los XII, XIV y XXXVII), en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (artículo 2o. incisos a) y b) y 4o.), en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 23), en la Carta de Buenos Aires (cláusula 2 incisos a) y b), en la Declaratoria de México (cláusulas 4 y 5), en la Declaración de Buenos Aires (Considerando y Declaración c), en la Declaración de Otawa (cláusula 1 incisos a), c) y d) y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (artículos 6 y 11) en armonía con los Convenios 53, 87, 103, 116 y 140 y Recomendaciones 57, 87, 117 y 136 de la Organización Internacional del Trabajo y en concomitancia con los artículos 52 a 68 y 80-A a 80-AO y demás correlativos del Código Internacional del Trabajo.

El objetivo esencial de toda sociedad nacional, consiste en alcanzar un desarrollo integral del ser humano; las formas de lograrlo es lo que diferencia a las distintas sociedades, y la racionalización en la manera de conseguirlo se ha denominado doctrina social.

Los derechos humanos son la suma de garantías individuales y de garantías sociales que aseguran la realización de la persona en la justicia con libertad y en la libertad con justicia social.

En síntesis, es procedente la huelga para exigir el cumplimiento de lo contemplado en los contratos colectivos de trabajo tocante a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo, empero, sin olvidar sobre el particular que es principio fundamental de la legislación y de la jurisprudencia en materia de huelga, que exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo es objeto legal de una huelga, siempre que la violación del contrato que se trate de hacer cesar, afecte al interés colectivo de los trabajadores.

En mérito de lo expuesto se proponen las siguientes

CONCLUSIONES:

PRIMERA.- El Código Laboral no autoriza que pueda existir en una empresa o establecimiento un movimiento de huelga declarado exclusivamente por los trabajadores de cierto oficio o especialidad.

SEGUNDA.- Los trabajadores de confianza carecen del derecho de huelga.

TERCERA.- La Ley de la Materia impone al patrón la obligación de pagar únicamente a los trabajadores huelguistas los salarios correspondientes al término de duración del movimiento.

CUARTA.- Por las causas analizadas resulta inoperante solicitar la nulidad del convenio que puso fin a la huelga.

QUINTA.- Exigir el cumplimiento de las cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en el Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, es objeto legal de huelga.