



**ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA EL PROCEDIMIENTO DE LEGITIMACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EXISTENTES.**

**Acuerdo JGCFCL-50-18/03/2021:** Con fundamento en los artículos 590-D, párrafos tercero y quinto de la Ley Federal del Trabajo; 12 fracción XI de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; y 11 fracción III del Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, **ACUERDA:**

**PRIMERO.** - Se **APRUEBA** el Protocolo para el Procedimiento de Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo Existentes, conforme al **Anexo Único.**

**SEGUNDO.** - Se **INSTRUYE** al Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral a realizar los trámites y gestiones necesarios para la publicación del presente Acuerdo en el Diario Oficial de la Federación.

Así lo acordó por unanimidad la Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en sesión celebrada el jueves 18 de marzo de 2021.

**MTRA. LUISA MARIA ALCALDE LUJÁN**, SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y PRESIDENTA DE LA JUNTA DE GOBIERNO DEL CFCRL.- RÚBRICA; **MTRA. BLANCA LILIA IBARRA CADENA**, PRESIDENTA DEL INSTITUTO NACIONAL DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS Y MIEMBRO PROPIETARIO DE LA JUNTA DE GOBIERNO DEL CFCRL.- RÚBRICA; **DR. LORENZO CÓRDOVA VIANELLO**, PRESIDENTE DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL Y MIEMBRO PROPIETARIO DE LA JUNTA DE GOBIERNO DEL CFCRL.- RÚBRICA; **LIC. CARLOS ROMERO ARANDA**, PROCURADOR FISCAL DE LA FEDERACIÓN EN LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO Y MIEMBRO SUPLENTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO DEL CFCRL.- RÚBRICA; **LIC. JORGE VENTURA NEVARES**, COORDINADOR GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA Y MIEMBRO SUPLENTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO DEL CFCRL.- RÚBRICA.



## **ANEXO ÚNICO**

**ALFREDO DOMÍNGUEZ MARRUFO**, Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, con fundamento en los artículos 123 apartado A, fracciones XVIII, segundo párrafo; XX, cuarto párrafo y XXII Bis de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 2, 17, 18, 386, 386 Bis, 390 Ter, 391, 391 Bis, 393, 394, 398 y 523 de la Ley Federal del Trabajo; 3, 4, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68 y 69 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 59, fracciones I, V y XIV de la Ley Federal de Entidades Paraestatales; 5, 6, 9, fracciones III, X, XII, XVIII y XIX; 22, fracciones VI y VIII; y Tercero Transitorio de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; 12, 13, 14, y 15, fracciones XI, XVI y XX del Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; Artículo Décimo Primero Transitorio del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva; y con apoyo a lo previsto por el ARTÍCULO ÚNICO transitorio del *“ACUERDO POR EL QUE SE MODIFICAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DEL PROTOCOLO PARA LA LEGITIMACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EXISTENTES”* emitido por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y publicado en el Diario Oficial de la Federación el cuatro de febrero de dos mil veintiuno; y:

### **CONSIDERANDO:**

Que, el 24 de febrero de 2017 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se reformaron y adicionaron diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de Justicia Laboral; y de acuerdo con las fracciones XVIII, segundo párrafo, XX, cuarto párrafo y XXII Bis del numeral 123 en comento, se dispuso:

- a)** Que, para celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores.
- b)** Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones deberán garantizar, entre otros, el principio de representatividad de las organizaciones sindicales, y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.
- c)** Para la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo, el voto de los trabajadores será personal, libre, directo y secreto.
- d)** La creación de un Organismo Público Descentralizado, al que compete el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

Que, conforme a lo establecido por el artículo 523 fracciones I y II Bis, de la Ley Federal del Trabajo, compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (en lo sucesivo, denominada como "Secretaría") y al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (en lo sucesivo, el "Centro") la aplicación y vigilancia de las normas en materia laboral;

Que, con fecha 6 de enero de 2020, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en cumplimiento al Artículo Segundo Transitorio del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1º de mayo de 2019;

Que, con fecha 13 de agosto de 2020, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo mediante el cual se dio a conocer la liga de internet en donde puede consultarse el Acuerdo JGCFCL-03-07/08/2020 de la Junta de Gobierno del Centro, por el que se aprueba el Estatuto Orgánico de este;

Que, el Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral tiene por objeto establecer las bases de organización, así como las facultades de la Junta de Gobierno, del Director General y de las Unidades Administrativas que conforman el Centro;

Que, en términos del artículo Décimo Primero transitorio del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral será la autoridad encargada de llevar a cabo los procedimientos de legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes;

Que, para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo que fueron depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se disponen reglas democráticas novedosas al exigir que éstos sean respaldados al menos una vez dentro del periodo comprendido entre el 1º de mayo de 2019 y el 1º de mayo de 2023; y

Que, derivado de la experiencia adquirida por la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral de la Secretaría, al haber asumido transitoriamente el procedimiento de legitimación de los contratos colectivos de trabajo existentes conforme al Protocolo para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo Existentes, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de julio de 2019, el Centro ha identificado diversas áreas de oportunidad para agilizar y brindar mayor certeza al procedimiento referido, por lo que, en aras de dar cumplimiento al referido artículo Décimo Primero transitorio, se emite el siguiente:

**PROTOCOLO PARA EL PROCEDIMIENTO DE LA LEGITIMACIÓN DE CONTRATOS  
COLECTIVOS DE TRABAJO EXISTENTES**

**PRIMERO. ASPECTOS GENERALES**

**Artículo 1.** El objeto de este Protocolo es establecer las reglas y procedimientos para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo existentes acorde con lo previsto en el artículo Décimo Primero transitorio del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1º de mayo de 2019.

**Artículo 2.** Las disposiciones contenidas en el presente Protocolo son de orden público e interés social; por tanto, son irrenunciables y, en consecuencia, cualquier estipulación en contrario se tendrá por no puesta.

**Artículo 3.** Para efectos de este Protocolo se entiende por:

- I. Acta de escrutinio y cómputo de la votación:** Documento por el que, se hace constar el resultado de la consulta de legitimación de un contrato colectivo de trabajo, señalando la cantidad de votos emitidos, votos válidos, votos nulos, votos anulados, votos a favor y votos en contra del contrato respectivo.
- II. Aviso de consulta:** Comunicación electrónica por medio de la que el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo informa a la autoridad registral que someterá a consulta de las y los trabajadores el contrato colectivo de trabajo existente.
- III. Aviso de resultados:** Comunicación electrónica por medio de la que el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo informa al Centro el resultado de la consulta de legitimación de un contrato colectivo de trabajo, señalando la cantidad de votos emitidos, votos válidos, votos nulos, votos anulados, votos a favor y votos en contra del contrato respectivo.
- IV. Boleta:** Documento físico o electrónico por la que las y los trabajadores expresan el sentido de su voto.
- V. Boletín:** Boletín electrónico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- VI. Buzón electrónico:** Medio electrónico creado para cada una de las personas interesadas (trabajador (a), patrón, sindicato y usuarios registrados), a través del que, se les comunican los diversos acuerdos, proveídos, notificaciones y

actuaciones que emite el Centro, respecto de los trámites y procedimientos que aquellos promuevan ante este.

- VII. Comisión sindical o personal comisionado por el sindicato:** Personal afiliado al o los sindicatos interesados, designado conforme a sus estatutos para la preparación y organización de los procedimientos de consulta, así como la realización del escrutinio y el cómputo de los votos resultado de la consulta, el resguardo de las boletas y la documentación derivada de la votación.
- VIII. Centro:** Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- IX. Centro de trabajo:** El lugar o lugares, tales como establecimientos, edificios, locales, instalaciones y espacios en los que se realicen labores de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo regida por el contrato colectivo de trabajo sujeto a legitimación.
- X. Constancia de Legitimación:** Documento expedido por el Centro una vez que se acredita que el procedimiento de consulta para la legitimación del contrato colectivo de trabajo se llevó a cabo conforme a los requisitos establecidos por la ley y que, además, se obtuvo el respaldo de la mayoría de las y los trabajadores.
- XI. Constitución:** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- XII. Consulta:** Procedimiento por medio del que las y los trabajadores cubiertos por un contrato colectivo de trabajo, pueden expresar su respaldo o no respecto del contenido del contrato, a través de voto personal, libre, secreto y directo.
- XIII. Contrato colectivo de trabajo:** Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.
- XIV. Convocatoria:** Documento físico o electrónico emitido por el sindicato, con el formato autorizado por el Centro, con el que se hace saber a las y los trabajadores con derecho a voto, la hora, el día y lugar en que tendrá verificativo el procedimiento de consulta para la legitimación de un contrato colectivo de trabajo, solicitando su asistencia y participación.
- XV. CURP:** Es el código alfanumérico único de identidad de 18 caracteres utilizado para identificar oficialmente tanto a residentes como a ciudadanos mexicanos de todo el país.
- XVI. Día:** Se hace referencia a día hábil, salvo que expresamente se mencione que se trata de días naturales.
- XVII. Escrito:** Documento electrónico formulado a través de la plataforma del Centro.
- XVIII. Escrutinio:** Proceso de extracción, clasificación y conteo de votos, realizado tras la finalización del horario para la emisión del voto en una consulta.

- XIX. Ley:** La Ley Federal del Trabajo.
- XX. Patrón:** Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.
- XXI. Personal verificador:** Persona servidora pública comisionada por el Centro, así como los Inspectores Federales del Trabajo comisionados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social e Inspectores Locales del Trabajo comisionados por las Secretarías del Trabajo u homólogas en las entidades federativas, quienes son los responsables de verificar que la consulta de legitimación se lleve de conformidad a lo dispuesto por este Protocolo y demás disposiciones aplicables.
- XXII. Prevención:** Señalamiento de la autoridad registral en la que solicita al usuario interesado corrija o subsane irregularidades, o bien, complete la documentación o información faltante.
- XXIII. Protocolo:** Protocolo para el Procedimiento de la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo Existentes.
- XXIV. RFC:** Registro Federal de Contribuyentes.
- XXV. Secretaría:** Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- XXVI. Toma de nota:** Documento expedido por una autoridad laboral, por el que da fe de la elección de las directivas de un sindicato.
- XXVII. Trabajador con derecho a voto:** Es la o el trabajador cubierto por un contrato colectivo de trabajo, incluyendo a los despedidos durante los tres meses previos a la presentación del aviso, con excepción de aquellos que hayan dado por terminada su relación de trabajo unilateralmente, los trabajadores de confianza y aquellos que hayan ingresado a laborar con posterioridad a la fecha en la que se presentó el aviso.
- XXVIII. Usuario:** Persona física o moral que emplea la plataforma o los mecanismos electrónicos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- XXIX. Voto nulo:** Aquel emitido por un trabajador o trabajadora con derecho a voto, en el que, por error o intencionalmente, no exprese su voluntad de manera indubitable respecto a si respalda o no el contenido del contrato colectivo de trabajo sometido a consulta.
- XXX. Voto válido:** Aquel emitido por un trabajador o trabajadora con derecho a voto, en el que expresa su voluntad de manera indubitable respecto a si respalda o no el contenido del contrato colectivo de trabajo sometido a consulta.

**Artículo 4.** A falta de disposición expresa en este Protocolo, se estará a lo previsto por la Ley Federal del Trabajo, los principios generales del derecho, así como los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Asimismo, en la interpretación del Protocolo, deberá garantizarse la aplicación de los principios de eficiencia, austeridad, legalidad, seguridad, transparencia, máxima publicidad, confiabilidad, certeza y, en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Los casos no previstos en este Protocolo serán resueltos por el Centro.

**Artículo 5.** La pérdida de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo por parte de un sindicato a cuyo favor se haya expedido una Constancia de Legitimación, no implica la pérdida de validez de esta.

**Artículo 6.** Para acreditar la legitimación de un contrato colectivo de trabajo, bastará con que el sindicato titular solicite y obtenga del Centro una copia certificada de la Constancia de Legitimación correspondiente.

## **SEGUNDO. DEL PERSONAL VERIFICADOR**

**Artículo 7.** Los hechos certificados por el personal verificador en las actas y dictámenes que levanten en ejercicio de sus funciones se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.

**Artículo 8.** Las personas servidoras públicas que actúen en la calidad de personal verificador deberán exhibir la credencial vigente con fotografía, expedida por la autoridad competente que los acredite para desempeñar dicha función.

**Artículo 9.** El personal verificador tendrá las siguientes obligaciones y atribuciones:

- I.** Actuar con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia;
- II.** Vigilar y promover, en el ámbito de sus facultades, el cumplimiento de la legislación laboral, cuya observancia corresponda al Centro;
- III.** Cumplir puntualmente las instrucciones de sus superiores jerárquicos sobre el ejercicio de sus funciones, así como ceñir su actuación a las disposiciones normativas, lineamientos, protocolos, criterios o alcances de los programas de verificación que correspondan;
- IV.** Levantar las actas e informes en los que se asiente el resultado de las verificaciones efectuadas o aquéllas en las que se hagan constar los hechos que las obstaculicen, así como rendir los informes en los que se hagan constar las circunstancias que impidieron la práctica de una verificación;
- V.** Cargar las actas y la documentación correspondiente a la plataforma electrónica habilitada para tal efecto y/o el mecanismo físico o electrónico empleado por el



Centro, dentro de un plazo no mayor a dos días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que concluya la consulta, salvo los casos de excepción previstos en el Protocolo;

- VI.** Realizar las diligencias de notificación relacionadas con los procedimientos de verificación;
- VII.** Verificar que los procedimientos de consulta de las y los trabajadores, se apeguen a las disposiciones de la Ley, este Protocolo y demás preceptos aplicables;
- VIII.** Adoptar las medidas necesarias para dejar constancia de los hechos o conductas que entrañen actos de intimidación, violencia y cualquiera otra acción que limite o restrinja de forma alguna el derecho de las y los trabajadores a emitir su voto de manera segura, personal, libre, secreta y directa, pudiendo realizar para tales efectos, entrevistas a las y los trabajadores, patrones, así como apoyarse de cualquier medio electrónico para sustentar su dicho;
- IX.** Denunciar ante el Ministerio Público competente los hechos que se susciten en las diligencias de verificación, cuando de los mismos se pueda presumir la comisión de algún delito;
- X.** Solicitar a los patrones que brinden las facilidades que permitan la verificación a la que son comisionados, así como la vigilancia de las normas del trabajo cuya observancia corresponda al Centro;
- XI.** Solicitar a los patrones y sindicatos toda la documentación e informes relacionados con la consulta o verificación a la que sean comisionados;
- XII.** Solicitar a los sindicatos que permitan la verificación a la que son comisionados, así como la vigilancia de las normas del trabajo cuya observancia corresponda al Centro;
- XIII.** Solicitar a los sindicatos la documentación e información relacionados con la consulta o verificación a la que sean comisionados; y
- XIV.** Las demás que resulten necesarias para el adecuado ejercicio de sus labores de verificación.

**Artículo 10.** Para el desahogo de las verificaciones, las o los verificadores serán asignados de acuerdo con el procedimiento de selección que determine el Centro, el cual debe garantizar que los procedimientos de verificación se realicen bajo criterios de absoluta imparcialidad, profesionalismo, eficacia y eficiencia.

En los casos que por su especial naturaleza o relevancia requiera una designación directa, el titular de la Coordinación General de Verificación podrá asignar a los verificadores que estime necesarios.

El Centro podrá comisionar a las y los verificadores a otras regiones territoriales en atención a las necesidades del servicio. En su caso, si fuere necesario, el Centro podrá



solicitar la colaboración de las autoridades laborales para que asignen Inspectores del Trabajo que coadyuven en el desahogo de las verificaciones como personal verificador.

### **TERCERO. DE LOS ACTOS Y PLAZOS PROCESALES**

**Artículo 11.** Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho no tengan fijado un plazo, éste será el de tres días hábiles.

**Artículo 12.** Los plazos comenzarán a correr el día siguiente al que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

**Artículo 13.** Todo usuario desde su registro en la plataforma, o bien en su primera comparecencia, intervención o escrito, deberá señalar un correo electrónico, en el cual recibirá toda clase de notificaciones, aún las de carácter personal. De no hacerlo, las mismas serán efectuadas por medio del Boletín del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o del mecanismo que se habilite para tal efecto.

Al registrarse en la plataforma, el usuario acepta que las notificaciones, incluso las personales, se lleven a cabo por medio del buzón electrónico y/o correo electrónico; así como que la información que proporcione es verdadera, actual y correcta.

Adicionalmente, el Centro podrá asignarle un buzón electrónico, a efecto de brindar mayor certeza.

**Artículo 14.** Las notificaciones realizadas por medio del Boletín del Centro o del mecanismo que se habilite para tal efecto surtirán efectos el día de su publicación. Las notificaciones de carácter personal, ya sea por correo electrónico o por buzón, surtirán efectos el mismo día en que se efectúen.

### **CUARTO. DEL PROCEDIMIENTO**

**Artículo 15.** El procedimiento de legitimación se rige bajo los principios de legalidad, certeza, lealtad, imparcialidad y eficiencia. El Centro, desde el inicio del proceso hasta su total conclusión deberá privilegiar el derecho de las y los trabajadores a votar en un ambiente seguro, de manera personal, libre, secreta y directa sobre cualquier otro formalismo, sin afectar los fines de los procedimientos de democracia sindical.

**Artículo 16.** El procedimiento de legitimación se sustanciará a través de la plataforma electrónica disponible en la página "<https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx/>", o bien, a través de los medios tecnológicos que para tal efecto disponga el Centro, por lo que toda

petición de los usuarios y/o personas interesadas deberá realizarse por medios electrónicos.

**Artículo 17.** Para efectos de la legitimación de un contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular de este dará aviso al Centro de que consultará a los trabajadores para determinar si la mayoría respalda el contrato colectivo de trabajo que tiene celebrado. El aviso deberá realizarse vía electrónica a través del sitio web "<https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx/>".

**Artículo 18.** Los sindicatos que, por su naturaleza o características particulares, no puedan completar su registro debido al elevado número de trabajadores que deban ser consultados, a la necesidad de realizar la consulta en dos o más entidades federativas, o durante dos o más jornadas, o situaciones no previstas en el presente Protocolo que impidan o afecten el adecuado registro de una consulta, deberán manifestarlo a través del correo electrónico [CGRCC@centrolaboral.gob.mx](mailto:CGRCC@centrolaboral.gob.mx) para su atención específica por el Centro.

Los sindicatos que se encuentren en este supuesto propondrán al Centro los procedimientos y reglas para llevar a cabo la consulta en los términos de este Protocolo, mismas que deberán garantizar los principios de seguridad, transparencia, confiabilidad, certeza, calidad e integridad del procedimiento de consulta, así como la libertad y secrecía del voto. La autoridad otorgará la autorización correspondiente para que se emita la convocatoria en los términos aceptados a través del correo electrónico proporcionado por el usuario o por los medios de comunicación que se establezcan para tal efecto.

**Artículo 19.** El aviso a que refiere el artículo 17 deberá formularse por la o el Secretario General del sindicato o por su representante legal, manifestando bajo protesta de decir verdad que la información proporcionada y la documentación presentada es veraz; lo que será firmado electrónicamente, a través del mecanismo que establezca el Centro. El sindicato deberá proporcionar en el aviso la siguiente información:

**I. Del sindicato solicitante:**

- a)** Confederación o Federación a la que pertenece, en su caso;
- b)** Nombre, número de registro, domicilio legal y datos de contacto del sindicato promovente, incluyendo el correo electrónico para oír y recibir notificaciones;
- c)** Nombre completo de la o el Secretario General o, en su caso, del apoderado o representante legal del sindicato;



- d)** Identificación oficial de la o el Secretario General o, en su caso, del apoderado o representante legal del sindicato;
- e)** En caso del apoderado o representante legal del sindicato, se anexará, en formato PDF, el o los documentos con que acredite su personalidad, resaltando o subrayando el texto en donde se hace constar la representación del mandatario, apoderado o representante; y
- f)** Toma de nota completa del sindicato promovente, en formato PDF, resaltando o subrayando la parte respectiva a la designación de la o el Secretario General y/o los representantes legales del sindicato, así como la vigencia del Comité Ejecutivo que se trate.

**II. Del patrón:**

- a)** Nombre completo, denominación o razón social;
- b)** Domicilio;
- c)** Registro Federal de Contribuyentes;
- d)** Rama económica o actividad principal;
- e)** Correo electrónico; y
- f)** Datos de contacto del patrón y/o patrones con quien se celebró el contrato colectivo de trabajo a legitimar.

**III. Del Contrato Colectivo:**

- a)** Contrato colectivo de trabajo en formato PDF;
- b)** Autoridad laboral y número de expediente bajo el cual fue depositado el contrato colectivo de trabajo a legitimar;
- c)** Autoridad laboral y número de expediente bajo el cual se encuentre en disputa la titularidad del contrato colectivo de trabajo y la existencia de cualquier otro conflicto colectivo relacionado; o de ser el caso, manifestar la inexistencia de dichos procesos, o bien, que se desconoce la existencia o inexistencia aquellos.
- d)** Número de trabajadores cubiertos por el contrato colectivo a legitimar;
- e)** Listado de trabajadores con derecho a voto, dividido por centro de trabajo, mismo que deberá presentarse en un archivo en formato Excel, que incluya como mínimo, el nombre completo y CURP de cada trabajador. En caso de que existan trabajadores con derecho a voto que no puedan asistir a la consulta por incapacidad, licencia, situación de riesgo o cualquier otra causa que justifique su inasistencia, el sindicato deberá asentar tal circunstancia en el listado y remitir a la autoridad el soporte documental correspondiente; y

- f) Prestaciones principales del contrato colectivo de trabajo, incluyendo vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y tabulador salarial.

**IV. De la consulta:**

- a) Fecha y horario en que se realizará la consulta;
- b) Domicilio en que se realizará la consulta y, en su caso, referencias que puedan dar lugar a su mejor ubicación, el cual deberá ser accesible a los trabajadores y reunir las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de manera personal, libre, secreta, directa, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados en forma alguna;
- c) Documento mediante el cual se designe a la comisión sindical responsable de la organización e instrumentación del procedimiento de legitimación del contrato colectivo de trabajo, en formato PDF;
- d) Cuando el sindicato solicite la intervención de un notario público en el procedimiento de consulta, lo señalará en su registro e indicará el nombre completo, número de notaría, así como los datos de contacto y correo electrónico del notario público; y
- e) Cuando el sindicato opte por la verificación del personal verificador, lo señalará en su registro, debiendo confirmar previamente la disponibilidad del día y la hora seleccionada, así como del servidor público encargado de la diligencia.

**Artículo 20.** En caso de que el Centro detecte errores u omisiones en la información o en la documentación proporcionada por el sindicato al registrarse en la plataforma, lo prevendrá para que dentro del plazo de tres días hábiles lo subsane, apercibiéndolo que, de no hacerlo y se procede a llevar a cabo la consulta, esta se tendrá por no realizada.

Desde el momento en que el Centro emita la prevención y, en tanto ésta sea subsanada o se agote el plazo para hacerlo, los plazos legales del procedimiento de legitimación quedarán suspendidos.

Las fechas y horarios señalados para que tenga verificativo la consulta no podrán ser modificadas o diferidas, salvo que, a juicio del Centro, el sindicato justifique plenamente la necesidad de ello y que la nueva fecha de consulta se encuentre dentro de los plazos establecidos en la Ley.

**Artículo 21.** El Centro podrá solicitar en cualquier momento del procedimiento de legitimación, al patrón o a las autoridades o instancias competentes, los informes necesarios para corroborar que la documentación e información proporcionada por el

sindicato, sea completa y veraz; especialmente respecto al listado de trabajadores con derecho a voto.

**Artículo 22.** Para el caso de que, a juicio del Centro, el domicilio y/o lugar señalado para la votación no garantice la seguridad y accesibilidad adecuados para que los trabajadores puedan emitir su voto, así como salvaguardar la integridad del personal de verificación, podrá requerir al sindicato promovente para que señale otro o, en su caso, el Centro podrá señalar uno diverso en el cual deberá llevarse a cabo la consulta.

**Artículo 23.** Cumplidos los requisitos del aviso previstos por el artículo 19, el Centro tendrá por presentado el aviso y expedirá los formatos y documentos respectivos para continuar con el procedimiento de legitimación, los cuales serán descargados a través de la plataforma electrónica, a saber:

- I. Formato de convocatoria;
- II. Listado de trabajadores con derecho a voto;
- III. Formato de autoverificación;
- IV. Formato de boletas; y
- V. Formato de acta de escrutinio y cómputo de la votación.

El sindicato promovente deberá descargar e imprimir todos los documentos enlistados. Dichos formatos y documentos serán los únicos autorizados para el procedimiento de consulta, por lo que será inválida toda documentación que no haya sido generada a través de la plataforma.

El sindicato deberá imprimir, foliar y sellar tantas boletas de votación como trabajadores se encuentren en el listado de trabajadores con derecho a voto. Las boletas no deberán contener el nombre del votante ni podrá asentarse señal o dato alguno en el listado que haga posible identificar el folio de la boleta que le fue entregada al trabajador para emitir su voto.

## **QUINTO. DE LA CONSULTA**

**Artículo 24.** La convocatoria será expedida por el sindicato empleando el formato de convocatoria que arroje la plataforma electrónica del Centro, la que deberá ser firmada autógrafamente por la o el Secretario General del sindicato solicitante o por su apoderado o representante legal. Será publicada de manera conjunta con el listado de trabajadores con derecho a voto en la entrada y en los lugares de mayor afluencia de los centros de trabajo, por lo menos diez días hábiles antes a la fecha y hora en que deberá efectuarse la consulta.

La obligación de publicar la convocatoria y anexos recae en el sindicato, quien podrá recabar evidencia documental de su publicación en tiempo y forma, para entregarla al personal de verificación, así como para cargarla plataforma habilitada para tal efecto. El incumplimiento a las disposiciones de este artículo podrá dar lugar a la nulidad de la consulta.

**Artículo 25.** Una vez que el sindicato promovente emita la convocatoria, deberá hacerlo del conocimiento inmediato del patrón a fin de que la consulta se realice en la fecha, hora y lugar señalados en la misma.

El patrón deberá otorgar las facilidades necesarias para que se realice la consulta, así como entregar a sus trabajadores un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo, por lo menos tres días hábiles antes de la fecha de la consulta. En caso de que el patrón no cumpla con esta obligación, el sindicato podrá entregarlo directamente a sus afiliados, a costo del patrón, y dar vista a la autoridad laboral para que se impongan las multas correspondientes.

**Artículo 26.** En el procedimiento de consulta a que se refiere el presente Protocolo deberá observarse lo siguiente:

- I. La votación se llevará a cabo el día, hora y lugar señalados en la convocatoria;
- II. Se garantizará que el lugar o lugares que se designen para la votación sean accesibles a los trabajadores y reúnan las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma personal, libre, secreta, directa, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna;
- III. Los trabajadores con derecho a voto deberán presentarse con una identificación oficial para su registro en el listado de trabajadores votantes y la entrega de su boleta respectiva.

Para el registro de las y los trabajadores con derecho a voto, el sindicato promovente utilizará el listado de trabajadores referido en la fracción II del artículo 23, el cual contendrá como mínimo el nombre completo y CURP de cada trabajador con derecho a voto. En caso de que el listado sea actualizado con fecha posterior a la presentación del aviso, el sindicato deberá comunicarlo oportunamente a la autoridad y asentar bajo su más estricta responsabilidad en el listado de trabajadores la actualización correspondiente.

- IV. El patrón no podrá tener intervención alguna durante el procedimiento de votación, únicamente podrá coadyuvar con el personal de verificación en aquello que le sea solicitado; y

- V.** Para la disposición e instalación de las urnas, el escrutinio y cómputo de las boletas, se garantizarán los principios de seguridad, transparencia, confiabilidad y certeza.

**Artículo 27.** El sindicato fijará el acta de escrutinio y cómputo de la votación en lugares más visibles y accesibles del o los centros de trabajo y del local sindical. Asimismo, dará aviso al Centro a través de la plataforma electrónica, bajo protesta de decir verdad, respecto del resultado de la votación dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se realizó la consulta. El aviso de resultados contendrá lo siguiente:

- I.** Lugar, día y horario en que se realizó la votación;
- II.** Resultado de la votación que señale:
  - a)** Número de trabajadores con derecho a votar.
  - b)** Número total de votos;
  - c)** Número de votos nulos;
  - d)** Número de votos válidos;
  - e)** Número de votos a favor del contrato;
  - f)** Número de votos en contra del contrato; y
  - g)** Número de boletas no utilizadas, las que deberán ser canceladas y separadas.
- III.** Manifestación bajo protesta de decir verdad que el sindicato promovente resguardará el acta de escrutinio y cómputo de la votación, el listado de trabajadores votantes y las boletas a partir del día de la consulta, durante los cinco años posteriores a la misma;
- IV.** Versión digitalizada del acta de escrutinio y cómputo de la votación y del listado de trabajadores votantes; y
- V.** En caso de intervención de un notario público en el procedimiento de consulta, deberá anexarse al aviso la copia certificada digitalizada de la fe de hechos levantada por este.

## **SEXTO. DE LA VERIFICACIÓN**

**Artículo 28.** El Centro podrá verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Protocolo, antes, durante y después del desarrollo de una consulta, con independencia de que el sindicato promovente haya optado por el acompañamiento de un notario público en el procedimiento de consulta.

**Artículo 29.** Para el caso de que el Centro ordene la verificación de una consulta, tanto el patrón como el sindicato y sus representantes, deberán permitir el acceso al centro de

trabajo o al lugar señalado para la consulta, al personal de verificación y, en su caso, a los observadores autorizados por el Centro.

Asimismo, deberán otorgar facilidades, apoyo y auxilio, para que la verificación se practique y para el levantamiento del acta respectiva, así como para proporcionar la información y documentación que les sea requerida por el personal de verificación a los que obliga la Ley y demás disposiciones aplicables en la materia.

**Artículo 30.** El personal verificador y/o en su caso los notarios públicos observarán que todo el procedimiento de consulta a las y los trabajadores se realice conforme a lo previsto en el presente Protocolo y a las disposiciones de la Ley.

Para efectos de lo anterior, de manera enunciativa más no limitativa, verificarán que:

**I. Previo a la consulta:**

- a. La convocatoria fue firmada por la persona facultada para ello;
- b. La convocatoria fue publicada por lo menos con diez días hábiles de anticipación a la fecha de la consulta;
- c. La convocatoria fue fijada en lugares visibles y accesibles del centro laboral y del local sindical;
- d. Los trabajadores recibieron un ejemplar impreso o electrónico del contrato colectivo de trabajo por parte del patrón o, en su defecto, del sindicato;
- e. No existieron actos de violencia, intimidación o de coacción que impidieran que los trabajadores votaran, o que votaran en un sentido determinado;
- f. Los representantes sindicales, el patrón o interpósita persona no difundieron entre los trabajadores información falsa o notoriamente engañosa sobre el procedimiento de legitimación con el objeto de impedir que los trabajadores votaran, o que votaran en un sentido determinado;
- g. Los representantes sindicales, el patrón o interpósita persona no entregaron o prometieron pagas, dádivas, bienes o beneficios extraordinarios tendientes a impedir que los trabajadores votaran, o que votaran en un sentido determinado;
- h. El listado de trabajadores con derecho a votar en la consulta no excluya a quien tenga derecho de sufragar.

**II. Durante la consulta:**

- a. En el lugar de votación se encontraban presentes solo las personas autorizadas: las y los trabajadores con derecho a voto, comisión o personal designado del sindicato, personal verificador o funcionarios de las





autoridades laborales, el notario público y, en su caso, observadores electorales debidamente acreditados por el Centro;

- b.** Durante la consulta se encontraba presente personal verificador o, en su caso, el notario público;
- c.** La votación se desarrolló en el lugar, fecha y horario señalado en la convocatoria;
- d.** Se permitió la votación de trabajadores que tenían derecho a votar y éstos exhibieron su identificación oficial vigente;
- e.** El lugar que se designó para la votación fue accesible para los trabajadores y reúne las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin coacción alguna.
- f.** El patrón no tuvo intervención alguna en el procedimiento de consulta;
- g.** El escrutinio y cómputo de los votos se realizó de forma pública y transparente por parte del sindicato;
- h.** Las boletas no cruzadas y las marcadas en más de un recuadro se consideraron nulas.
- i.** No se suscitaron actos de violencia, intimidación o coacción hacia los trabajadores.

### **III. Después de la consulta:**

- a.** Se resguardaron las actas de escrutinio y cómputo de la votación, las listas de votación, las boletas y, en general, la documentación del procedimiento de consulta por parte del sindicato; y
- b.** El acta de escrutinio y cómputo de votos de la consulta fue fijada en lugares visibles y accesibles del centro laboral y del local sindical.

Concluida la diligencia, el personal verificador o los funcionarios de las autoridades laborales habilitados para ello levantarán el acta respectiva, haciendo constar el resultado de la consulta, de la que dará copia al representante del sindicato solicitante.

**Artículo 31.** Adicionalmente, dentro del plazo de cinco días hábiles contados a partir del evento de consulta, el personal verificador integrará un informe en el que asentará los pormenores de la verificación para efectos de la dictaminación correspondiente.

**Artículo 32.** Con independencia del acompañamiento por un notario público o el personal verificador, el sindicato podrá completar y remitir al Centro el formulario de autoverificación que emita la plataforma, en el cual se dará cuenta de los pormenores previos, durante y posteriores de la consulta señalados en el artículo 30 de este Protocolo;

además, podrá adjuntar la evidencia documental que considere para acreditar que el procedimiento cumplió con las disposiciones legales aplicables.

**Artículo 33.** El Centro, al recibir el aviso de resultados, anexos y, en su caso, los informes y actas del personal verificador, resguardará la información relativa al procedimiento y podrá verificar si el proceso de consulta cumplió con los requisitos establecidos en la Ley y en este Protocolo.

Si de los datos que arroje la verificación, la fe de hechos emitida por el notario público o las inconformidades que presenten uno o varios trabajadores sobre el procedimiento de legitimación, se desprenden irregularidades que, a juicio del Centro, incidan en el resultado o hayan impedido el cabal desarrollo de la consulta, el Centro podrá declarar nulo el procedimiento; en este caso, el sindicato promovente podrá realizar nuevamente la consulta.

Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones administrativas que resulten en caso de haber incurrido en conductas contrarias a los principios de libertad sindical y negociación colectiva.

**Artículo 34.** De conformidad con el resultado de la consulta, se procederá conforme a lo siguiente:

- a) En caso de que la mayoría de las y los trabajadores se manifieste a favor del contenido del contrato colectivo de trabajo, el Centro emitirá la resolución correspondiente y lo tendrá por legitimado;
- b) En caso de que no sea posible determinar si la mayoría de las y los trabajadores se manifiesta a favor o en contra del contenido del contrato colectivo de trabajo, o si la votación resulta en un empate, el Centro dejará a salvo los derechos del sindicato solicitante para que, en su caso, convoque a una nueva consulta dentro del plazo previsto en la Ley; y
- c) En caso de que la mayoría de las y los trabajadores se manifieste en contra del contenido del contrato colectivo de trabajo, el Centro lo tendrá por no legitimado y, en consecuencia, se dará por terminado.

En este caso, se conservarán en beneficio de las y los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo materia de la consulta, las cuales deberán ser iguales o superiores a las establecidas en la Ley, las que serán de aplicación obligatoria para el patrón.

**Artículo 35.** En caso de que el Centro detecte errores u omisiones en la información o en la documentación remitida por el sindicato en el aviso de resultados, lo prevendrá para

que dentro del plazo de tres días hábiles lo subsane, apercibiéndolo que, de no hacerlo, la consulta se tendrá por no realizada.

Desde el momento en que el Centro emita la prevención y, en tanto ésta sea subsanada o se agote el plazo para hacerlo, los plazos legales del procedimiento de legitimación quedarán suspendidos.

En caso de que el Centro no resuelva conforme a alguno de los supuestos señalados en el artículo 34 del presente Protocolo dentro de los veinte días hábiles siguientes a la fecha en que sea remitido el aviso de resultados, el sindicato interesado podrá solicitar al Centro que declare la legitimación del contrato colectivo de trabajo y expida la Constancia de Legitimación correspondiente.

**Artículo 36.** En caso de que existan irregularidades en relación con violaciones a normas en materia de libertad sindical y negociación colectiva, o bien, se acredite actos de simulación, violencia o coacción del voto y cualquier otra que afecte el derecho de las y los trabajadores a votar libremente, las personas involucradas podrán hacerse acreedores a las sanciones a que refieren los numerales 992 a 1002 de la Ley Federal del Trabajo; lo anterior, sin perjuicio de la nulidad de la consulta que se pudiese generar por la violación a las normas que en su caso se determinen.

### **SÉPTIMO. DE LAS INCONFORMIDADES**

**Artículo 37.** Los trabajadores cubiertos por un contrato colectivo de trabajo sujeto a legitimación podrán inconformarse ante el Centro por la existencia de irregularidades durante el procedimiento.

Se entiende por irregularidad cualquier acto u omisión que vulnere los principios de seguridad, transparencia, confiabilidad y certeza en la votación o que afecte el derecho de los trabajadores a emitir su voto de manera personal, libre, directa, secreta, pacífica, ágil y segura. El Centro deberá analizar las constancias de verificación emitidas por el personal verificador, de la fe de hechos emitida por el notario público, de las inconformidades que presenten uno o varios trabajadores, o de cualquier otro elemento, evidencia o indicio con que cuente el Centro.

**Artículo 38.** De manera enunciativa y no limitativa, se consideran irregularidades dentro del procedimiento de legitimación las siguientes acciones u omisiones:

#### **PREVIO AL EVENTO DE CONSULTA:**

- a. La convocatoria no fue firmada por la persona facultada para ello;



- b.** La convocatoria no fue publicada por lo menos con diez días hábiles de anticipación a la fecha de la consulta;
- c.** La convocatoria no fue fijada en lugares visibles y accesibles del centro laboral y del local sindical;
- d.** Los trabajadores no recibieron un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo por parte del patrón o, en su defecto, del sindicato;
- e.** Los representantes sindicales y/o empleadores realizaron acciones y/o actos de violencia, intimidación o coacción tendientes a impedir que los trabajadores votaran, o a que votaran en un sentido determinado;
- f.** Los representantes sindicales y/o empleadores difundieron entre los trabajadores información falsa o notoriamente engañosa sobre el procedimiento de legitimación con el objeto de impedir que los trabajadores votaran, o que votaran en un sentido determinado;
- g.** Los representantes sindicales y/o empleadores entregaron o prometieron pagas, dádivas, bienes o beneficios extraordinarios tendientes a impedir que los trabajadores votaran, o que votaran en un sentido determinado;
- h.** Se excluyeron a trabajadores del listado de votantes cuando tenían derecho a votar en la consulta;

**DURANTE EL EVENTO DE CONSULTA:**

- i.** Hubo presencia de personas ajenas al sindicato en el lugar de la votación, excluyendo al personal verificador, el notario público o, en su caso, observadores debidamente acreditados ante la autoridad;
- j.** No se observó la presencia de personal verificador o, en su caso, de un notario público en el lugar de la votación;
- k.** La votación no se desarrolló en el lugar, fecha y horario señalado en la convocatoria;
- l.** Se impidió la votación de trabajadores que tenían derecho a votar y exhibieron su identificación oficial vigente;
- m.** Las condiciones físicas del lugar de la votación imposibilitaron o dificultaron a los trabajadores acceder a él o emitir su voto de manera libre y secreta;
- n.** El escrutinio y cómputo de los votos no se realizó de forma abierta por parte del sindicato;
- o.** Boletas en blanco o boletas alteradas o sobrantes fueron consideradas como votos válidos;
- p.** Se suscitaron actos de violencia, intimidación o coacción hacia los trabajadores;

**DESPUÉS DEL EVENTO DE CONSULTA:**

- q.** No se resguardaron las actas de votación, las listas de votación, las boletas y, en general, la documentación del procedimiento de consulta por parte del sindicato; y
- r.** El acta de resultados de la consulta no fue fijada en lugares visibles y accesibles del centro laboral y del local sindical.

**Artículo 39.** Las inconformidades podrán ser presentadas por uno o varios trabajadores, de manera escrita o electrónica, dentro del periodo comprendido desde la publicación de la convocatoria hasta cinco días hábiles posteriores a la celebración del último evento de consulta.

Para que una inconformidad sea procedente, deberá contener la siguiente información:

- a.** Nombre y CURP del trabajador o trabajadores;
- b.** Unidad o centro de trabajo;
- c.** Correo electrónico para recibir notificaciones;
- d.** Sindicato titular del contrato colectivo a legitimar;
- e.** Procedimiento de legitimación o, en su defecto, número del contrato colectivo a legitimar;
- f.** Lugar y fecha de la consulta;
- g.** Descripción de la inconformidad, es decir, los hechos en los que el trabajador o trabajadores funden su inconformidad;
- h.** Copia simple de la identificación oficial del o los promoventes;
- i.** Manifestación bajo protesta de decir verdad de que la información y documentación presentada es correcta y veraz; y
- j.** Firma autógrafa o electrónica del trabajador o trabajadores.

La inconformidad deberá acompañarse de la mayor cantidad de pruebas que la soporten. De no anexarse pruebas, la descripción de los hechos controvertidos deberá ser respaldada por al menos dos testigos, anexando copia simple de su identificación oficial y su firma autógrafa.

En caso de que la solicitud no contenga la información requerida, el Centro podrá requerir al trabajador que subsane la deficiencia dentro del plazo de tres días hábiles. En caso de no aportar o aclarar la información requerida, la inconformidad se tendrá por no presentada.

**Artículo 40.** El Centro revisará que la inconformidad reúna los requisitos señalados en el artículo que antecede y, una vez admitida, asignará al trabajador o trabajadores

solicitantes mediante correo electrónico un número de folio, mismo que servirá para la atención y seguimiento del caso.

El Centro, dentro del plazo de diez días contados a partir de que haya sido admitida la inconformidad, deberá evaluarla utilizando toda la información disponible a fin de determinar si se acredita la existencia de irregularidades dentro del procedimiento de legitimación del contrato colectivo al que esté vinculada.

El Centro solicitará información al sindicato o al patrón respecto a la inconformidad analizada, salvaguardando en todo momento la identidad del o los promoventes, así como los elementos, evidencias o indicios a su alcance que respalden sus respectivos informes o respuestas. Asimismo, podrá solicitar al personal verificador o al notario público que acompañaron el evento de consulta de que se trate, información respecto de las presuntas irregularidades materia de la inconformidad.

Para mejor proveer, cuando considere necesario esclarecer los hechos materia de los informes o declaraciones respecto de una inconformidad, el Centro podrá solicitar entrevistas con el o los promoventes o testigos, salvaguardando en todo momento su identidad.

**Artículo 41.** Desde el momento en que se admita la inconformidad y, en tanto ésta sea resuelta, los plazos legales del procedimiento de legitimación quedarán suspendidos.

**Artículo 42.** En caso de advertirse la existencia de irregularidades con motivo de la inconformidad planteada, el Centro integrará la misma como un elemento adicional en su determinación respecto a la validez o invalidez de la consulta y, en su caso, sobre la expedición de la Constancia de Legitimación del contrato colectivo de trabajo.

Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones administrativas que resulten por haberse incurrido en conductas contrarias al presente Protocolo y a las normas en materia de libertad sindical y negociación colectiva.

**Artículo 43.** Si como resultado del análisis de la inconformidad, así como de las constancias del expediente integrado con motivo del procedimiento de legitimación del contrato colectivo de trabajo que se trate, no se compruebe la existencia de las irregularidades, el Centro determinará de manera fundada y motivada la improcedencia de la inconformidad.

Dicha resolución deberá ser notificada al promovente mediante el correo electrónico señalado para tal efecto.



## **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**SEGUNDO.** Los procedimientos de legitimación iniciados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Protocolo seguirán substanciándose ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, hasta su total conclusión, en los términos establecidos en el Protocolo para la Legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de julio de 2019, y el ACUERDO por el que se modifican y adicionan diversas disposiciones del Protocolo para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo existentes, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de febrero de 2021.

**TERCERO.** El Centro solicitará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el traslado de los expedientes físicos y electrónicos relacionados con los procedimientos de legitimación de contratos colectivos de trabajo concluidos, en un plazo no mayor a cuarenta y cinco días hábiles a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo.

**CUARTO.** El procedimiento de legitimación de los contratos colectivos de trabajo es independiente de los procesos de revisión salarial e integral de dichos contratos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante el propio Centro, por lo que la legitimación de un contrato colectivo de trabajo no será requisito para la procedencia de una revisión salarial o integral del mismo.

Dado en la Ciudad de México, a los siete días del mes de abril de dos mil veintiuno.

**ALFREDO DOMÍNGUEZ MARRUFO**, DIRECTOR GENERAL DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL. RÚBRICA.