

También cabe admitir que la sensibilidad al conflicto varía por factores culturales o aun personales de cada trabajador hasta el punto que algunos de ellos parecen actuar como si el conflicto no existiese, lo que, desde luego, no quiere decir que no exista, al menos potencialmente (27).

12. Sin abundar, por ahora, sobre las particularidades que se derivan del reconocimiento del carácter conflictual de las relaciones laborales, es oportuno retener, al menos, las que hacen a la dinámica de las consideradas por el derecho y las que condicionan la tem-

F. ENGELS, *Obras Escogidas*, F.I.E., Moscú, 1955, t. 1, p. 465). La conceptualización del Derecho del Trabajo como un "derecho burgués, para el obrero", o aun, la afirmación que: "No hay *derecho del trabajo*; hay derecho burgués que se aplica al trabajo", ha sido retomada por algunos autores franceses como B. EDELMAN, para quienes, en definitiva, lo que ha ocurrido, es meramente la "legalización de la clase obrera" (*La légalisation de la classe ouvrière*, Ch. Bourgeois, Paris, 1978, apud; F. COLLIN y otros, *Le droit capitaliste du travail*, P.U. Grenoble, 1980). En una línea muy próxima, Antoine LYON-CAEN y A. JEAMMAUD, admiten como consustancial al Derecho del Trabajo "La legalización de relaciones intrínsecamente conflictuales" (*Droit du travail, Démocratie et Crise*, Actes du Sud, H. Nyssem Ed, 1986, p. 10), si bien reconocen que no se pueden negar ciertos efectos positivos. Es así que destacan que se trata de una "rama del derecho que ordena las relaciones entre empleadores y asalariados, mediante una *domination douce*, más racional y eficiente que la coacción. Esta vocación de mantenimiento de un orden desigualitario requiere, sin embargo, que esas normas procuren algunas tangibles protecciones a los trabajadores, ya sea con el fin de asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo, su calificación, una dominación que excluya la arbitrariedad, una cierta igualdad de los costos de la mano de obra entre las empresas, o más simplemente, la productividad y un suficiente consenso sobre la racionalidad de una economía basada en el provecho [para el capitalista]" (loc. cit.). Una posición bastante menos radical es asumida por Gérard LYON-CAEN en la IV Parte de la obra citada precedentemente, donde rechaza tanto la concepción del derecho del trabajo como un instrumento exclusivamente dirigido a "cloroformizar" la acción obrera -que equivale a admitir que tanto "los sindicatos como los partidos obreros, habrían caído en una trampa al reivindicar obtener beneficios laborales?; como la tesis inversa, que lo ve "íntegramente destinado a asegurar la *protección* de los trabajadores". En ese sentido, afirma que: "Ni la finalidad protectora exclusiva, ni las intenciones misticadoras, explican realmente el derecho del trabajo, pues no se corresponden ni con el propósito del legislador, ni con las intenciones del juez, ni con el desenvolvimiento de las negociaciones profesionales" (*Le droit capitaliste du travail*, cit., p. 258).

(27) Basta recordar la intensidad que suele alcanzar el conflicto cuando se manifiesta en sectores laborales que hasta ese momento habían expresado, aparentemente, conformidad con su situación.