diría que Enrico parece a la vez un hombre de éxito, y un hombre confuso.

SENNETT, nos plantea también la elección entre trabajo rutinario o trabajo cambiante y dinámico; se plantea si la rutina crea parásitos o atrofia a la personas.

Hay muchos puntos de vista a cerca de esta cuestión; en La corrosión del carácter se nos plantean algunos:

DIDEROT: Plantea una imagen ideal del trabajo en una fábrica de papel; Dice: Con la repetición y el ritmo del trabajo, el hombre puede alcanzar la unidad de la mente y el cuerpo. Además, Si se domina el trabajo, se llega a la tranquilidad personal.

A.SMITH: Cree que para la libre circulación de dinero, bienes y trabajo, es necesario trabajos más especializados. Así, estimula la demanda de producto:

- Creación de empresas más grandes.
- División del trabajo más compleja.

Smith está en contra de la división del trabajo, ya que opina que la rutina es autodestructiva; las personas deben tener el control sobre si mismas y con la rutina pierden este control de sus esfuerzos, lo que les lleva a la muerte mental. El trabajador, se va a deprimir y como consecuencia, su productividad disminuirá.

Pero, al margen de estos autores, hemos de destacar los cambios más importantes de las divisiones modernas:

- Se produce la separación de trabajo y casa.
- Y también la separación del tiempo y el espacio (ya que aparecen los relojes de bolsillo).

Además aparecen distintos puntos de vista a cerca del carácter humano:

Jefferson: cree que las opiniones y creencias no son voluntarias; el hombre sigue involuntariamente lo que se evidencia en su mente.

Madison: La naturaleza y su Dios proponen y el hombre obedece.

A todo esto, el punto de vista de Smith es que para que una persona pueda crear una historia personal, debe escapar a la rutina para desarrollar su carácter; hay que adaptarse al mundo cambiante y tomar decisiones para poder responsabilizarse de ellas.

Marx: Incluye a la teoría de Smith las prácticas de un antiguo sistema alemán en el que los trabajadores realizaban un trabajo distinto cada día dependiendo del tiempo que hiciese o de las condiciones de su entorno; con ello, además de equilibrar tareas con las necesidades de mercancía, los trabajadores controlan su propio tiempo como en el capitalismo moderno.

Hacia los años 50, surge un modelo de control diferente del que hasta ahora predominaba; tenía diferentes características:

- Lógica de tamaño; todo se realizaba en un mismo lugar, y así se ahorra energía y materiales.
- Lógica de jerarquías; se separaba de los talleres todo trabajo intelectual, y esto devuelve a los trabajadores a la rutina, ya que se les niega toda posible decisión respecto al producto.

- Lógica del tiempo métrico; se mide cada segundo, y el trabajador cobra en la medida de las décimas de hora que trabaja.

Desde el punto de vista de ENRICO, el tiempo se había convertido para los trabajadores en un arma para alcanzar el poder, y la rutina permitió también de algún modo, rutinizar los ahorros. La rutina para ellos permitió componer o describir una vida en su fase positiva.

Hasta ahora, en todos los modelos que nos presenta el libro, los trabajadores actúan eficazmente en su presente inmediato (en la rutina), pero no están preparados para asumir cambios ni llevarlos a cabo.

Hoy, se plantea una línea divisoria; la flexibilidad, que significa la no rutina en sectores dinámicos de la economía. Pero la mayor parte del trabajo, sigue siendo rutinario.

Un ser humano flexible, es el que se adapta a las circunstancias cambiantes sin romperse o hundirse. Así, para acabar con la rutina la solución pasaría por crear instituciones más flexibles.

Podríamos pensar que el hombre es libre porque puede cambiar, sin embargo, la nueva economía política en su repugnancia por la rutina y la burocracia, han eliminado esas condiciones de liberación.

La flexibilidad hoy está compuesta por varios aspectos:

- Reinvencción discontinua de las instituciones: Se crean nuevas instituciones que pueden cambiar la idea que tenemos de las cosas de forma irreversible, rompiendo así con toda nuestra vida anterior. Así, en una red de trabajo flexible, el sistema es fragmentario, lo que permite intervenir en una parte sin destruir las demás. Esto se puede llevar a cabo a través del Delaying, por el que un número menor de directivos tiene el poder sobre un número mayor de subordinados.
- Reingeniería. Reinvencción: Por la que se permite realizar tareas múltiples a los trabajadores. Como consecuencia a esto, vamos a tener las reducciones de plantilla, ya que lo que se pretende es producir más con menos mano de obra. Estas reducciones de plantilla:

–Producen un fracaso en la empresa, ya que los sucesivos despidos bajan la moral y la motivación de los trabajadores que se quedan, ya que esperan también su despido.

–Al final, no se consiguen los objetivos, ya que hay menos beneficios y la productividad es descendente; en consecuencia, no se reducen gastos ni se renta más.

Pero, para las empresas, su único objetivo es aumentar su producción y sus beneficios, aunque para ello se vean perjudicados los trabajadores.

- Especialización flexible: Con la que se producen productos más variados cada vez más rápido. Lo que se crean son islotes de producción especializada:

–Nuevas tecnologías (mayor rapidez y mejor comunicación).

–Grupos de trabajo pequeños (para la mejora en la toma de decisiones y la aprobación de éstas).

–La demanda del mercado es la que dirige y determina la estructura interna de las instituciones.

Toda esta especialización flexible, contribuye al cambio brusco; SE ROMPE CON TODO LO ANTERIOR.

Pero, podemos clasificar en las naciones avanzadas dos tipos de economía:

- **Modelo renano.**– O capitalismo de Estado. Seguido en los Países bajos, Alemania, Francia, Italia, Japón, Israel, y los países escandinavos. Quien tiene el poder son los sindicatos y las empresas, y el Estado es el que proporciona el sistema de pensiones, de educación y las prestaciones sanitarias. Es partidario de frenar el cambio si con él se perjudica a los que no tienen poder. El problema es que el desempleo es una amenaza para este modelo.
- **Modelo angloamericano.**– Seguido en Reino Unido y EEUU. Posibilitan el libre mercado. Hay una subordinación de la burocracia estatal a la economía, y la seguridad es proporcionada por el gobierno. Las relaciones con el Estado no son buenas, y no se preocupan por frenar el cambio. Este modelo, tiene una baja tasa de desempleo, pero hay una creciente desigualdad en los salarios, y una amenaza para la sociedad, ya que podría crear una sociedad de dos escalas.
 - Concentración sin centralización: A través de los sistemas informáticos, los directivos controlan a los trabajadores, que tienen poco espacio para esconderse. En ocasiones se produce una sobrecarga de dirección en los pequeños grupos de trabajo que añade nuevas formas de poder desigual y arbitrario a la organización. La dirección fija objetivos de producción o beneficios que los distintos grupos de la organización pueden conseguir libremente; sin embargo, esta libertad es engañosa, porque la dirección estará presionando a sus trabajadores. Además, la oferta y la demanda no se corresponden con estos objetivos que por otro lado no son fáciles de alcanzar. Es una manera de transmitir el poder en una estructura que yo no tiene la claridad de una pirámide.

Así, para encajar los elementos del régimen, se incluye el horario flexible, donde no hay turnos fijos, y los horarios son más personalizados.

Este horario, surge principalmente por la incorporación de la mujer al trabajo, ya que éstas necesitan un horario más flexible, porque trabajan a tiempo parcial y sigue siendo madre a tiempo total. El número de mujeres pobres trabajadoras siempre ha sido mayor que el de mujeres de la burguesía, pero en las últimas generaciones, han entrado un gran número de mujeres de clase media.

Así, el trabajador controla la ubicación del trabajo, pero no por ello tiene más control sobre él. Cambiamos los enfrentamientos cara a cara con el poder en el lugar de trabajo, por un enfrentamiento electrónico con el ordenador en casa; es el tele trabajo, una novedosa forma del nuevo régimen.

Por tanto este tiempo de la flexibilidad, engendra un nuevo poder y el desorden, pero sigue sin liberar las restricciones. Los que ejercen el poder son libres, pero su libertad es amorala; de ahí, **la corrosión del carácter** del resto de los trabajadores, que lo que intentan es jugar con las reglas de los dirigentes.

En resumen, un capitalista debe tener una serie de características a saber, que nuestro ejecutivo RICO no tenía:

- Seguridad necesaria para moverse en el desorden y aceptar la fragmentación.
- Florecer en medio de la dislocación.
- Capacidad de desprenderse del pasado.

Por todo ello, no nos será difícil saber porqué son tan difíciles de entender las nuevas formas de trabajo:

Los trabajadores tenían una profunda visión de clase, pero las masas no parecen dignas de considerarse seres humanos; por ello, lo importante es cuanta gente se distingue de la masa. En EEUU por ejemplo, surge el individualismo; la clase se toma como una cuestión personal, ya que los americanos relacionan los términos de clase con la raza y la identidad étnica. Y como consecuencia, aparece el odio racial.

Tomemos por ejemplo el punto de vista de Marx sobre la conciencia de clase:

- Los trabajadores se relacionan entre sí en el trabajo.
- Coordinación entre ellos para coordinar las distintas tareas.
- Los empleos pasaban de padres a hijos, y los primeros temían que sus hijos no siguieran su camino.
- Así, un trabajador expresaba su carácter:

_actuando honradamente.

_trabajando cooperativamente.

_trabajando limpiamente con los de su comunidad.

Es de entender por tanto que con esta conciencia de clase, los trabajadores al llegar el nuevo capitalismo no entiendan las formas de trabajo, ya que se incorporarían a la comunidad personas de color, mujeres, hippies, etc. y que además, su propio jefe podría ser una persona de color.

Los trabajadores del nuevo capitalismo, no pueden tener un conocimiento práctico de su oficio como lo tenía la comunidad de Marx, porque ahora no depende de ellos, sino de un programa informático. El trabajo les va resultar ilegible y no toman apego a él. Desaparece la resistencia y la dificultad que eran importantes para la estimulación mental.

La flexibilidad, crea distinciones entre profundidad y superficie; así, los trabajadores que no gozan de flexibilidad están condenados a permanecer en la superficie. Puede que todos seamos iguales, vistamos igual, pero hay unas diferencias más profundas; sin embargo, hay que romper éste plano, esta superficie, para llegar a ello y en ocasiones esto requiere un código del que la gente carece.

Pero, en un sistema flexible, la dificultad es un riesgo y todos los trabajadores no están dispuestos a correr ese riesgo. Por ejemplo, las personas de mediana edad en la cultura empresarial, se ven reacias al riesgo, se ven inútiles, y además, algo muy valioso para ellos como es la experiencia, en la nueva cultura empresarial tiene muy poco valor. Lo que importa es el momento inmediato; lo que está a punto de ocurrir. Y todo esto pone en peligro la percepción de nuestra propia valoración a lo largo de los años. Así, asumir riesgos se convierte en una fuerte prueba de carácter. La propia inestabilidad de las instituciones flexibles impone a los trabajadores asumir riesgos, ya que les hacen cambiar de trabajo continuamente.

Este miedo a asumir riesgos puede surgir de la idea de que nos centramos solo en lo que podemos perder, y no en el lado optimista del hecho de arriesgarse. El hecho de vivir en continuo riesgo y ser siempre vulnerable, lleva más hacia la depresión que hacia algo prometedor.

Un riesgo no puede verse como una narración, ya que cuando asumimos un riesgo, un hecho no conduce al siguiente ni lo condiciona. De tal forma, lo que hacemos a menudo es intentar narrar nuestros riesgos para adquirir la sensación de que podemos controlarlos.

Riesgo procede de incertidumbre y ambigüedad; y en el capitalismo flexible, ésta incertidumbre se plantea de tres formas:

- Movimientos ambiguamente laterales. – Las personas creen moverse hacia arriba en la red flexible, cuando solo se mueven hacia un lado. Son categorías de puestos de trabajo amorfas.
- Perdidas retrospectivas. – Causadas por decisiones equivocadas al subir de posición, ya que usualmente no se tiene mucho conocimiento de lo que conlleva esta nueva posición. De ahí la expresión; Si lo hubiese sabido, no me habría arriesgado.
- Ingresos impredecibles. – Los cambios ínter empresa son hoy muy usuales, a pesar de que hace unos años una persona ganaba más cambiándose a otra empresa que ascendiendo en la misma. Hoy la mayoría pierde en el cambio de trabajo. Y este tema es el que más le interesa a la gente cuando cambia de trabajo; si ganará

mucho dinero.

Por estas tres razones, la movilidad social es ilegible.

En estos aspectos también influye la edad, la clase social de los padres, la raza, la educación y la suerte.

En la cultura moderna del riesgo; no moverse lleva al fracaso, y la estabilidad es vista como muerte en vida. Así, importa poco el destino, imperan las ganas de marchar para estar vivos; en constante cambio. Todo se mueve (instituciones, sistemas de producción) y hay que moverse con ellos para no quedar fuera de juego.

El nuevo capitalismo obliga a los trabajadores a asumir riesgos muy pesados a sabiendas de que las recompensas serán escasas. Vemos además, que también implica un riesgo sacarse un título universitario, ya que solo una quinta parte los puestos de trabajo actuales requieren de éstos títulos. Lo bueno es que en los últimos años, los aumentos en los ingresos han sido mayores en este campo.

Así, se establece una lucha por los puestos de trabajo; solo el mejor lo conseguirá; solo los mejores arrasaran con la riqueza mientras que la masa de perdedores se reparte las migajas. Esto bien podría evitarse con un sistema burocrático que canalice las ganancias a través de una jerarquía.

Por tanto, la flexibilidad acentúa la desigualdad, y el riesgo es una prueba de carácter. Hay que saber perder, lo importante es participar.

Por otro lado, las personas pueden experimentar lo que denominados Disonancia cognitiva, que es cuando una persona se enfrenta a un hecho conflictivo y su atención se ve paralizada en cuanto a su presente. Así, la persona encuadra su atención en algo determinado (atención focal) bloqueándose también su visión a largo plazo. La consecuencia de todo esto, es que la persona no llega nunca a ninguna parte, empieza siempre desde cero, queda como inmovilizada.

Está también el problema del que ya hemos hablado; en el mundo laboral flexible en el que vivimos, existen muchos prejuicios a la hora de contratar a una persona de mediana edad, ya que se le considera personal inútil. Se cree que sobre los 40 años, una persona ya está física y mentalmente incapacitada. De esta forma, se está reduciendo el tiempo de trabajo real, ya que los jóvenes empiezan después a trabajar por el creciente énfasis en la educación y sobre los 40, ya no se considera persona para el mundo laboral.

Por otro lado, los jóvenes dan menos problemas a la empresa, desde el punto de vista de ésta, ya que no van a discutir sobre una decisión de sus superiores ni tienen experiencia para valorarla; sin embargo, los veteranos pueden cuestionar a menudo a sus jefes con el correspondiente incordio a éstos. La mayoría de estos veteranos, lo hará por lealtad a la institución.

De nuevo, el orden ve éstas reivindicaciones basadas en el pasado como integrantes del viejo sistema burocrático en el que los derechos de antigüedad paralizan las instituciones.

Me planteo leyendo este ensayo si realmente existía una ética del trabajo para poder sobrevivir a este nuevo capitalismo; supongo que la única ética que vale es trabajar duro y esperar para obtener una gratificación postergada. Sin embargo, no creo que esto pueda llevarse a cabo en un régimen con instituciones cambiantes donde el trabajador solo quiere acabar para emprender otro trabajo.

En éste tipo de economía flexible lo eficaz, es el trabajo en grupo y la autodisciplina; es decir, un autocontrol para evitar el caos interno y externo de la persona, y la pereza, que es la descomposición interna del ser.

Pero tenemos dos líneas de pensamiento a este respecto;

- MAX WEBER.– El cristianismo sumerge a hombres y mujeres en una duda profundamente dolorosa al pedirles que se pregunten a si mismos si son seres humanos dignos.

Del protestantismo al capitalismo, hay una disposición más a ahorrar que a gastar; surge un nuevo carácter; el hombre empeñado en demostrar su valor moral por el trabajo.

Pero Weber, ve que ésta ética de trabajo, no es fuente de felicidad humana y que el hombre está demasiado cargado por la importancia que ha llegado a atribuirle al trabajo. Por tanto, lo que queremos es liberar al hombre de esas furias que le acosan preso de sus exigencias.

Sin embargo hoy, lo que se fomenta es el trabajo en equipo, de ahí que la experiencia no valga nada; la información especializada a menudo tiende a atascar el sistema de comunicación.

Por otro lado, vemos que hay un contraste entre esa inclinación a controlarse y ahorrar, con las técnicas del nuevo capitalismo, ya que si un proyecto sale mal y supone grandes pérdidas para la empresa, nadie le da mayor importancia; se pasa al siguiente proyecto.

Sin embargo, hay una falta de autoridad que desorienta a los trabajadores y les provoca la necesidad de justificarse. El líder ordena, pero no justifica sus órdenes.

KUNDA, denomina el trabajo en equipo interpretación profunda porque obliga a los individuos a manipular su aspecto y comportamiento con los demás. Los trabajadores llevan como único objeto personal unas máscaras de cooperatividad de unas empresas a otras, definidas en una sonrisa ganadora.

En el trabajo en equipo está presente el poder, pero no la autoridad, y por tanto, estos jefes que poseen sus títulos, no van a permitir que nadie les diga que han hecho algo mal, y nunca asumirán la culpa de nada; lo que provoca un repudio de los trabajadores hacia la autoridad.

Precisamente este juego de poder sin autoridad, crea un nuevo carácter; el hombre irónico, que se vuelve autodestructivo en el mundo moderno: no soy real, mis necesidades no tienen sustancia, ya que no hay ninguna autoridad que reconozca su valor. En resumen, la cultura del nuevo orden puede:

_Separar la experiencia flexible de una ética personal estática.

_Separar el trabajo sencillo y superficial de la comprensión y el compromiso.

_Hacer del riesgo constante, un ejercicio de depresión.

Nos enfrentamos a ¿Cómo organizar nuestra vida en un capitalismo que nos deja a la deriva y dispone de nosotros?

Por tanto, ¿Cómo manejamos el trabajo?

El fracaso es el gran tabú moderno. Hoy día, el mercado del ganador-se-lo-lleva-todo es una estructura competitiva que arroja grandes cantidades de gente con estudios al vertedero del fracaso, además de las reconversiones y reducciones de plantillas.

Aparece además la sensación de fallarle a la familia, (sensación que sentía RICO) comportándose en el trabajo de una forma flexible.

Weber, considera que el desarrollo del carácter solo es posible mediante un esfuerzo organizado y a largo plazo.

Lippman, define domino como la sustitución de la intención consciente por el esfuerzo inconsciente.

Tras un despido;

- Los hombres se sentían víctimas pasivas de la empresa.
- Se veían engañados, traicionados y amargados en un desastre que difícilmente puede considerarse un error propio.
- Los que sobrevivían se comportaban como si vivieran con tiempo prestado.

Así, las personas cada vez adoptan menos cargos cívicos pero cada vez más, participan en la Iglesia y en su administración; para ellos Cristo es en el que dejan todas sus penas y el que les hace volver a vivir.

Para superar el fracaso, hay que abandonar la posición pasiva ante el problema y adoptar una posición más activa.

Hoy es posible crear narraciones sobre lo que se ha sido, pero no sobre lo que se será, porque todo está en continuo cambio. Por eso, es bueno discutir con otras personas el fracaso, para encontrar una sensación más coherente del yo y de su propio tiempo.

Es por eso que en el capitalismo moderno, donde muchas personas están condenadas al fracaso, se necesita un mayor sentido de la comunidad y un sentido pleno del carácter.

Pero también en este punto, el hombre tiene el poder en contra, ya que el nuevo orden ve la dependencia como vergonzosa, y por tanto, debemos preguntarnos que clase de relaciones de amistad o íntimas podrán sobrevivir a éste orden.

Trabajar independientemente es demostrar que uno se vale por si solo y que no está viviendo del esfuerzo de nadie, y esto, no facilita mucho la idea de comunidad.

Cada persona debería aceptar sus límites personales y su necesidad de dependencia de otra persona; con ello el funcionamiento de las empresas se vería menos erosionado.

Las discusiones actuales sobre el bienestar social giran alrededor de dos puntos:

- El parasitismo.
- La rabia de los humillados.

Según Coser, no existe una comunidad hasta que no se reconocen diferencias en su seno. Y por tanto, el trabajo en equipo no sería un buen ejemplo de comunidad, ya que no permita diferencias de privilegio o poder.

Sin embargo, Thompson cree que la expresión del desacuerdo une más a los sujetos que la mera declaración de lo correcto.

Así pues, si queremos imaginar comunidades que hagan frente al nuevo capitalismo, tenemos que considerar también la fuerza del carácter. Los despidos de plantilla unido al régimen flexible que hace trabajar continuamente a sus trabajadores por una recompensa que nunca llega, les hace sentir esa sensación de importar poco a todo el mundo y en consecuencia, de valorarse poco y pensar que nadie va a necesitarlos.

Además, con la comunidad y su superficialidad, se sustituye el trabajo en equipo por esas conexiones reales entre dos que ayudan a apoyarse en la incomprensión mutua de ambos. En este nuevo capitalismo donde los dirigentes ven ese nosotros como un pronombre religioso, ya que puede inspirar que vuelvan los sindicatos y

se reúnan los trabajadores de forma organizada, no plantea un camino en el cual la gente pueda viajar a lo largo de la vida. Nadie conoce en este nuevo capitalismo caminos de acción duraderos y sostenibles.

Las personas sienten cada vez más fuerte una necesidad interior de significar algo en la sociedad, de expresarlo por sí mismos, más que por el levantamiento de masas.

Este régimen actual parece tener los días contados ya que no facilita nada de esto a los trabajadores, sino que en contra de ellos, les impide relacionarse si no es para trabajar, provocando con todo ello LA CORROSIÓN DEL CARÁCTER.