

文档 TMX2.186.274

法理

标题: ...论文 70/2004-SS 的矛盾。由第二十巡回法院第二合议庭和第一巡回法院第三合议庭关于劳动问题裁定的判决为有效。考虑:第三。为了核实所报告矛盾的存在,特作出以下规定.....

边际: 70/2004判决类型:

最终审理期:第九审理期审理:最高国家

司法法院第二分庭公报:联邦司法

周刊及其公报位置:第 XX 卷,2004 年 7 月,第 374 页主题类型:论点矛盾IUS: 18194

文本:

...与论文 70/2004-SS 相矛盾。由第二十巡回法院第二合议庭和第一巡回法院第三合议庭关于劳动问题裁定的判决为有效。考虑:第三。为了核实所报告矛盾的存在,特作出以下规定.....

论文 70/2004-SS 的矛盾。由第二十巡回法院第二合议庭和第一巡回法院第三合议庭关于劳动问题裁定的判决为有效。

考虑到:

第三。为核实所报告矛盾之处,现作如下记录:

报告机构,第二十巡回第二合议庭法院,文件编号为 ADL。2004 年 3 月 10 日会议上通过的 787/2003 号判决指出:

“第六。原则上,提出违反劳动程序规则的争议理由将作为分析的理由,因为如果成立,则将使其余问题的研究变得没有必要。申诉人的法律代表指出:a) 在2002年5月22日举行的三阶段听证会上,在文件编号47/2001中,除其他事项外,还提出了在被告住所对工资表、人员工资表、工资或工资收据或凭证、考勤卡和其他通常保存或用于管理其人员的文件进行目视检查,检查时间为2000年11月22日至2001年11月22日,目的是证明上述文件中出现的参与者的姓名是被告的工人。要求负责委员会在当年8月19日的协议中同意,并根据条款警告被告《联邦劳动法》第 828 条规定,如果未出示所需的文件,则原告试图证明的事实将被视为真实。检查于 9 月 24 日进行,知识委员会的律师记录了该公司法定代表人的拒绝

被要求出示相关文件。b) 原告 Alma Rosa Jiménez Riquelme 和 Sandra Sol Mora 在 2002 年 10 月 16 日举行的三阶段听证会上,在文件 101/2002 (累计至 47/2001)中提出证明雇佣关系,并按照上一节记录的相同条款进行了目视检查,检查期间为 2001 年 3 月 6 日至 2002 年 3 月 6 日。负责委员会在听证会上批准了这一请求,并根据《劳动雇主法》第 828 条警告被告,如果不出示所需的文件,所要证明的事实将被视为确定的。检查是在同年 11 月 14 日进行的,劳工当局的律师指出,被告的法定代表人拒绝出示相关文件。他补充说,负责委员会没有就所进行的检查结果达成一致,除非它根据《联邦劳动法》第 828 条的规定执行了向被告发出的警告,并认为所要证明的事实是推定真实的,这违反了影响申诉人个人保障的劳动程序法,因为由于没有将事实视为推定真实,裁决无法支持其基于实质证据的决定,因此,《保护令法》第 159 条第三节中的假设得到更新。上述强奸概念是没有根据的,理由如下。事实上,原告为了证明其与被告之间存在的雇佣关系,在累计审判 47/2001 和 101/2002 中提出,在被告住所对 2000 年 11 月 22 日至 2001 年 11 月 22 日以及 2001 年 3 月 6 日至 2002 年 3 月 6 日期间工资单、员工工资单、工资收据或凭证、出勤控制卡和其他通常保存或用于管理员工文件进行目视检查;负责委员会则在 2002 年 8 月 19 日的协议 (劳动审判第 586 页)和同年 10 月 16 日的听证会 (第 613 页)中命令承认了上述检查,并在两起案件中警告被告,如果不出示所需文件,则根据《联邦劳动法》第 828 条要求证明的事实将被视为属实。上述检查于 2002 年 9 月 24 日和 11 月 14 日进行,结果如下:2002 年 9 月 24 日 10 点,在恰帕斯州图斯特拉古铁雷斯市,我以司法律师的身份,在被告国家工作人员社会保障和服务研究所的地址 (位于本市布加比利亚斯区波尼恩特河畔佩里费里科 412 号)担任原告法律代表哈比卜·卡斯特罗·埃尔南德斯的合伙人,经核实,该地址与我所看到的官方名称和公司名称一致,并经过在场人员帕特里夏·维罗妮卡·库斯塔·巴斯克斯女士以被告法律代表的身份作证,我向其宣读了 2002 年 8 月 19 日的命令,说明我出席的原因,命令指出:命令执行 2002 年 5 月 22 日勤勉令第 7 部分中提出的目视检查。在本法中,下列司法精算师通过 Patricia Verónica Cuesta Vázquez 女士请求被告国家工人社会保障和服务研究所在本法中向我出示自 2000 年 11 月 22 日至 2001 年 11 月 22 日的工资清单、员工工资单、工资或薪金收据或凭证、出勤控制清单或卡以及被告研究所通常保存或用于管理其员工的其他文件。在本法中,下列司法精算师证明并证实,被告国家工人社会保障和服务研究所通过其法定代表人 Patricia Verónica Cuesta Vázquez 女士没有向我出示目视检查所需的文件。

由于没有其他需要记录的事情,本程序已结束,其结果已报告给本委员会主席,以便他依法提供服务。我证明。“据说”是由参与此过程并希望这样做的人签署的。我证明。精算师 Cristina Isela Méndez Vilaseca。 (第 588 和 589 页)。“2002 年 11 月 14 日 10 点,在恰帕斯州图斯特拉古铁雷斯市,我以司法律师的身份成为原告丹尼尔·拉佐斯·卡斯特的法定代表人的合伙人,地址是被告国家工作人员安全和社会服务研究所,地址为本市布甘比利亚斯分区 Periférico Sur Poniente 号 412

城市,并核实地址正确无误,如我所看到的公司名称所示,并如出席此次活动的人员 Patricia Verónica Cuesta Vázquez 女士以被告的法律代表的身份所述,我向其宣读了 2002 年 10 月 16 日的命令,告知我出席的原因,该命令命令进行目视检查。在本法案中,签名的律师要求被告向我出示 2001 年 3 月 6 日至 2002 年 3 月 6 日期间被告机构通常为其人员保存或使用的工资表、人员工资单、工资或薪金收据或凭证、出勤控制表或卡和其他文件,以证明原告的姓名出现在接受检查的文件中,作为被告 ISSSTE 的工人。在此行为中,签名的司法律师证明并证实,被告国家工作人员社会保障和服务研究所通过其法定代表人 Patricia Verónica Cuesta Vázquez 女士没有向我出示本次目检所需的文件。她以被告法定代表人帕特里夏·维罗妮卡·库斯塔·巴斯克斯 (Patricia Verónica Cuesta Vázquez) 的名义发言,指出:关于法定代表人在 2002 年 10 月 16 日对第三方出庭作证及对澄清和延长诉讼请求的答复中要求进行的检查,这次目视检查从一开始就存在缺陷,因为我的客户没有所需的文件,因为原告和我的客户之间从来没有任何雇佣关系,更不用说签订了在特定时间内提供服务的合同,因此,由于上述原因,不可能出示本法所要求的文件,因此,我代表我的客户请求直接驳回目视检查。他提交了该记录并在空白处签名。他以原告法律代表丹尼尔·拉佐斯·卡斯特罗先生的名义表示:关于被告法律代表的陈述,我请求不予采纳,因为他当时并未对所述证据提出异议,同时考虑到所述陈述是主观的且没有任何法律依据,因此我请求本机构在发布相应裁决时不赋予其任何证明力。他提交了该记录并在空白处签名。由于没有其他需要记录的内容,本程序已结束,其结果已报告给本委员会主席,以便他依法提供服务。各方的声明被视为已为所有适用的法律目的而作出,并由参与其中并希望这样做的人员签署。我证明。精算师 Cristina Isela Méndez Vilaseca。’ (第 768 至 770 页)。从上文可以看出,被告的法律代表人没有出示负责委员会的律师所要求的文件,也没有提到任何条款,即考虑到律师的理由,将该情况告知其上级,或者向被告发出警告,正如不遵守规定的当事人的法律代表人所声称的那样;然而,该合法性控制机构认为,上述疏忽并不构成对劳动诉讼规则的违反,并未使投诉人失去辩护理由,因而无法根据《保护令法》第 159 条第三部分获得保护。之所以如此,是因为《联邦劳动法》第 827 至 829 条似乎对检查测试进行了规定,具体如下:“第 827 条。提供检查的一方必须明确检查的主题;应当实行该法的场所;审查涵盖的期间以及审查的对象和文件。提供证据时,必须以肯定的方式进行,确立所要证明的事实或问题。”“第 828 条 检查证据经委员会受理后,应当确定提交该证据的日期、时间和地点;如果该文件和物品在任何一方手中,委员会将警告他们,如果不出示这些文件和物品,所证明的事实将被视为真实。如果该文件和物品由与争议无关的人员持有,则应采取适当的执行方式。

第八百二十九条 精算师在出具检查证据时,应当遵守下列规定:一、精算师在出具证据时,应当严格遵守委员会的规定;二、精算师将要求向其提供要检查的文件和对象;三、当事人及其代表可以出席检查并提出其认为相关的任何异议或意见;和 IV。将起草诉讼程序的详细记录,该记录将由涉案人员签字,并在记录在案后添加到档案中。从上述规则可以看出,检查测试的目的是为了让法院

通过授权的官员来核实不需要特殊的技术、科学或艺术知识的事实,也就是说,可以通过感官感知的文件、事物或地点的存在及其具体特征。因此它很有用,特别是在需要检查的对象无法带到法庭的情况下。提出检查的一方必须明确检查的内容,指明检查地点、检查期限以及需要检查的对象和文件。一旦允许进行检查,委员会必须确定检查的日期、时间和地点,并且如果文件和物品在任何一方手中,委员会必须警告他们,如果不出示这些文件和物品,则所证明的事实将被视为真实。

最后,律师在履行职责时将严格遵守委员会的要求,要求向其提供要检查的文件和物品,当事人及其代表可以出席,他们甚至可以提出他们认为中肯的反对意见或意见,此外还要起草详细的会议记录,由介入者签署,并在诉讼程序中记录后添加到档案中。所有上述假设在本案中都得到充分满足,因为如前几段所示,累积劳动诉讼中的原告提出了检查请求,具体说明了检查的主题,指出了检查的地点、检查的时间段以及要检查的文件;负责委员会在采纳证据时,指明了出示证据的日期、时间和地点,并警告被告,如果出示这些日期、时间和地点,则所证明的事实将被视为真实;最后,精算师按照所援引法令第829条规定的要求解决了此事。在这一考虑顺序中,没有违反劳动诉讼规则,导致申诉人无法辩护,根据《保护令法》第159条第三节的规定,该节规定:“在民事、行政或劳动法庭审理案件时,程序法将被视为遭到违反,申诉人的辩护将受到影响:……三。

依法提供的证据没有收到,或者依法没有收到的;检查程序是根据劳动法规定的准则进行的。那么,申诉人代表指出,劳工当局未对检查结果发表意见,除非其发出警告,这一情况并不构成对程序的违反,因为它根据《联邦劳动法》第828条的规定调整了其行为,该条规定,一旦接受检查证据,它就必须确定完成检查的日期、时间和地点,如果任何一方掌握着要检查的文件或物品,它就警告他们,如果不出示这些文件或物品,则将推定所要证明的事实为真,就像它在累积的劳动诉讼中接受原告要求的检查时所做的那样,因为从上述条款中可以看出,它没有任何条款要求委员会在检查完成后在协议中发出警告,因为如果一方如果未对需要出示文件或待检查物品的当事人进行检查,该当事人未出示要求向公证人提供的文件,则将受到法律制裁,该制裁由推定为真实的证明手段所构成的事实组成,也就是说,如果未履行需要出示文件或待检查物品的当事人的义务,则将其产生制裁,如前所述,根据所引法律第828条的字面意思,该制裁由推定为真实的事实组成,因此,优点装置在这方面的解释毫无疑问,但这并不妨碍被推定的当事人提供相关法律承认并允许反驳的证明手段,因为上述制裁不是绝对的,而是有可能用其他证据来反驳这一推定。有人说,劳动当局不对检查结果作出裁决并执行警告,因此无法支持其基于该证据作出的裁决,这种说法也是没有根据的,因为劳动-雇主法的任何条款都没有在这些案件中规定,作为法律后果,检查缺乏证明力,因为根据《联邦劳动法》第836、840、第IV节和第841条,委员会有义务考虑档案中存在的行为,列出提供的证据,并根据已知的事实和善意作出裁决,而无需遵守有关证据评估的形式。因此,检查的证明力只能来自其执行的客观结果,与程序中各方提供的其他证据手段有关。

劳动,但并非原告的法定代表人所声称的,责任方没有对所涉法律第828条指出的警告所产生的后果作出声明;无论如何,如果委员会在发布解决争议的裁决时未能对有关证据或可能具有的证明价值作出裁决,则可能构成正式违规。第一巡回法院第三劳动法庭所坚持的标准,可以在《联邦司法周刊》1992年10月第8期第10卷第357页的论文中看到,其中写道:“检查证明委员会没有签发其所达成的协议,这一事实并没有被本司法机构忽视。

有效警告不要盲目相信某事

需要证明的事实。这违反了议事规则。’ (转录)。但是,鉴于以下考虑,上述标准不予认可:如前文所述,联邦劳动法第828条规定:(转录)。该条款的措辞规定,知识委员会的唯一义务是警告有义务出示文件和受检物品的当事人,如果不出示这些文件和物品,所要证明的事实将被视为推定真实,但它并没有表明它必须宣布随后的协议,在该协议中它使该警告生效并将事实视为推定真实,因此,据估计,与第一巡回劳工案件第三合议庭的裁定相反,劳工当局在根据所引法令第827条的规定接受一方提供的检查证据时,警告有义务出示文件或受检物品的当事人,以便已根据《联邦劳工法》第828款的规定收到证据,这就足够了,因此,缺乏所述的宣告,并不构成违反该法第三部分规定的程序基本规则。宪法监督机构指出,宪法保护令委员会未能执行该数字所确定的警告,在任何情况下,都构成程序违规,因为这将导致它无法将要证明的事实视为推定真实,如果没有出示所需的文件,从而对提供该证据的一方造成不利影响,因为由于这种疏忽,很明显《宪法保护令法》第159条第III部分中规定的内容将会更新,因为根据该法第828条的规定,在协商后不会收到实质性证据。同样,第一巡回法院第三劳动问题合议庭法庭支持单独的论点,可在《联邦司法周刊》第八期1992年9月第十卷第288页查阅,其中写道:“检查、测试。缺乏

如果董事会未能使警告有效,则推定考虑旨在证明的事实具有证明价值。 (转录)。基于以下考虑,这一标准也没有被认可:已经确定的是,根据《联邦劳动法》第828条的字面意思,一旦检查被允许,当涉及到一方所持有的文件时,他们有义务出示这些文件,并且委员会将警告说,如果他们不出示这些文件,那么要约人试图证明的事实将被视为推定真实。还指出,当义务方未出示所需文件或物品以执行警告并推定需要证明的事实时,委员会未能对检查的进行作出裁决,并不构成对程序基本规则的违反,因为劳动-雇主法中没有任何条款要求其这样做。

因此,据估计,与第一巡回法院第三劳动法庭的标准相反,这种疏忽不足以使委员会在发布相应裁决时无法分析检查证据,也不足以阻止授予所述证据任何证明力,原则上,因为所引用的法律中也没有规定在这些案件中,作为法律后果,检查缺乏证明力,因为据坚持认为,根据《联邦劳动法》第836、840、第IV节和第841条,委员会有义务考虑档案中存在的行为和已执行的证据,根据已知的真实性和善意发布裁决,而不需要遵守有关证据评估的形式,因此,检查的证明力只能来自于其执行的客观结果,相对于其他结果。

劳动程序中各方提供的证明手段,而不受任何条件的限制,即委员会没有就法律第 828 条中指出的警告所产生的后果作出声明,因为尽管劳动法本身规定委员会有义务在评估证据时说明其所依据的理由和法律依据,但在检查的情况下,未能出示文件或物品,意味着对未出示这些文件或物品的一方进行法律制裁,包括执行相关警告,也就是说,证据的确凿价值并不取决于是否存在事先宣布由此产生的后果,即推定要约人试图证明的事实为真实,因为这正是未能履行出示所要求文件或物品义务的一方有权获得的制裁。

此外,正如还指出的,尽管由于被要求方不遵守规定而导致警告生效的法律后果,产生了对检查提议人试图证明的事实具有推定性的法理推定,但这并不妨碍该方提供相关法律承认和允许反驳的证据,因为这种制裁不应被绝对地理解。在这一考虑顺序中,与上述合议庭的裁定相反,在文件或正在改进的物品未在完成后展示的情况下,根据《联邦劳动法》第 828 条承认的检查的证明价值,并不取决于委员会通过作出适当警告作出的裁决,而取决于它在发布结束争议的裁决时对冲各方提供的所有证据进行的研究,唯一的条件是它根据所引用法律第 836、840、第 IV 节和 841 条的规定调整其行动,因为由于上述警告而产生的推定是规则本身确定的法律后果,并不取决于知识委员会的先前行动,这就是为什么该合法性控制机构认为知识委员会在裁决中宣布这一点没有任何障碍如果在发布检查结果之前,它没有发布一份协议来使该法第 828 条所提到的警告生效,那么它就更不缺乏证明价值,因为正如已经明确指出的那样,这是一种它没有义务的情况。因此,根据《保护令法》第 197-A 条,通过本法院院长,应将可能存在的标准矛盾报告给国家最高法院,以了解相应的后果。”

而第一巡回法院第三劳动法庭在直接保护号 4773/92 中,于 1992 年 6 月 3 日就利益部分作出了如下裁决:

“……投诉人就其在最初的书面投诉中提供的检查证据评估不当而提出的侵权概念也无效。实际上,投诉人声称,负责的法庭本应给予他提供的检查证据充分的证明价值,以证明他所要求的福利,包括加班费、周日奖金、周六和周日工作以及假日工作。先前的论点无效,因为尽管投诉人确实在其书面投诉相应章节的第二节中提供了检查证据,他打算用这些证据来证明,除其他事项外,他在正在分析的侵权概念中指出了这些内容,并且负责法庭的听证秘书在 1991 年 8 月 14 日的证据和论点听证会上签发了一项协议,命令在同年 9 月 12 日恢复上述听证会时撤销该证据,但警告被告,如果不允许进行上述检查,则根据《联邦劳动法》补充申请第 827、828 和 829 条,原告试图证明的事实将被视为真实;该项检查于 1991 年 10 月 11 日由负责法庭的书记员进行,并起草了相应的记录,他在记录中指出,与他了解尽职调查情况的人没有向他提供需要检查的文件,因此他无法进行此项检查;负责恢复 1900 年 10 月 14 日证据和辩论听证会的法庭听证秘书

九百九十一号,就上述检查证据记录出具了协议,内容如下:“...将胡安·安东尼奥·洛佩斯·雷耶斯先生签署的当年 10 月 11 日的文件添加到其档案中。”本法院的书记员。在会计处理方面,原告在其初始投诉第二部分中提供的检查证据应被视为已用尽,符合所有相应的法律目的.....”。

现在,从负责审判庭的听证秘书于1991年10月14日恢复听取证据和辩论时签发的协议记录中可以看出,他只是认为上述证据已根据负责审判庭书记员为相应的法律目的所起草的记录得到了满足;但是,1991 年 9 月 12 日听证会上发出的协议中发出的警告并未明确生效,因为原告(现为申诉人)试图用上述证据证明的极端情况属实,这无疑构成了程序违规,因为负责分庭按照其自己发出相应警告的协议,本应通过明确宣布原告试图用上述证据证明的极端情况属实来使其生效,否则,在分析和评估被质疑裁决中各方的证据时,它就无法有效地赋予其证明力;因此,负责庭审的秘书于 1991 年 8 月 14 日针对上述证据出具的协议,其中他没有使所示的警告有效,可以通过《联邦公务员法》第 128 条规定的复审上诉进行质疑,而且由于原告没有提出复审上诉,因此所分析的违法概念无效,正如已经指出的那样。本院在分析先前的违法概念时所引用的标准,为上述考虑提供了支持……”

此事引发了以下论点:

“第八纪元

“实例:第一巡回法院第三劳动事务合议庭

”来源:联邦司法周刊

“第 X 卷,1992 年 10 月

“第 357 页

“检查证据,委员会没有签发使警告生效的协议,将要证明的事实视为推定真实。构成违反程序规则的行为。当委员会接受一方提供的检查证据并要求另一方在规定的完成日期出示受检查的文件时,根据《联邦劳动法》第828条警告它,如果不这样做,将被视为推定真实,应该注意的是,如果在处理上述证据时未出示文件,委员会必须通过签发相应的协议使规定的警告生效;因为如果不这样做,这种疏忽构成违反程序规则,根据第828条依据《宪法保护令》第 159 条第 III 款的规定,由于未收到该证据,因此这是因为它所证明的事实不被认为是推定的事实。”

“第八纪元

“实例:第一巡回法院第三劳动事务合议庭

”来源:联邦司法周刊

“第 X 卷,1992 年 9 月

“第 288 页

“检查、证明。如果委员会未能使所发出的警告生效,则推定考虑所要证明的事实不具有证明价值。如果委员会在检查后未出示文件或试图改进的定罪要素,则委员会在裁决中不能合法评估因检查证据发出的警告而推定完善的证据;因为尽管《联邦劳动法》第 842 条规定必须根据良心评估事实,而不必遵守有关证据评估的规则或手续,但同一法律规定也规定委员会有义务说明其依据的理由和法律依据。因此,如果未出具该证据所要证明的事实被推定为真实的协议,则根据上述劳动法规第828条的规定,赋予其证明该事实的价值将缺乏法律依据。”

房间。一旦确定了上述情况,就必须确定所指出的论点矛盾是否存在。

在这方面,《保护令法》第 197-A 条规定:

“第 197-A 条。当巡回合议庭法院在其管辖的宪法保护令审判中支持相互矛盾的论点时,最高法院部长、共和国总检察长、上述法院或组成法院的治安法官或介入支持此类论点的审判的当事人,可将矛盾情况报告最高法院,最高法院将决定应以哪一论点为准。共和国总检察长本人或通过其为此目的指定的代理人,可在 30 天的期限内表达其意见,如果其认为有必要的话。

“该判决不会影响在作出矛盾判决的审判中出现的具体法律情况。

“最高法院必须在三个月内发布该决议,并根据第 195 条规定的条件下令公布和提交。”

为了确定何时存在论点矛盾,国家最高法院表示:

“九日敬礼季节

“实例:全体会议

“来源:联邦司法周刊及其官方公报

“第 XIII 卷,2001 年 4 月

“论文:P./J. 26/2001

“第 76 页

“与合议庭巡回法院论点相矛盾。

其存在的要求。根据《联邦宪法》第 107 条第 XIII 节第 1 款和《宪法保护法》第 197-A 条的规定,当巡回合议庭在其管辖的宪法保护审判中支持相互矛盾的论点时,国家最高法院全体会议或相应的分庭必须

决定哪一个论点应该占上风。但是,当出现以下假设时,可以理解会出现矛盾的论点:a) 在解决法律交易时,审查本质上平等的法律问题,并采用不同的法律立场或标准; b) 各个判决的考虑、推理或法律解释存在标准差异; c) 不同的标准源于对相同要素的审查。”

“九日敬礼季节

“副本:第一厅

“来源:联邦司法周刊及其官方公报

“第 XI 卷,2000 年 6 月

“论文:1a./J. 5/2000

“第 49 页

“论点矛盾。投诉程序的要求。

事实上,宪法第 107 条第 13 款和《保护令法》中并没有规定受理论点矛盾申诉的条件,即该申诉必须源自性质相同的判决;然而,该学说和最高法院对规范该数字的条款的解释是,为了有材料来阐明应以哪项标准为准,至少在形式上,必须存在对同一问题存在争议的法律标准的对立。也就是说,为了使其可被接受,所报告的矛盾必须参考相应判决的推理部分中包含的考虑、推理或法律解释,这些正是司法机构支持的论点。因此,如果引起投诉的裁决中仅仅存在偶然的或次要的矛盾,那么存在某些或确定的矛盾是不够的,反对必须发生在所辩论的法律问题的实质上;因此,所分析的问题、情况或法律事务的性质实质上决定了论点的矛盾,这使得主管机构有必要决定或宣布将现行标准确立为法理论点。”

在运用转录的论点时,必须指出,在所研究的案例中,存在所报告的论点矛盾,因为审查的是本质上相同的问题,从相同的要素开始,但采用了不同的法律标准。

没错,第二十巡回法院第二合议庭认为,当对那些倾向于证明劳动诉讼行为人是雇主雇员的文件采纳检查证据时,他们必须警告被告,如果不出示文件,则所要证明的事实将被推定为真实,并且如果书记员在相应的勤勉记录中记录了拒绝出示文件的情况,而委员会随后没有达成协议,在推定所要证明的事实为真实的情况下,这并不构成违反程序,因为《联邦劳动法》并未要求后者,此外,当产生推定时,它并不是绝对的,因为可以提供证据手段来反驳它,此外,委员会有义务考虑档案中存在的所有行为。无论如何,如果委员会在颁发裁决时未能对该证据或其价值作出裁决,则违规行为可能会实现。

相反,第一巡回法院第三劳动问题合议庭在一次官僚主义的劳动审判中得出结论:如果在提交检查证据时未出示这些文件,则承认该协议中规定的警告必须明确生效;也就是说,必须颁布一项规定,明确宣布某些

行为人试图用该证据证明的极端情况,否则就会产生程序违规,因为如果不这样做,在分析和评估裁决书中当事人的证据时,他就无法有效地赋予该证据证明力。

因此,矛盾的焦点在于确定,在劳动审判中,面对拒绝出示进行检查测试所需的文件,委员会是否必须出具后续协议,明确说明考虑旨在证明的确定事实的警告是有效的,以便如果它不发布,这种疏忽构成了程序违规,值得给予保护,以恢复程序并纠正违规行为,或者,如果在这种情况下,它不需要在程序中发布任何协议,因为在检查过程中不出示文件的法律后果是证据评估的典型特征,这不是程序问题,而是裁决问题。

上一次合议庭审理的案件源于一起官僚主义的劳动审判,但这一事实并不妨碍上述裁定,因为在该审判中,联邦劳动法第 828 条也得到了解释和补充适用。

第五。为了解决争论点,应当回顾一下,1997 年 4 月 9 日,第二审判庭在解决第一巡回法院第三和第九劳动法庭支持的论题 42/96 之间的矛盾时,以五票通过了一致通过,其中包括以下判例:

“九日敬礼季节

“副本:第二密室

“来源:联邦司法周刊及其官方公报

“第 V 卷,1997 年 5 月

“论文:2a./J. 21/97

“第 308 页

“劳动事务文件检查。如果要约人的对方已被警告允许进行分析,则未出示仅产生待证明事实为真的推定,除非有相反证据。《联邦劳动法》第 805 条专门提到雇主有义务保留和出示的文件,而同一条例的不同条款第 828 条则以一般方式规范目视检查,无论是文件还是物品,并且涵盖任何一方持有上述物品,根据解释,在有义务和被警告的一方未出示所需内容的情况下,待证明事实将被视为真实,除非有相反证据。据此,必须拒绝不出示文件或物品本身就构成证据的结论。因为根据法律,它只能产生可以用相反证据反驳的推定。”

该判决在考虑部分解释道:

“第四。本合议庭认为,第一巡回区第三劳动合议庭在裁决直接保护令案 2693/96 时所持论点与第九巡回区第九合议庭在裁决直接保护令案 2770/93、6939/93、9379/93、2109/94 和 3679/94 时所持论点存在矛盾。

“事实上,从对已记录的决定的分析来看,很明显,有关合议庭机构在审理相关事项时,对各种

各方面都涉及到提供、反对、采纳和撤销检查证据,委员会采纳证据的方式有所不同,因为第三合议庭认为,在没有预先判断作为尽职调查依据的文件是否存在的情况下采纳证据,没有下达数字规定的警告,构成了《宪法保护法》第 159 条第三节规定的程序违规,而第九合议庭认为,没有预先判断就采纳证据并不违反《联邦劳动法》规定的一般和特殊证据规则,因为即使规范该证据的条款中没有规定采纳证据,法律也没有禁止采纳证据,只要提供方的对方明确向委员会说明其在物理上或法律上不可能将文件或物品提交公证人进行检查,上述采纳就会继续进行,结论是,只有在没有这样做的情况下这种表现将受到上述第 828 条规定的警告和处罚。

“以上表明,由于矛盾问题具有独特性,为了研究和解决该问题,可以将其分解为以下几个要素:a)如果在检查证据的情况下,被警告方不出示要检查的文件,则《联邦劳动法》规定的警告的有效性范围和程序后果;b)所述有效性和后果是否受法律未明确禁止但亦未要求的表达约束,例如在“不预先判断文件存在的情况下”承认所述检查证据;c)这种承认形式是否更新了《保护令法》第 159 条第 III 款规定的程序违规假设。

第五,为了确定在法律问题上应以哪项标准为准,第二审判庭将根据以下内容对矛盾之处进行研究:

“《联邦劳动法》包含旨在补偿工人不利处境的具体规则;这种受到宪法规范支持的保护精神甚至在管理劳动审判的程序原则中也很明显。

“1980年程序改革的创新之一是引入了新的举证责任分配制度,或者更确切地说,创建了一种替代传统‘谁主张谁举证’的原则,这种替代原则是民事性质的,并且基于形式上的现实(不一定是真实的),即各方在诉讼过程中处于绝对平等的地位。

“Carnelutti 将‘举证责任’与‘证明义务’区分开来,将前者定义为仅为了避免损害而采取行动的可能性,不采取行动则不会受到任何制裁。另一方面,举证义务意味着一项法律义务,它不是由义务方的意愿决定的,而是由第三方的利益决定的,通过法律的实施和制裁来决定的(参见 Francesco Carnelutti,《民事诉讼法体系》,第二卷)。

阿根廷布宜诺斯艾利斯 Uthea 出版社。1944 年,页617 及以下)。

“《联邦劳动法》第784、804和805条采用了提供证据义务的理论,取代了举证责任,目的是确保在劳动过程中存在真正导致了解真相的证明要素,这是承认雇主和工人之间不平等状况的结果,而不管程序性获取原则是否也起作用。

“上述第一项措施规定了一般规则和具体规则,必须加以区分:

“1. 如果有其他方式了解事实,委员会必须免除工人的举证责任。

“2. 他们将要求雇主出示法律规定必须保留的文件。

公司会警告说,如果不提供这些证据,工人所指控的事实将被视为属实。

“3.具体而言,雇主有责任证明雇佣关系的基本问题。

“提到的第一点体现了审讯原则,这反映在《联邦劳动法》的各项法律规定中,例如,第771条(确保审判不会失效);第772条(如果需要晋升,则要求工人避免到期);第790条,第六节(委员会对忏悔的干预);第803、883和884条,第三节(委员会要求提供信息);第886条(努力提供更好的服务);第940条(为迅速执行奖励提供必要措施)等。

“第二项规定,雇主有义务提供证据,包括在法庭上出示法律(不仅是劳动法)要求其保留的文件,确定工人所陈述的事实是否属实,除非有相反的证据,否则工人未出示这些文件。即使陈述者是工人,雇主也有义务提供证据,因为他无法获得与工作来源相关的具体文件。

“第三点,关于第784条各章节所包含的概念,记录了提供证据义务的另一表现。

“关于书面证据,第804条与第784条一起列出了雇主必须依法保留并在法庭上出示的证据;第805条规定了对不履行此项义务的处罚,即推定工人所表达的事实为真实,除非有相反证据。

“之前分析的规则存在于所有劳动诉讼中,对于解决《联邦劳动法》规定的其他证据的解释问题非常有用,结论如下:提供证据的义务与举证责任不同,因为它在违反规定的情况下会产生程序后果,即除非有相反证据,否则将工人在其索赔中陈述的事实视为真实。另一方面,由于1980年的程序改革,根据第827至829条,矛盾所依据的检查证据首次出现在《联邦劳动法》中,具体如下:

“第827条。提出检查的当事人必须说明检查的事项、检查地点、检查期间以及检查的对象和文件。提供证据时,必须以肯定的方式提供证据,证明所要证明的事实或问题。”

“第828条。委员会一旦接受检查证据,必须确定提交该证据的日期、时间和地点;如果文件和物品由其中一方持有,委员会将警告该方,如果不出示,则所证明的事实将被视为真实。如果文件和物品由与争议无关的人员持有,则将采取适当的强制措施。”

“第八百二十九条 办理检查证据,应当遵守下列规定:

“ ‘I. 律师在提供证据时,将严格遵守委员会的要求;

“ ‘II. 精算师将要求向其提供要检查的文件和对象;

“ ‘三、当事人及其代表可以参加检查并提出其认为相关的任何异议或意见;

“ ‘IV. 应起草一份详细的诉讼记录,由诉讼当事人和

在诉讼程序审议后,该文件将被添加到文件中。”

“应当注意的是,检查测试在劳动问题上也可以称为目视检查,目的是让法院通过授权的官员来核实不需要特殊技术、科学或艺术知识的事实,即文件、事物或地点的存在及其可通过感官感知的具体特征。因此,它很有用,特别是在无法将要检查的对象提交法庭的情况下。

“考虑到上述因素,现在可以解决矛盾主题的一个方面,即在当事方未能出示必须进行检查的文件的情况下委员会发出的警告的范围。

“在这方面,必须确定的标准是,在上述假设中,唯一的结果是接受推定的事实为真,除非有相反的证据。

“事实上,第 805 条专门提到雇主有义务保留和出示的文件,而第 828 条则泛泛地提到目视检查,无论是对文件还是物品,并且涵盖任何当事方持有上述物品的情况,这两条规则都一致,即,如果被要求和被警告的一方不出示这些文件,则相关事实将被视为推定真实。

“因此,不出示文件或物品本身就构成充分证据的结论必须被拒绝,其在程序上无害的标准也必须被拒绝,因为根据所指出的戒律,它产生的是一种法律上的推定。

“另一方面,为了确定应以何种方式采纳检查证据,特别是关于要求和警告,必须考虑到《联邦劳动法》第784、804和805条被列入关于一般证据规则的章节中,第一章和最后一章是有关书面证据的具体规定。因此,第784条的监管原则管辖《联邦劳动法》规定的所有证据手段,而后两条仅管辖书面证据。

“已经指出,只要检查对象与任何争议点有关,就会对其进行检查,但为了解决这一矛盾,需要对测试对象作出以下区分:

“a) 一方面,第 804 条所提及的文件,雇主有义务保存并在法庭上出示;

“b) 另一方面,第 804 条未包括的所有其他文件和该条所提及的法律以及物品(文件除外),所有这些都受第 828 条关于检查准备的管辖。

“在这方面,应当指出,法律规定雇主有义务就此事(第a款)提供证据,无论其以何种身份参与这一过程,即作为原告或被告,因为要考虑到雇主在雇佣关系中的主导地位,从程序角度来看,这通常意味着雇主是掌握雇佣关系证据的一方。

“现在,从该决议的第二和第三段可以看出,巡回合议庭院所解决的事项(该决议分析了其矛盾的标准)处理了原告工人提供的文件检查证据。

“出于这个原因,第二庭将把对这一矛盾的分析限制在文件上提供的检查证据上,排除其他可以通过感官来判断其存在和特征的物体。

“事实上,从相应判决的审议部分的记录中可以清楚地看出,关于第一巡回法院第三合议庭关于劳动问题的 2693/96 号直接保护令审判,该演员提供的检查涉及原始的双周工资收据,以证明他声称在 1994 年期间每天收到的 300.00 美元 (三百比索 00/100 MN)的工资。

“另一方面,从第一巡回法院第九劳动法庭对直接保护令审判 6939/93 的判决中可以清楚地看出,被告提供了以下文件:个人雇佣合同、员工工资单、出勤控制记录、食品、住宿、交通、加班、休息日和强制休息日、假期、周日和假期奖金、圣诞节奖金、16.66%的休息日和日薪、利润分享、与 Infonavit 的实际工资的隶属关系和贡献、工人的个人档案、被告的书籍和文件,其中仅包含与工人有关的项目和条目。

“由上可知,检查既涉及《联邦劳动法》第784条和第804条规定的与雇主提供证据义务有关的文件,也涉及要约人的交易对手无需保留的文件,因此,这些文件受本审查法第828条的管辖。

“现在,就第a)款中提到的证据而言,即雇主有义务保留并在法庭上出示的证据,委员会在准备工人提供的检查证据时,必须要求雇主出示这些证据,并指出,未能这样做将被视为推定为真实,除非另有证据;这一程序符合《联邦劳动法》第784、804和805条支持的前述考虑,从中可以推断,原则上这些文件是存在的,并且由雇主掌握。

“这种法律推定文件存在于一方手中的假设,有理由警告,如果被要求出示该文件的人不愿意,则应将待证明的事实视为确定的事实,这一假设已由前国家最高法院第四庭在引起判例 253 的论点矛盾之际得到解决,该判例发表在《联邦司法周刊 1917-1995》第 V 卷《劳动问题》附录第 165 页,标题为:‘检查、证明。’其承认是为了证明与雇主有法律义务保留并在法庭上展示的文件有关的事实。根据《联邦劳动法》第 784、804 和 805 条,雇主承担某些责任证据和保存并在法庭上出示与雇佣关系的存在、发展和终止而产生的事实和利益有关的各种文件的义务。此外,如果对任何指控的要点发生争议,如果雇主未能履行这一义务,将对其施加制裁,包括工人在其索赔中指控的事实将被视为真实,除非有相反证据。但是,这种遗漏并不妨碍他用法律承认和认可的其他要素或证据手段来证明与此类文件有关的有争议的事实,因为在所援引的戒律或任何其他戒律中,都没有确立证明这些事实的书面证据的排他性,因为上述制裁不是绝对的,因为它并不意味着必须将这些事实视为确定的,而是有可能用另一种或其他证据来反驳它们,正如所引用的第 805 条规定,由于未出示文件而得出的推定承认相反的证据,这意味着,雇主不仅可以用书面证据来证明他关于与他有义务保留和展示的文件有关的争议的陈述,而且法律允许他用任何其他适合于确定目的的证据来证明什么是适当的,例如检查,如果提供,必须承认,因此,授予具有与之相对应的证明价值。否则,

它会限制提供方在法庭上证明其为维护自身利益而提出的事实的权利,不允许提供方提供相关法律本身承认的有效证据要素之一,从而损害提供方的利益。因此,对 1917-1988 年联邦司法周刊附录第二部分第 2778 页第 1730 号公布的判例中所维持的标准进行了修改,该判例的标题为:‘雇主提供的工资、检查证明,无法证明其金额。’”。

“但是,在b)节提到的情况下,委员会没有理由通过考虑事实确定来警告要约人的另一方,即使被警告方是雇主,除非有迹象表明该文件在其手中,因为法律并不要求保存,甚至不假定涉及这些概念的文件的存

“此时,有必要分析抄录的文章 828,并注意到,对它的合理解释并未确立任何与迄今为止所指出的内容相反的内容。

“上述条款规定了以下条件: ‘……如果文件和物品在任何一方手中,委员会将警告他们,如果不出示这些文件和物品,所证明的事实将被视为真实……’

“事实上,该条款的措辞规定知识委员会有义务警告有义务出示受检查文件和物品的当事人,但必须理解,基于对法律的合理、逻辑和系统解释,这一做法不应不加区分地进行,而只有在至少有迹象表明事实上 ‘文件在该当事人手中’时才可以这样做,因为如果不是这种情况,甚至没有理由警告推定事实是真实的。

“与此相反的解释是,认为在第828条管辖的所有情况下,都应当警告说,由于未出示可供检查的书面证据,所主张的事实已被推定证明,这将导致要约人采取不健康的做法,例如声称对方持有一份并不真正存在的文件,由于没有出示该文件,尽管这是由于法律上或实质上不可能做到的,但该文件仍被视为真实,甚至是推定真实。

“然而,将法律警告限制在这样的情况并不违背逻辑:对提供证据的条款进行初步分析,表明确定的事实是,要检查的物品或文件由一方当事人持有,这在法律推定该文件存在受到管制的情况下尤其重要。

“从以上所有因素可以看出,区分检查的主题不仅有用,而且必要,以便得出结论,在哪些情况下,哪些是法律有限规定的,有提供证据的义务,在哪些情况下没有,因为在相应当事人不出示文件的情况下,警告的类型将取决于这种区别。

“因此,本节必须得出结论,委员会在准备检查证据时的做法仅限于以统一的方式确定其承认这些证据 ‘而不预先判断构成尽职调查基础的文件是否存在’,这在法律上是不正确的,而《联邦劳动法》规定委员会有义务考虑可能出现的各种假设,以便对每一种假设给予应有的处理。

“最后,作为上述内容的必然结果,应该指出的是,不可能事先或先验地确定委员会的错误行为 (例如所表明的做法)是否构成对法律第 159 条规定的程序的违反。

宪法第103条和第107条的规定值得给予保护,以恢复该程序;这是因为宪法保护将取决于所审查的具体案件,最重要的是,取决于所指违法行为对

该裁决的含义由当时的最高法院第四审判庭在第 540 号论纲 (1995 年汇编,第六卷)中确定,其中规定:

“‘程序后续过程中发生的违法行为是授予保护的必要条件。为了对程序后续过程中发生的违法行为授予保护,必须使它们超越裁决的结果,否则,授予联邦司法保护以修复违法行为将毫无意义,因为这种修复不能产生责任方能够改变裁决含义的效果。’ “.....”

除已记录的提纲外,还发布了下列决议:

“劳动事务文件的检查。对必须出示文件的一方发出警告时,必须考虑到文件的类型和可能拥有这些文件的一方。为了确定《联邦劳动法》第 828 条规定的警告是否适当,必须区分以下情况:a) 如果是第 804 条规定的文件,雇主有义务保留并在法庭上出示;b) 如果是处理第 804 条和其所指法律未包括的任何其他文件。在第一种情况下,法律规定雇主有义务提供证据,无论其参与该过程的性质如何。因此,在处理此类文件时,劳动当局在准备检查证据时必须要求雇主出示这些文件,并警告说,如果雇主不这样做,这一事实将被视为除非另有证据,否则推定为真实,该程序符合提供证据义务的原则,源自法律本身的第 784、804 和 805 条,原则上可以推断出这些文件存在并由雇主掌握。但是,在 b) 节中提到的情况下,即使义务方是雇主,警告也是没有道理的,除非至少有迹象表明义务方持有该文件,因为法律并不要求保存,甚至不假定上述文件的存在。因此,必须基于对法律的合理、逻辑和系统的解释来理解,该法律规定知识权威有义务制定相关警告,但这并不是毫无区别的,而是基于有迹象表明被检查的文件由有义务出示这些文件的一方所持有;否则,就没有理由警告说,必须推定所要证明的事实是真实的,以免鼓励要约人的不良做法,例如声称对方持有一份实际上并不存在的文件,目的是通过不予出示而使其被视为真实,甚至是推定的真实,尽管这是由于法律上或实质上的不可能。”

“检查劳动事务中的文件。在不预先判断其存在的情况下命令准备这些文件的做法在法律上是不正确的,并且值得给予保护,以便如果违反行为超出了裁决的含义,则可以恢复程序。当《联邦劳动法》第 828 条规定“.....如果文件和物品在任何一方手中,委员会将警告他们,如果不出示这些文件和物品,则试图证明的事实将被视为真实”,它要求劳动当局考虑证据可能基于的各种假设,以便给予他们应有的处理;因此,如果委员会不加区分地通过所指的形式主义或其他类似内容命令准备证据检查时,适宜给予保护以恢复该程序,前提是该违法行为实际上超越了所质疑裁决的含义。”

现在,应该记住,当前矛盾中要解决的问题是,确定在劳动审判中,由于拒绝出示检查所需的文件,未能签署后续协议,明确指出将待证明事实视为真实的警告是否有效,是否产生了必须恢复程序的程序违规,或者是否需要签署协议。

这里令人感兴趣的是,关于要约人要求在检查中出示的内容,转录矛盾 42/96 的执行区分了雇主有义务保留的文件 (a)和除此之外的文件以及物品 (b)。

在第一种情况 (a)中,当允许检查此类文件时,必须要求雇主出示这些文件,并警告雇主,未能出示将被视为属实,除非另有证据。

第二项 (b)中,对于其他类型的文件,只有当有迹象表明雇主持有该文件时才会发出警告。

假设 (a)在这里很重要,因为目前的矛盾仅限于雇主有义务保存的文件的检查证据 (时间表、人事工资单、工资或薪金的收据或凭证、出勤控制卡,或证明加班、周日奖金、周六、周日和节假日工作所需的文件)。

因此,值得强调的是,警告的范围是,未能在检查证据的履行过程中出示文件,只能导致所声称的事实被推定为确定的事实,除非另有证据,因为这是法律上的推定,因此,如上述判决所述,委员会在准备检查证据时的做法仅限于以统一的方式确定它“不预先判断作为尽职调查基础的文件是否存在”而承认它,这是不正确的,因为“不可能事先或先验地确定,委员会的错误行动,如实践所示,是否构成对《监管法》第 159 条和《宪法》第 103 条和第 107 条规定的程序的违反,这值得给予保护以恢复程序;这是因为宪法保护将取决于所审查的具体案件,最重要的是,取决于所指违规行为对奖项意义的重要意义。”

需要记住的是,《保护令法》第 159 条规定了以下劳动问题中的程序违规行为:

“第159条。在民事、行政或劳动法院的审判中,下列情况应视为违反程序法,并影响原告的辩护:

“一、未经传唤出庭受审,或者以法律规定以外的方式传唤出庭受审的;

“二、在有关审判中,申诉人被错误陈述或诬告陷害;

“三、依法提供的证据未被接受或者未依法接受的;

“四、投诉人、其代表人或律师被宣告非法供认的;

“五、非法解决无效事件的;

“六、当法律规定其有权享受的期限或延期未被批准时;

“七、非因本人过错,他人提供的证据在其不知情的情况下被接受的,但公证文书上的证据除外;

“VIII. 当没有向他出示某些文件或车辆部件,以致他无法对其提出任何争论时;

“IX. 当他依法有权获得的资源被拒绝时,对于影响程序实质部分并导致无力辩护的条款,

同意本条其他部分的规定；

“十、司法、行政或劳动法庭在管辖权提升后继续进行程序,或法官、地方法官或劳动法庭成员受到阻碍或质疑时继续审理案件,但法律明确授权其继续进行的案件除外；

“XI. 与前几节类似的其他案件,由最高法院或巡回合议庭酌情决定。”

上述第三部分讨论了未依法获取证据的程序违规行为;然而,应当明确的是,审判中犯下的违法行为,如果要获得保护,有必要恢复程序,必须影响投诉人的辩护,或者超越裁决的结果,如同一法律第 158 条所表达的那样。

美国政治宪法第 103 条和第 107 条的规制
墨西哥人说：

“第158条。根据《宪法》第107条第五节和第六节的规定,直接保护审判由相应的巡回合议庭负责,适用于司法、行政或劳动法院作出的终止审判的最终判决或裁决和决议,对于这些判决或裁决和决议,没有普通的上诉可以对其进行修改或撤销,无论违法行为是否发生在这些判决中,或者在程序过程中发生,影响申诉人的辩护,超越判决结果,以及违反判决、裁决或决议中所述的保障。

“为本条的目的,直接保护程序仅在民事、行政或劳动法院作出的终审判决或裁决和决议违反适用于案件的法律条文、法律解释或在没有适用法律的情况下违反一般法律原则,包括审判未涉及的行为、例外或事项,或者由于遗漏或明确否认而未包括所有这些内容时,才可予以受理。

“当在审判过程中出现有关法律、国际条约或法规的合宪性且并非无法解决的问题时,只能通过对结束审判的最终判决、裁决或决议适当的直接保护来主张这些问题。”

就此处分析的案例而言,根据引用的第二审判庭的判例内容,当雇主在劳动审判中必须出示的文件在检查期间未出示时,仅会根据在采纳该证据时作出的警告而产生法律效力的推定,即所要证明的内容为真实,除非有相反证据;也就是说,它是否具有全部价值取决于相应文件中的其他证据,而这只能在裁决中反映出来。

因此,委员会不一定需要在审查雇主必须保存的文件后签发协议,在没有出示这些文件的情况下,警告雇主考虑需要证明的事实是有效的,因为除了《联邦劳动法》没有要求这一点之外,“除非另有证据”产生的法律后果只能在根据审判中存在的证据发布裁决时进行分析,在这种情况下,这只会产生《宪法保护法》第 158 条第一款最后部分规定的违反司法程序行为,而不是同一法令第 159 号指出的违反程序行为,更不能说没有在这些方面签发协议超越了裁决结果或影响了申诉人的辩护。

因此,正如本文所解释的那样,本法院所采用的标准必须优先。

第二审判庭,与第二十巡回法院第二合议庭相同,根据《宪法保护令》第 195 条的规定,必须以法理性质进行裁决,具体如下:

当委员会采纳雇主必须保留的文件检查证据时,必须要求雇主在规定的日期出示这些文件,并根据《联邦劳动法》第828条警告雇主,如果雇主不出示这些文件,则所要证明的事实将被视为真实,除非有相反证据。

现在,由于这是一项法律上的推定,即如果未出示此类文件,则其价值将取决于相应文件中的其他证据,而这些证据只能反映在裁决中,因此,委员会不一定需要在检查后签署协议以使上述警告生效,因为除了《联邦劳动法》没有要求这样做之外,更新的法律后果只会产生违反司法程序的行为,而不会产生违反程序的行为,因为未签署此类协议并不超越裁决结果,也不会影响投诉人的辩护。

鉴于上述理由,决定:

第一,本判决第四次审议中指出,论点存在矛盾。

第二,本第二审判庭的标准与第二十巡回法院第二合议庭的标准一致,本判决第五段最后部分提到了这一点,必须作为判例予以适用。

将本判决第二项决议中提到的法理论点通知并转发给国家最高法院全体会议和第一分庭、未介入矛盾的合议庭以及联邦司法周刊和公报;本判决书副本应当送达发生纠纷的合议庭,并在适当情况下将案件归档。

该决议由国家最高法院第二审判庭五位部长一致通过:玛格丽塔·比阿特丽斯·鲁纳·拉莫斯 (Margarita Beatriz Luna Ramos)、赫纳罗·戴维·贡戈拉·皮门特尔 (Genaro David Góngora Pimentel)、塞尔吉奥·萨尔瓦多·阿吉雷·安吉亚诺 (Sergio Salvador Aguirre Anguiano)、吉列尔莫·I·奥尔蒂斯·马亚戈伊蒂亚 (Guillermo I. Ortiz Mayagoitia) 和主席兼报告员胡安·迪亚兹·罗梅罗 (Juan Díaz Romero)。

注意:标题的论点:“劳动事务文件的检查。对必须出示这些文件的一方发出警告时,必须考虑到文件的类型和可能拥有这些文件的一方。”和“检查劳动事务文件。命令准备这些文件‘而不预先判断其存在’的做法在法律上是不正确的,值得给予保护,以便可以恢复程序,如果违反行为超出了裁决的含义。”,该判决引用了联邦司法周刊和其官方公报,第九期,第五卷,1997年5月,第284页和第307页。

标题:

...与论文 70/2004-SS 相矛盾。第二十巡回法院第二合议庭和第一巡回法院第三合议庭关于劳动问题的裁定维持原判。考虑:第三。为了核实所报告矛盾的存在,特作出以下规定.....