

CONTENIDO

I.	Objetivo	2
II.	Ficha metodológica.....	2
III.	Principales resultados 2024	3
	Convenios de trabajo prejudiciales	5
	Conflictos de trabajo	9
	<i>Surgimiento del conflicto de trabajo</i>	9
	<i>Solución a los conflictos de trabajo</i>	16
	Huelgas	17
	<i>Emplazamientos a huelga</i>	17
	<i>Emplazamientos a huelga solucionados</i>	20
	<i>Huelgas estalladas</i>	21
	<i>Huelgas solucionadas</i>	23
	Anexo	26

I. OBJETIVO

Difundir información de los desacuerdos derivados de las relaciones laborales en el ámbito local. La finalidad es proporcionar información para el análisis, investigación, planeación y evaluación de las características y efectos de la política laboral, así como para brindar el servicio público de información en la materia.

II. FICHA METODOLÓGICA

Procedencia de la información	Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (JLCA), Centros de Conciliación Laboral Locales (CCL) y Tribunales Laborales Locales (TLL).
Cobertura geográfica	Nacional
Desglose geográfico	Entidad federativa
Cobertura temporal	2024
Corte temporal	Anual
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Convenios de trabajo prejudiciales En este tipo de convenios no hay litigio o conflicto sujeto a resolución judicial o de arbitraje laboral. Las actuaciones de las JLCA y la de los CCL son conciliatorias y declarativas para notificar del registro de este tipo de acuerdos. Antes de la entrada en vigor de la reforma laboral del 1 de mayo de 2019, se publicaban como convenios de trabajo fuera de juicio. En los convenios prejudiciales, cada persona trabajadora vinculada a un expediente firma un convenio.
	<p>La fracción I del artículo 590-E de dicho ordenamiento establece que «en el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los CCL, especializados e imparciales, que se constituyan en las entidades federativas y en la Ciudad de México».</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conflictos de trabajo <ul style="list-style-type: none"> a) Individuales (afectan los intereses de una persona trabajadora). b) Colectivos (afectan los intereses de todas las personas trabajadoras de una empresa). c) Conflictos de trabajo solucionados (arreglo o resolución final que presentan los conflictos de trabajo individuales o colectivos).
Marco jurídico - conceptual	<p>➤ Huelgas El artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), hasta antes de la reforma laboral del 1 de mayo de 2019, mencionaba que «corresponde a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de carácter laboral que surgieran entre las y los trabajadores y la o el patrón durante la relación laboral». Actualmente, el párrafo tercero del artículo 590-F de la LFT estipula que «antes de acudir a los Tribunales Laborales, las personas trabajadoras y quienes les emplearon deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente».</p> <p>El artículo octavo transitorio de la LFT refiere que «corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje federales y locales conocer los procedimientos individuales, colectivos y registrales que se inicien hasta antes de la entrada en vigor del Decreto por el que se reformó la LFT, y la entrada en funciones de los Centros de Conciliación Laboral y de los Tribunales Laborales en el ámbito local. Además, las Juntas de Conciliación y Arbitraje federales y locales desahogarán los asuntos registrados hasta finalizar los asuntos sin solucionar o con estatus de vigentes».</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Emplazamientos a huelga (manifestación de la intención de ir a la huelga a partir de un pliego de peticiones). b) Emplazamientos a huelga solucionados (arreglo o resolución final que presenta el emplazamiento a huelga). c) Huelgas estalladas (emplazamientos a huelga en los que las partes no logran una conciliación y tienen como resultado el inicio de una huelga). d) Huelgas solucionadas (solución que presenta la huelga estallada al término de esta). <p>En el proceso de huelga, los sindicatos de trabajadoras y trabajadores utilizan algunos instrumentos legales con el propósito de presionar a las y los patrones para la rápida satisfacción de las demandas colectivas. El primer instrumento al que puede recurrir el sindicato es el emplazamiento a huelga. Si no se llega a un arreglo, se procede a utilizar el recurso legal del estallamiento.</p>

III. PRINCIPALES RESULTADOS 2024

Durante 2024, a nivel nacional, se registraron 484 827 *convenios de trabajo prejudiciales*, vinculados a 451 970 expedientes, 95 226 *conflictos de trabajo* (individuales y colectivos) y 1 469 *emplazamientos a huelga*. Estos constituyen el punto de partida para alcanzar otras etapas de solución de las desavenencias en las relaciones laborales del ámbito local (ver gráfica 1).

Gráfica 1
**Estadísticas sobre relaciones laborales
de jurisdicción local, según tipo**
 2024
 (porcentaje)



Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2024.

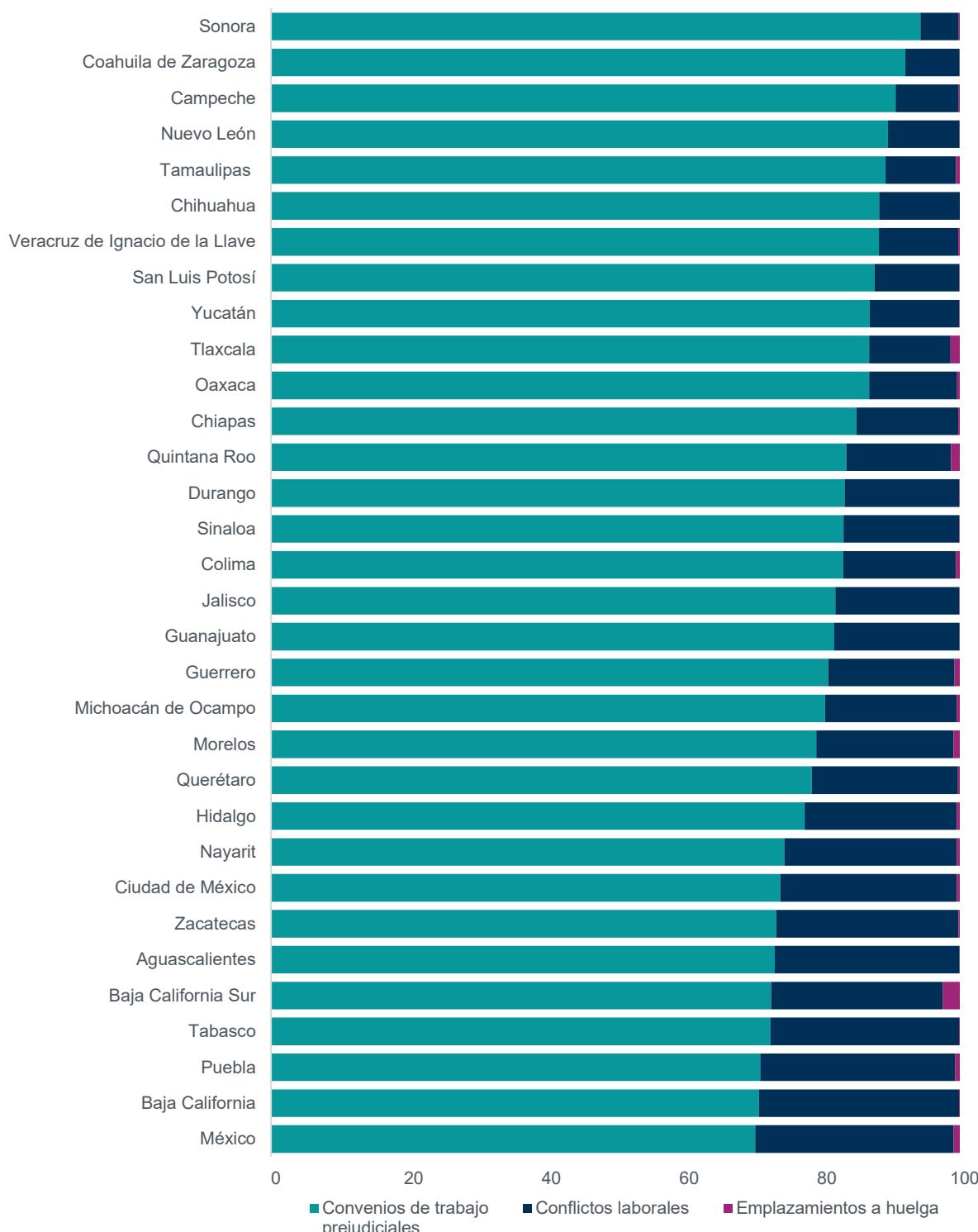
En la gráfica 2 se presenta el porcentaje de los *convenios de trabajo prejudiciales*, *conflictos de trabajo* y *emplazamientos a huelga* por entidad federativa. El detalle del porcentaje de los convenios y conflictos derivados de las relaciones laborales por entidad federativa se presenta en la tabla 1, gráfica 1 y en los mapas del Anexo.

**ESTADÍSTICAS SOBRE RELACIONES LABORALES
DE JURISDICCIÓN LOCAL (ERLAJUL)**

25 de junio de 2025

Página 4/29

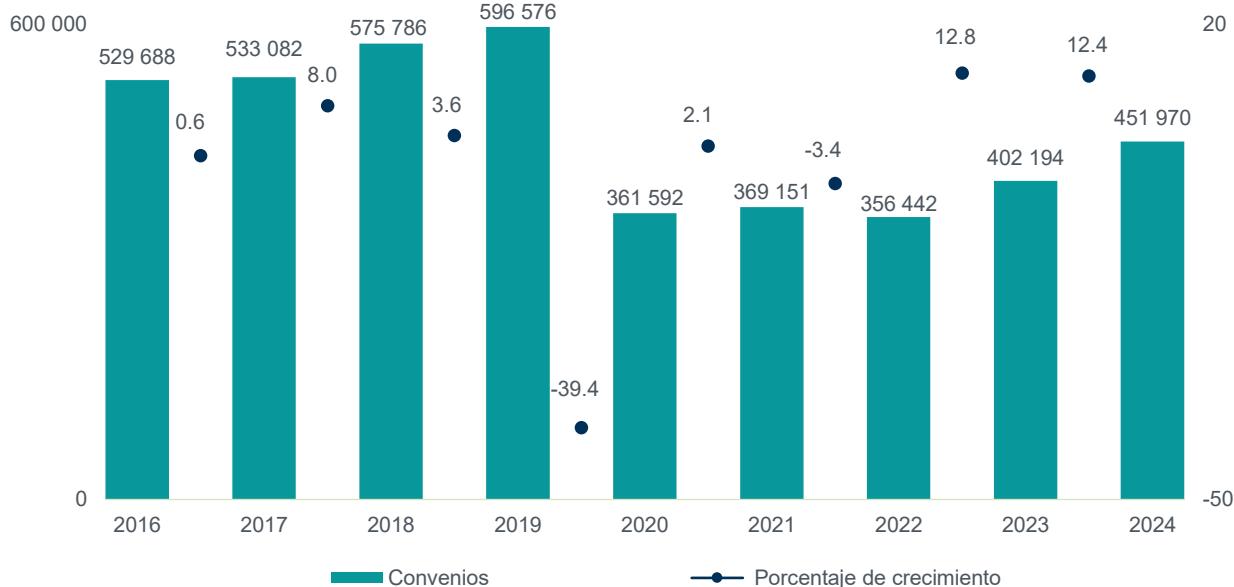
Gráfica 2

Estadísticas sobre relaciones laborales por entidad federativa, según tipo
2024
(porcentaje)

Convenios de trabajo prejudiciales

Las ERLAJUL 2024 incluyen información sobre los acuerdos laborales que se registraron en los CCL. Se suscribieron 484 827 convenios de trabajo prejudiciales, derivados de 451 970 expedientes (ver gráfica 3). Cada persona trabajadora vinculada a un expediente firma un convenio prejudicial cuando se resuelve el conflicto en la etapa conciliatoria.

Gráfica 3
Expedientes de conciliación prejudicial y crecimiento
 2016-2024
 (número de expedientes y porcentaje)

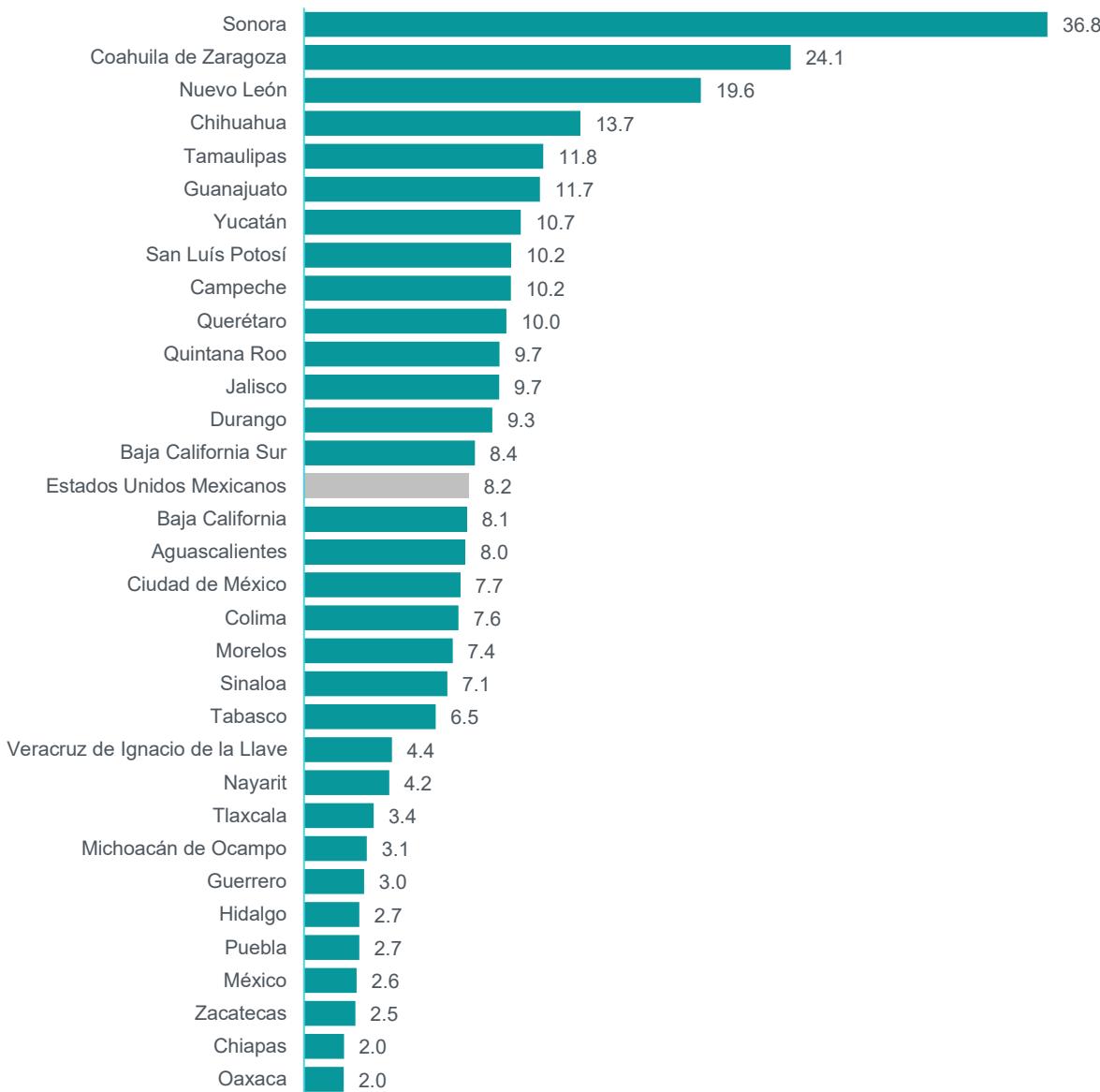


Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2016-2024.

A nivel nacional, 8.2 personas trabajadoras por cada 1 000 personas ocupadas suscribieron convenios de trabajo prejudiciales. Por entidad federativa, sobresalieron *Sonora*, con 36.8; *Coahuila*, con 24.1; *Nuevo León*, con 19.6; *Chihuahua*, con 13.7; *Tamaulipas*, con 11.8, y *Guanajuato*, con 11.7 (ver gráfica 4).

Gráfica 4

**Personas trabajadoras que suscribieron convenios de trabajo prejudiciales,
según entidad federativa^{1/2/3/}**
2024
(tasa por cada 1 000 personas ocupadas)



^{1/} Información correspondiente al cuarto trimestre de 2024 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). El personal ocupado corresponde a personas de 15 años y más que en la semana de referencia realizaron alguna actividad económica durante al menos una hora. Incluye a las y los ocupados que tenían trabajo, pero no lo desempeñaron temporalmente por alguna razón, sin que por ello perdieran el vínculo laboral con este, así como a quienes ayudaron en alguna actividad económica sin recibir un sueldo o salario.

^{2/} La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publica la plataforma Indicadores y Estadísticas de la Reforma Laboral (Inderlab). La diferencia entre los convenios prejudiciales individuales a partir de los expedientes que captan las ERLAJUL y los que publica la STPS, a través de Inderlab, radica en el momento en que se realiza el corte de la información en los Centros de Conciliación Laboral Locales.

^{3/} En Campeche, de las 4 478 personas trabajadoras con convenios, 691 fueron informados por la Junta local de Conciliación y Arbitraje y 3 787 por el Centro de Conciliación Laboral.

A continuación, se presenta la distribución de los convenios de trabajo prejudiciales en función del sector de actividad económica al que corresponden. Por cada 100 convenios de trabajo prejudiciales registrados, 77.4 se presentaron en el *sector terciario*; 21.4, en el *secundario* y 1.2, en el *primario* (ver gráfica 5).

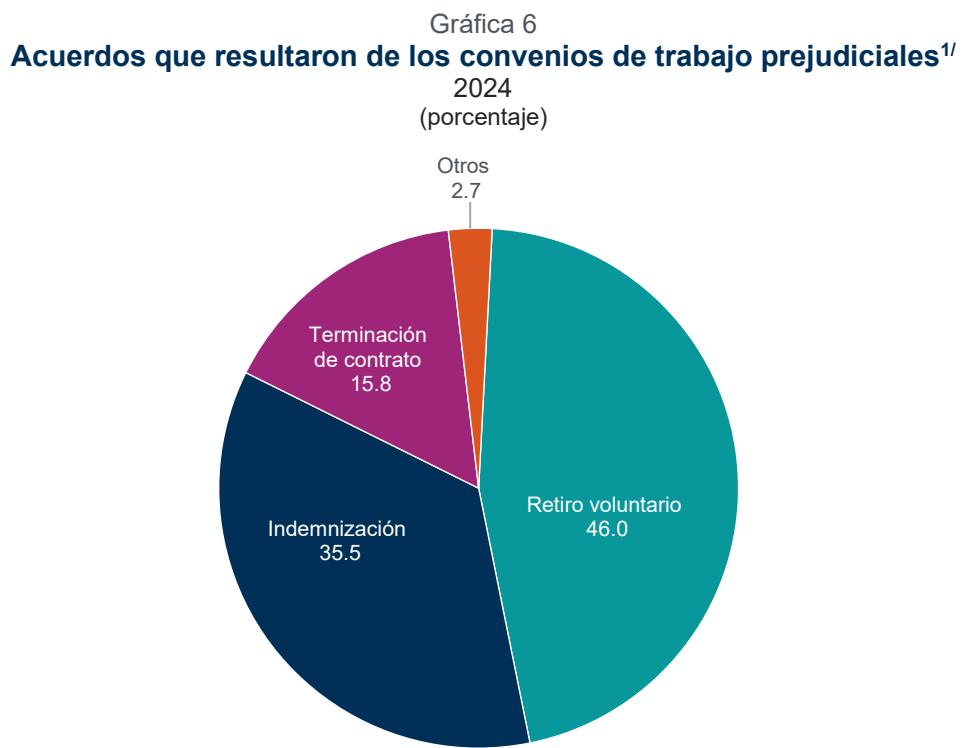


^{1/} El sector primario aglutina todas las actividades encaminadas a extraer o cosechar productos de la tierra. El sector secundario se encarga del procesamiento de las materias primas, la fabricación industrial y todas las actividades relacionadas con la fabricación.

El sector terciario es el que ofrece servicios de todo tipo a la población en general.

Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2024.

Durante 2024, los tipos de arreglos más frecuentes en los convenios de trabajo prejudiciales fueron el *retiro voluntario*, con 46.0 %; la *indemnización*, con 35.5 %, y la *terminación de contrato*, con 15.8 % (ver gráfica 6).



^{1/} La suma de los acuerdos es mayor al total de convenios de trabajo prejudiciales, ya que cada convenio se originó por uno o más tipos de acuerdos entre las partes.

Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2024.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publica la plataforma *Indicadores y Estadísticas de la Reforma Laboral* (Inderlab). La diferencia entre los convenios prejudiciales individuales a partir de los expedientes que captan las ERLAJUL y los que publica la STPS, a través de Inderlab, radica en el momento en que se realiza el corte de la información en los CCL.

Conflictos de trabajo

Los conflictos de trabajo se dividen en individuales y colectivos. En los primeros, se afectan los intereses de las personas trabajadoras individualmente determinadas; en los segundos, los de la totalidad de las personas trabajadoras de una empresa o establecimiento.

Con respecto a la solución de los conflictos de trabajo (tanto individuales como colectivos), el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 604 de la LFT vigente estipulan que «corresponde a los Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas». A continuación, se ahondará en torno a los conflictos de trabajo y sus respectivas soluciones.

Surgimiento del conflicto de trabajo

En 2024, los conflictos individuales y colectivos de trabajo pasaron de 79 069 a 95 226, lo que significó un aumento de 20.4 % respecto a 2023 (ver gráfica 7). Los conflictos individuales de trabajo aumentaron 20.5 % respecto a 2023, en tanto que los conflictos colectivos aumentaron 3.2 % (ver gráficas 8 y 9).

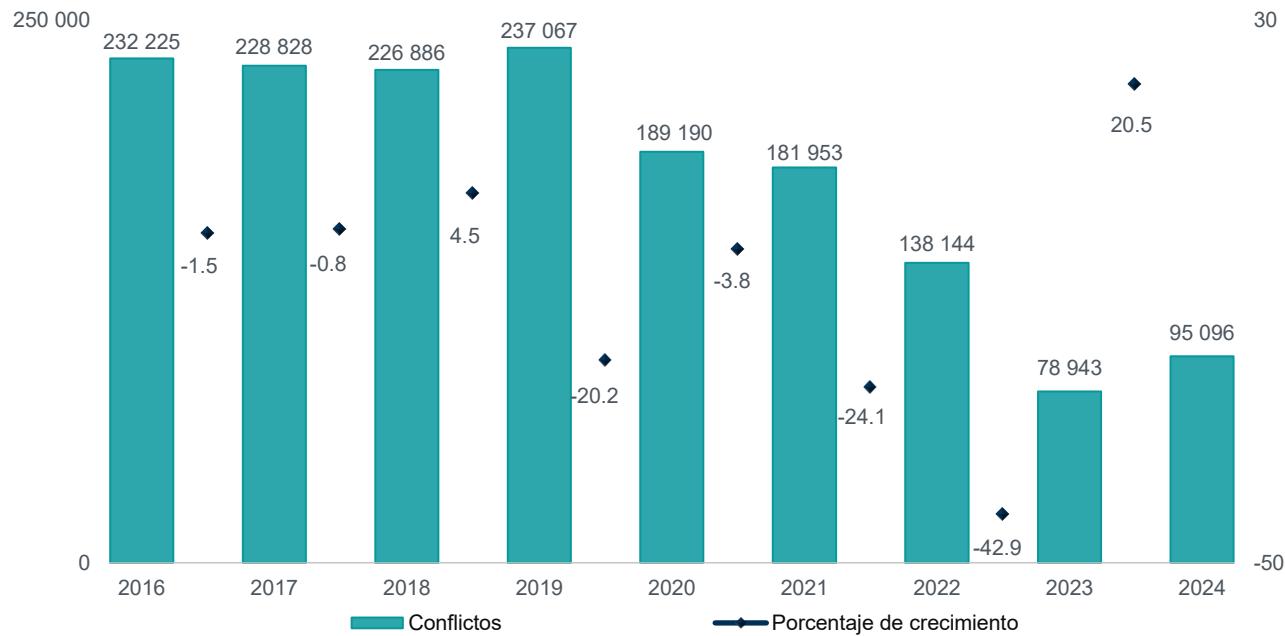
Gráfica 7
Conflictos de trabajo y crecimiento^{1/}
 2016-2024
 (número de conflictos y porcentaje)



^{1/} Incluye conflictos de trabajo individuales y colectivos.

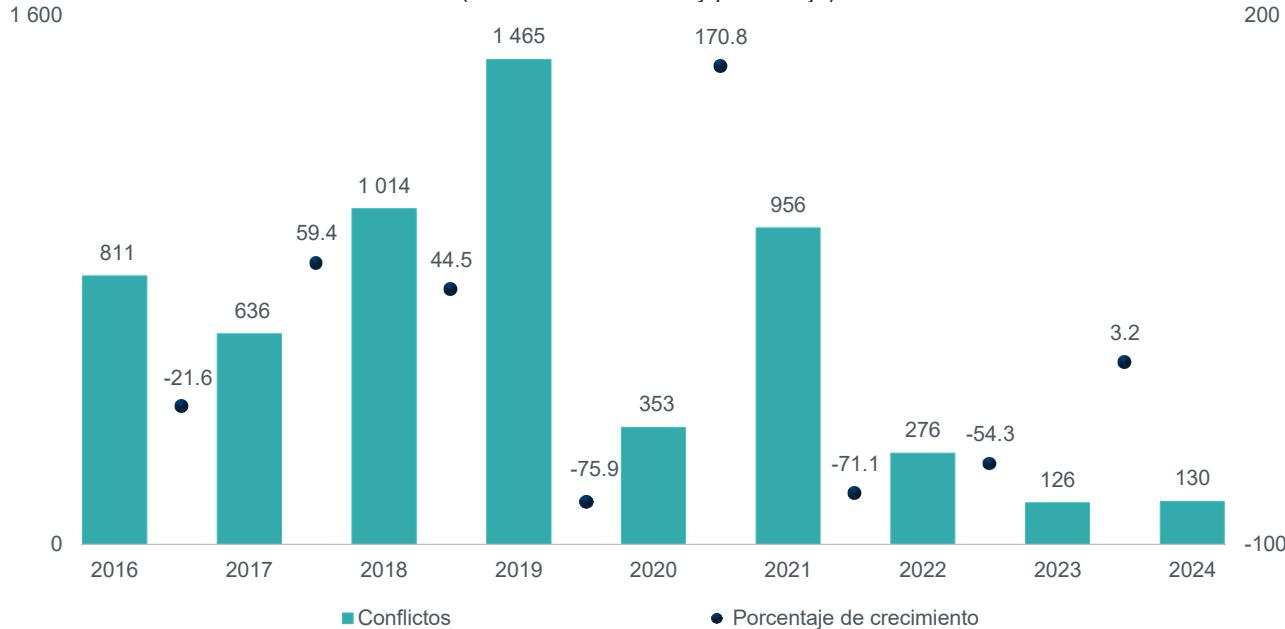
Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2016-2024.

Gráfica 8
Conflictos individuales de trabajo y crecimiento
 2016-2024
 (número de conflictos y porcentaje)



Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2016-2024.

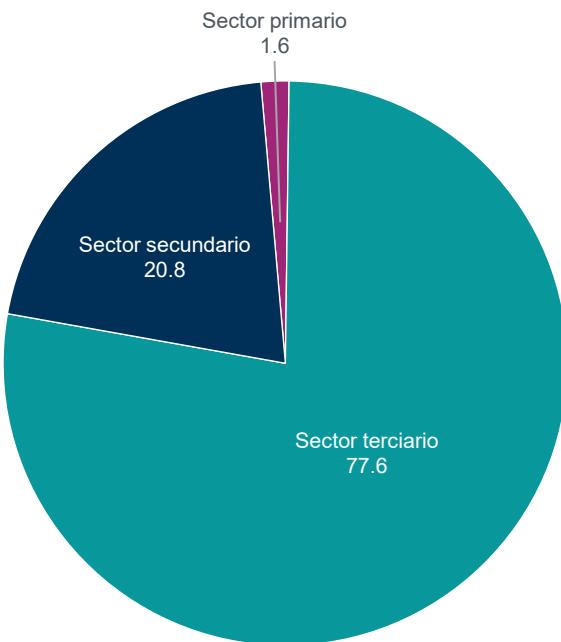
Gráfica 9
Conflictos colectivos de trabajo y crecimiento
 2016-2024
 (número de conflictos y porcentaje)



Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2016-2024.

La gráfica 10 presenta la distribución de los conflictos de trabajo por sector de actividad económica en el que se generaron.¹ Por cada 100 conflictos de trabajo registrados, 77.6 % se presentó en el *sector terciario*; 20.8 %, en el *secundario* y 1.6 %, en el *primario*.

Gráfica 10
Conflictos de trabajo, según sector de actividad económica^{1/}
 2024
 (porcentaje)



^{1/} El sector primario aglutina todas las actividades encaminadas a extraer o cosechar productos de la tierra. El sector secundario se encarga del procesamiento de las materias primas, la fabricación industrial y todas las actividades relacionadas con la fabricación. El sector terciario es el que ofrece servicios de todo tipo a la población en general.

Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2024.

A nivel nacional, 1.6 personas trabajadoras por cada mil personas ocupadas² registraron demanda por conflictos de trabajo (individuales y colectivos). Por entidad federativa, sobresalieron *Baja California*, con tasa de 3.3; *Aguascalientes*, 2.9; *Baja California Sur*, 2.9; *Querétaro*, 2.8; *Ciudad de México*, 2.7 y *Guanajuato*, 2.6 (ver gráfica 11).

¹ El detalle de los conflictos de trabajo por entidad federativa se presenta en la tabla 1 del Anexo y el de conflictos por sector de actividad económica, en la tabla 2 del mismo.

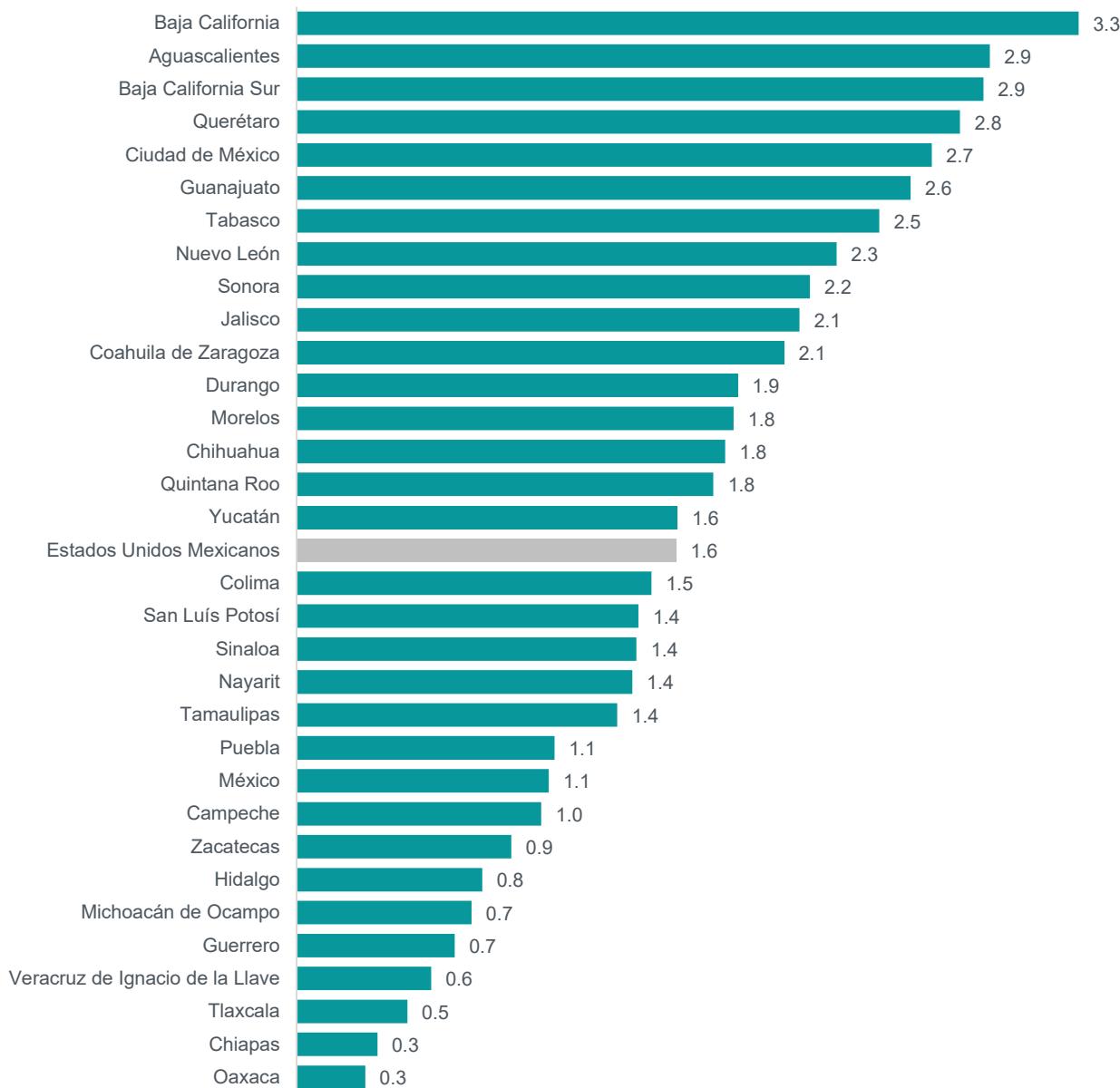
² Información correspondiente al cuarto trimestre de 2024 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENO). El personal ocupado corresponde a personas de 15 años y más que en la semana de referencia realizaron alguna actividad económica durante al menos una hora. Incluye a las y los ocupados que tenían trabajo, pero no lo desempeñaron temporalmente por alguna razón, sin que por ello perdieran el vínculo laboral con este, así como a quienes ayudaron en alguna actividad económica sin recibir un sueldo o salario.

Gráfica 11

**Personas trabajadoras que demandaron conflictos de trabajo,
según entidad federativa^{1/}**

2024

(tasa por cada mil personas ocupadas)

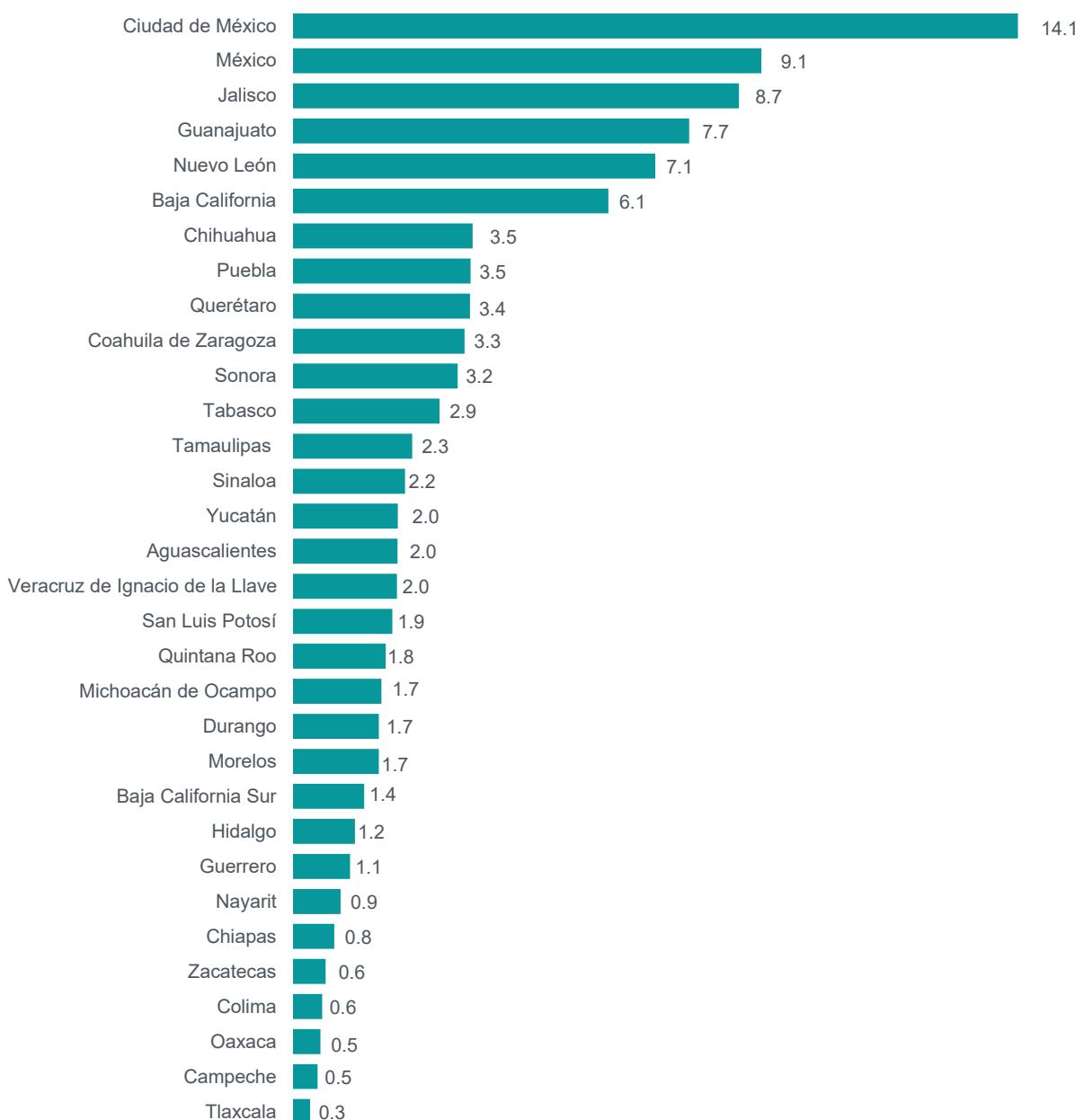


^{1/} Información correspondiente al cuarto trimestre de 2024 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). El personal ocupado corresponde a personas de 15 años y más que en la semana de referencia realizaron alguna actividad económica durante al menos una hora. Incluye a las y los ocupados que tenían trabajo, pero no lo desempeñaron temporalmente por alguna razón, sin que por ello perdieran el vínculo laboral con este, así como a quienes ayudaron en alguna actividad económica sin recibir un sueldo o salario.

Las entidades federativas con el mayor número de conflictos individuales y colectivos por cada 100 conflictos registrados a nivel nacional fueron las siguientes: *Ciudad de México*, con 14.1; *estado de México*, con 9.1; *Jalisco*, con 8.7; *Guanajuato*, con 7.7; *Nuevo León*, con 7.1, y *Baja California*, con 6.1 (ver gráfica 12).

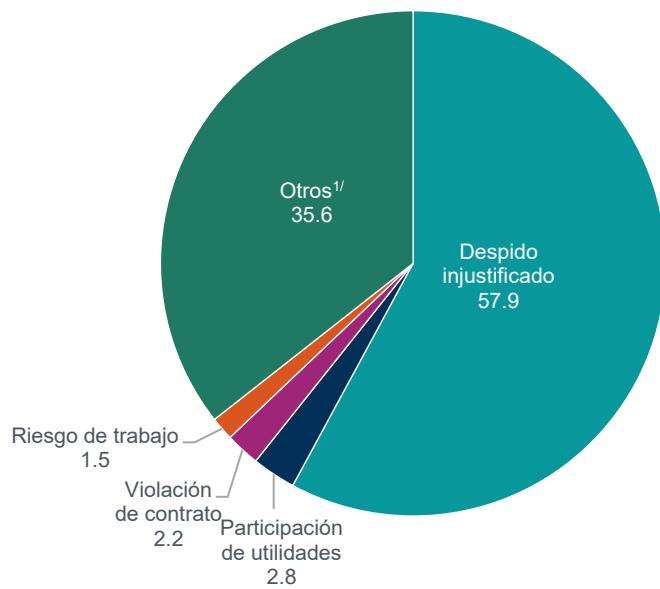
**Gráfica 12
Conflictos de trabajo, según entidad federativa**

2024
(porcentaje)



En 2024, 57.9 % de los conflictos individuales de trabajo tuvo como motivo la demanda por *despido injustificado* y 35.6 %, por otros (ver gráfica 13). Lo anterior también se presentó en 2023, con 62.3 y 28.6 %, respectivamente.

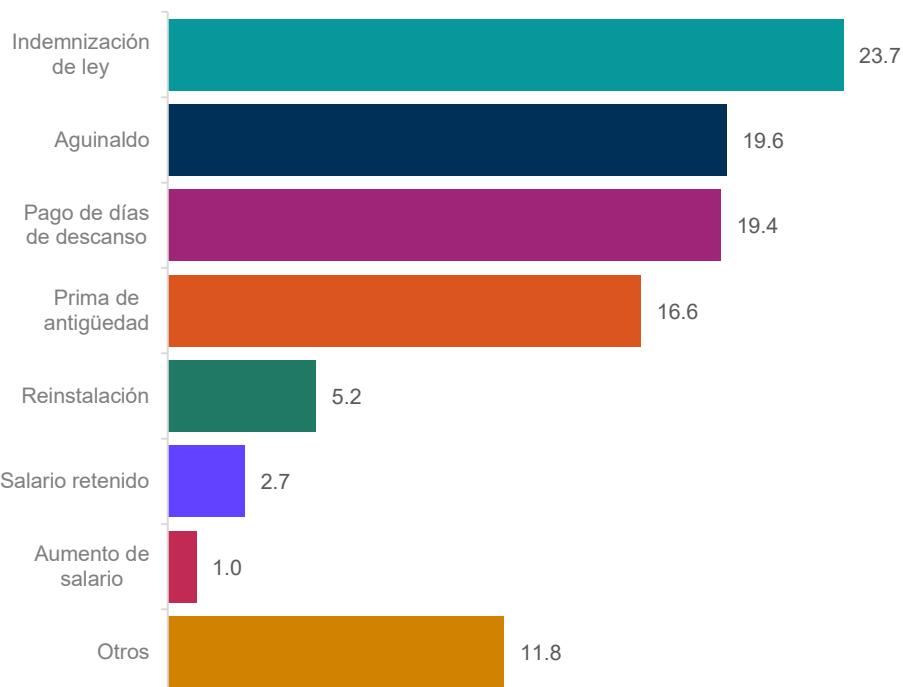
Gráfica 13
Motivos que originaron los conflictos individuales de trabajo
 2024
 (porcentaje)



^{1/} Incluye firma y revisión de contrato, rescisión de contrato, terminación de contrato y no especificado.
 Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2024.

De cada 100 conflictos individuales de trabajo registrados durante 2024, 23.7 % reclamó la *indemnización conforme a los criterios establecidos en la ley*; 19.6 % lo hizo por el pago de *aguinaldo* y 19.4 %, por pago de *días de descanso* (ver gráfica 14). En 2023, 22.6 % fue por pago de *indemnizaciones* y 19.5 %, por pago de *aguinaldo* y pago de *días de descanso*, cada uno.

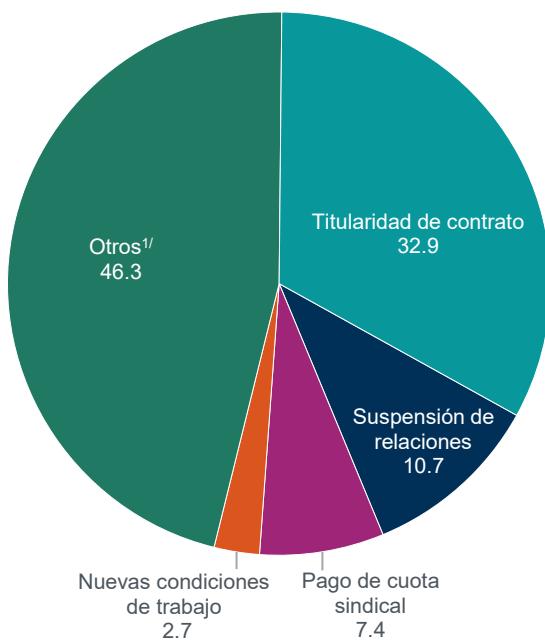
Gráfica 14
Tipos de reclamos en los conflictos individuales de trabajo
 2024
 (porcentaje)



Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2024.

De los conflictos colectivos de trabajo, 32.9 % tuvo como principal demanda la disputa por la *titularidad del contrato* colectivo y 10.7 %, la *suspensión de relaciones* (ver gráfica 15). En 2023, esta demanda fue de 33.6 y 1.6 %, respectivamente.

Gráfica 15
Motivos que originaron los conflictos colectivos de trabajo
 2024
 (porcentaje)



^{1/} Incluye no especificado.

Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2024.

Solución a los conflictos de trabajo

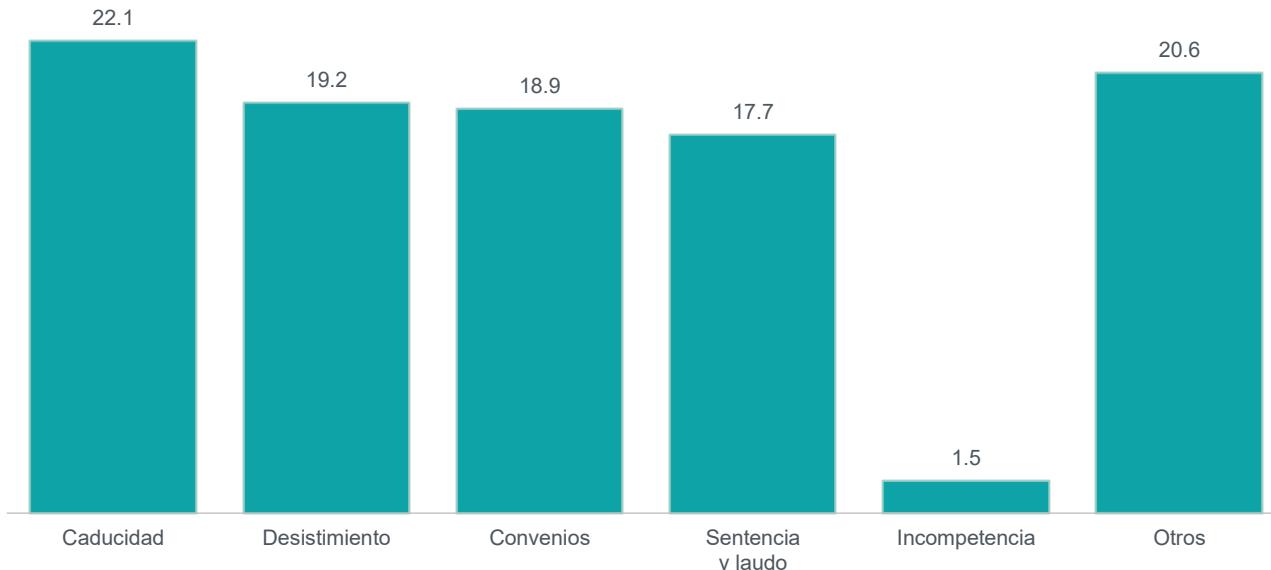
Los conflictos de trabajo solucionados pasaron de 116 626 a 122 025, lo que significó un aumento de 4.6 % con respecto a 2023. El porcentaje de conflictos de trabajo que se solucionaron por *caducidad* fue de 22.1 %, y por *desistimiento*, de 19.2 % (ver gráfica 16). Mientras que en 2023 fue de 15.9 y 21.8 %, respectivamente.

Gráfica 16

Formas de solución de los conflictos de trabajo

2024

(porcentaje)



Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2024.

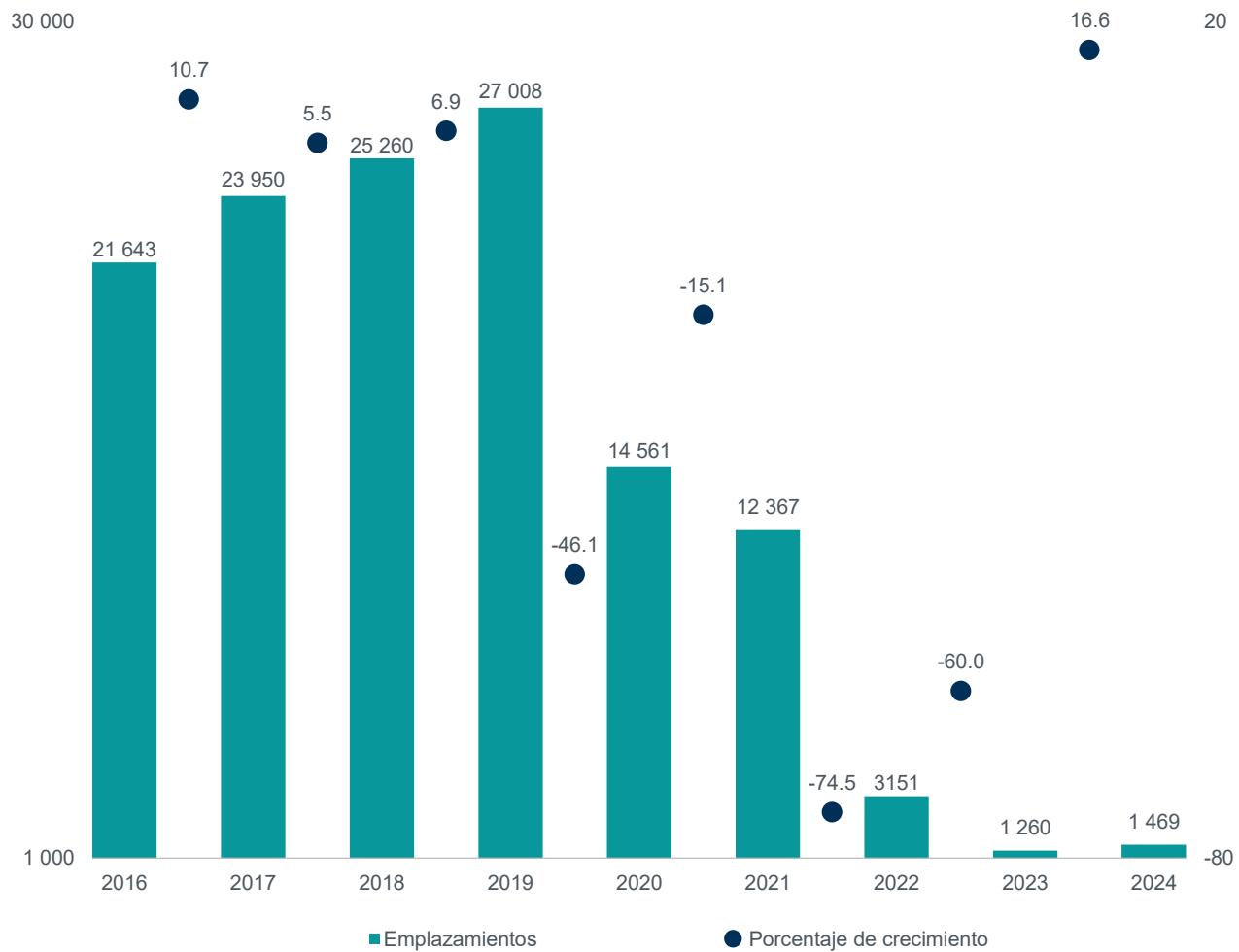
Huelgas

Los principales momentos que se miden en el proceso de huelga son los siguientes: emplazamientos a huelga (origen del proceso), emplazamientos a huelga solucionados, huelgas estalladas y huelgas solucionadas.

Emplazamientos a huelga

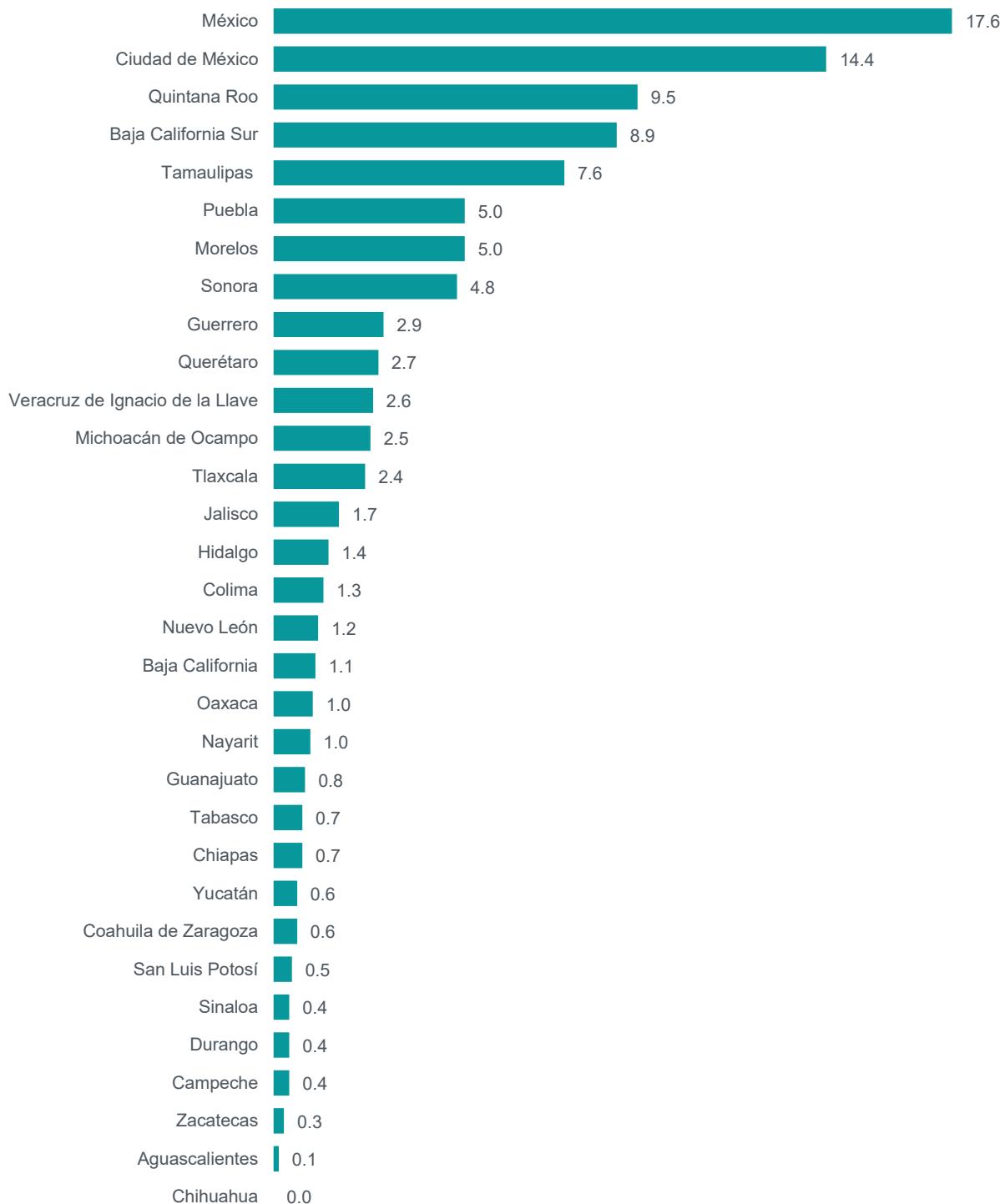
La evolución de los *emplazamientos a huelga* registró un aumento de 16.6 % con respecto a 2023, al pasar de 1 260 a 1 469 (ver gráfica 17). En 2024, el estado de *México y Ciudad de México* registraron el mayor número de estos y concentraron 32.0 % del total nacional (ver gráfica 18).

Gráfica 17
Emplazamientos a huelga y crecimiento
 2016-2024
 (número de emplazamientos y porcentaje)



Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2016-2024.

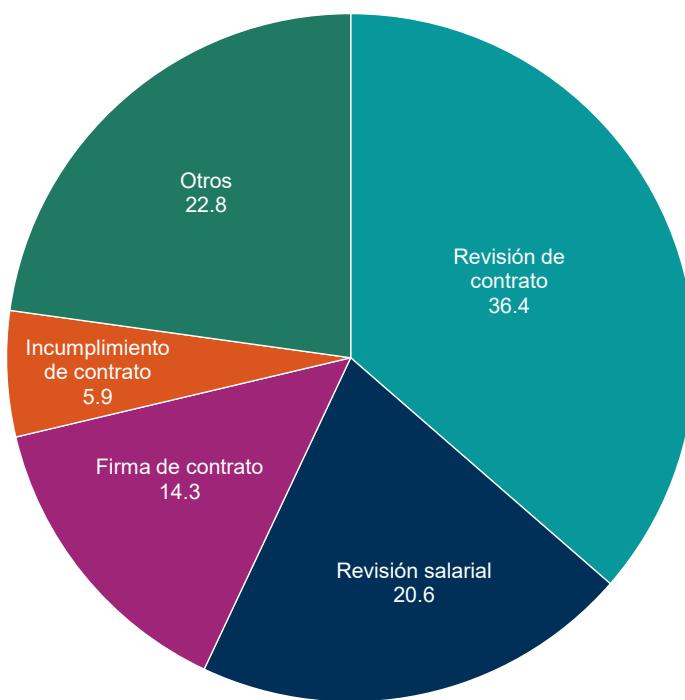
Gráfica 18
Emplazamientos a huelga, según entidad federativa
 2024
 (porcentaje)



Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2024.

De los emplazamientos a huelga, 36.4 % tuvo como demanda la *revisión de contrato colectivo* y 20.6 %, la *revisión salarial* (ver gráfica 19). El porcentaje en 2023 fue de 32.7 y 21.2 %, respectivamente.

Gráfica 19
Motivos que originaron los emplazamientos a huelga
2024
(porcentaje)

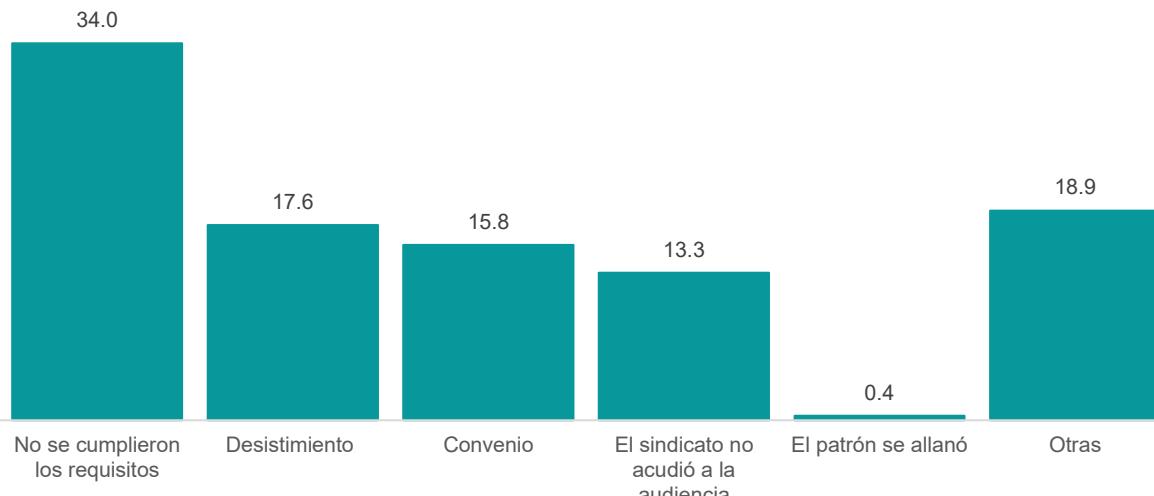


Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2024.

Emplazamientos a huelga solucionados

En 2024, los emplazamientos a huelga solucionados registraron una disminución de 33.7 % respecto a 2023, al pasar de 2 989 a 1 982 casos. Los emplazamientos a huelga que se solucionaron porque *no se cumplió con los requisitos estipulados en la ley* (art. 923 de la LFT) representaron 34.0 %, y por *desistimiento*, 17.6 % (ver gráfica 20). En 2023, el porcentaje de casos resueltos por estos conceptos fue de 35.9 y 34.3 %, respectivamente.

Gráfica 20
Formas de solución de los emplazamientos
2024
(porcentaje)

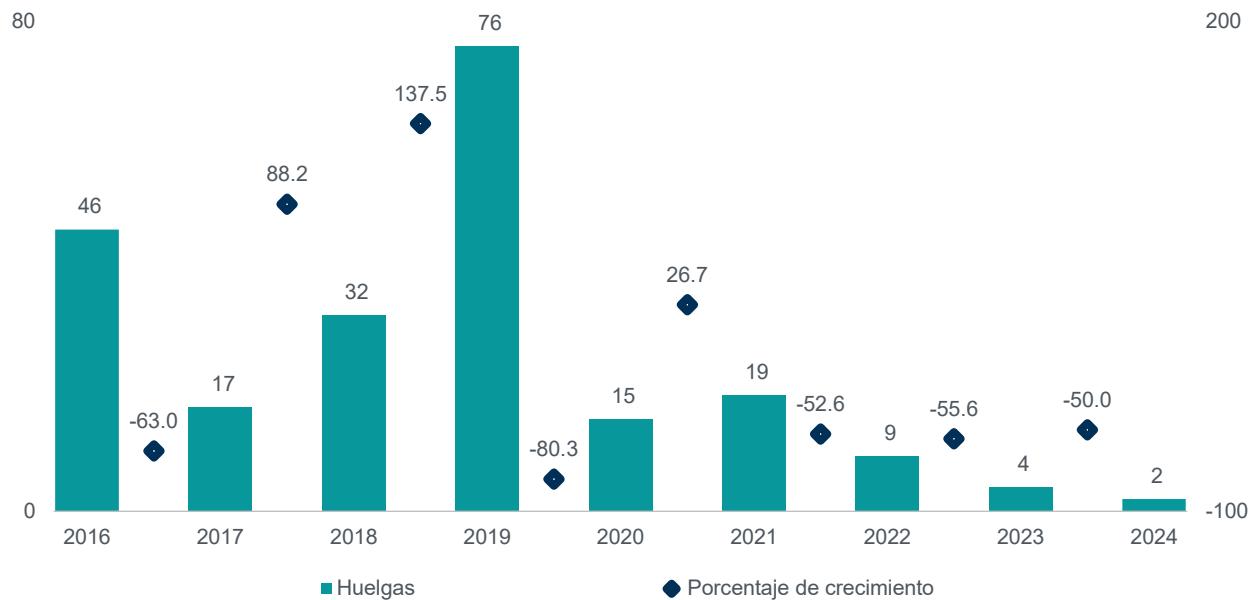


Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2024.

Huelgas estalladas

Entre 2023 y 2024, se observó una disminución de 4 a 2 *huelgas estalladas* (ver gráfica 21). Las 2 huelgas estalladas en 2024 se registraron en Baja California Sur y se solucionaron el mismo año.

Gráfica 21
Huelgas estalladas y crecimiento
 2016-2024
 (número de huelgas y porcentaje)



Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2024.

Las demandas por las que se presentaron las huelgas estalladas fueron por el *incumplimiento de contrato, revisión de salario y el desequilibrio entre los factores de la producción* (ver gráfica 22). Durante 2024 se registraron 2 huelgas estalladas en *Baja California Sur*. En 2023, se registró una huelga en cada una de las siguientes entidades: *Ciudad de México, Hidalgo, Michoacán y Zacatecas*.

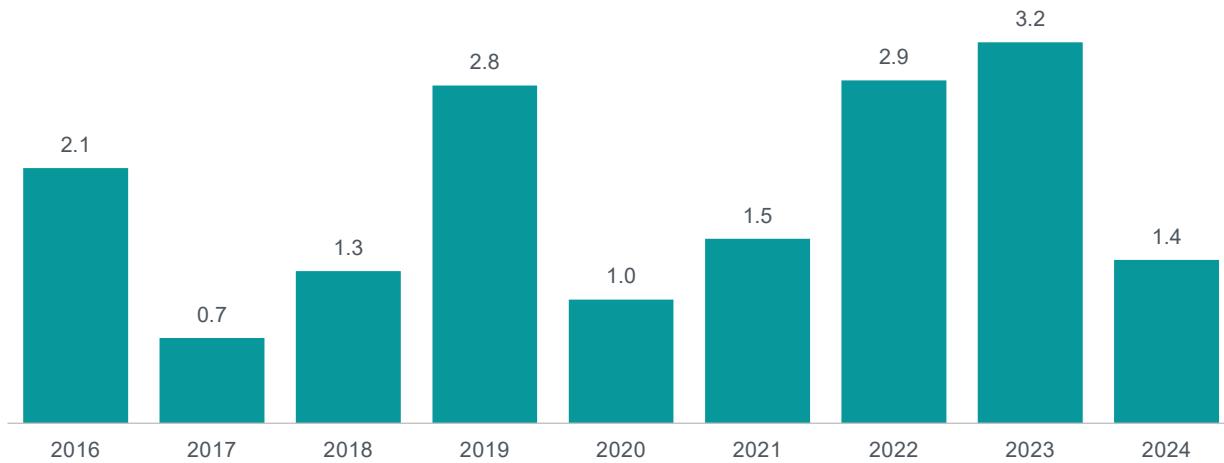
Gráfica 22
Motivos por los que estallaron las huelgas^{1/}
 2024



^{1/} La suma de los motivos es mayor al total de huelgas estalladas, ya que una de las 2 huelgas se originó por 2 motivos.
 Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2024.

El coeficiente de huelga, es decir, el número de huelgas estalladas por cada mil emplazamientos, disminuyó entre 2023 y 2024, de 3.2 a 1.4 (ver gráfica 23).

Gráfica 23
Coeficiente de huelga
 2016-2024
 (huelgas estalladas por cada mil emplazamientos)

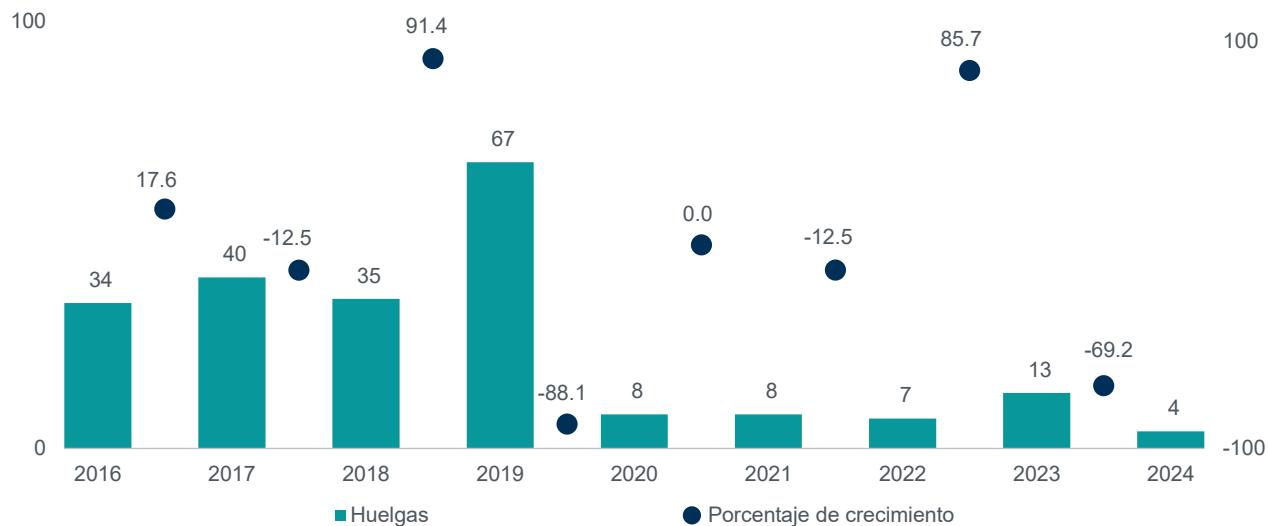


Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2024.

Huelgas solucionadas

En 2024, se solucionaron 4 huelgas (ver gráfica 24). De estas, 3 fueron por *convenio* y una, por *sentencia*.

Gráfica 24
Huelgas solucionadas y crecimiento^{1/}
 2016-2024
 (número de huelgas y porcentaje)

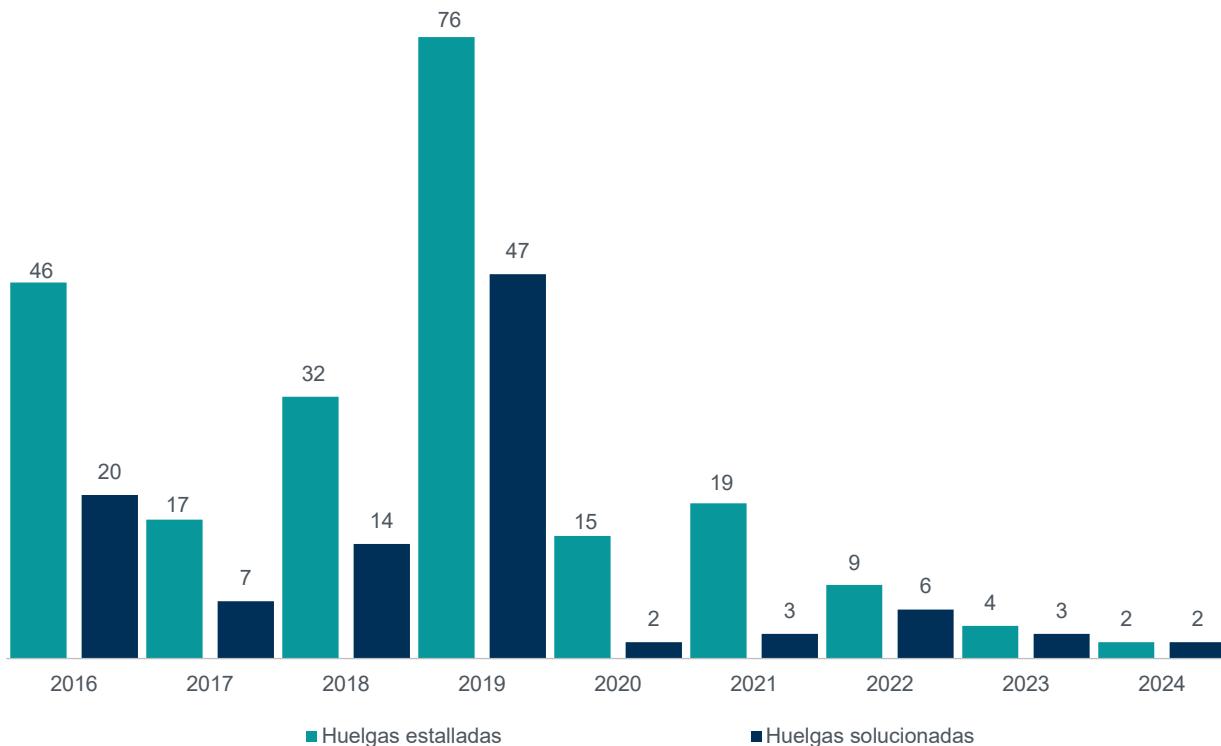


^{1/} La solución de las huelgas puede o no coincidir con el año del estallamiento.

Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2016-2024.

En 2024, el total de las *huelgas estalladas* tuvo solución. Ahora bien, en 2023, el porcentaje de *huelgas solucionadas*, respecto al total de *huelgas estalladas* fue de 75 %; en 2022, de 66.7 %; en 2021, de 15.8 %; en 2020, de 13.3 %, y en 2019, de 61.8 % (ver gráfica 25). Para las 4 *huelgas solucionadas* durante 2024, 2 estallaron durante el mismo año, mientras que para los años anteriores se presentaron de la siguiente forma: en 2023, fueron 3; en 2022, 6; en 2021, 3 y en 2020 estallaron 2 huelgas, las cuales se solucionaron en el mismo año.

Gráfica 25
Huelgas estalladas y solucionadas en el mismo año
2016-2024
(número de huelgas)



Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2016- 2024.

ANEXO

Tabla 1

**Relaciones laborales de jurisdicción local por entidad federativa, según tipo de conflicto
2024**

(número de relaciones laborales)

Entidad federativa	Convenios prejudiciales	Conflictos de trabajo	Emplazamientos a huelga
Estados Unidos Mexicanos	484 827	95 226	1 469
Aguascalientes	5 293	1 940	2
Baja California	14 261	5 848	16
Baja California Sur	3 849	1 320	131
Campeche ^{1/}	4 478	454	6
Coahuila de Zaragoza	37 211	3 182	9
Colima	2 749	542	19
Chiapas	4 393	763	11
Chihuahua	25 179	3 332	0
Ciudad de México	38 755	13 438	211
Durango	7 951	1 590	6
Guanajuato	33 052	7 347	12
Guerrero	4 656	1 057	42
Hidalgo	4 023	1 149	21
Jalisco	37 609	8 266	25
México	21 192	8 685	259
Michoacán de Ocampo	6 896	1 641	37
Morelos	6 324	1 589	73
Nayarit	2 618	880	14
Nuevo León	57 793	6 714	17
Oaxaca	3 459	509	15
Puebla	8 244	3 290	73
Querétaro	12 153	3 280	40
Quintana Roo	9 436	1 719	139
San Luis Potosí	13 084	1 844	7
Sinaloa	10 273	2 077	6
Sonora	51 695	3 053	70
Tabasco	7 188	2 714	11
Tamaulipas	19 270	2 210	111
Tlaxcala	2 311	315	35
Veracruz de Ignacio de la Llave	14 772	1 927	38
Yucatán	12 979	1 944	9
Zacatecas	1 681	607	4

^{1/} De los 4 478 convenios, 691 fueron informados por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y 3 787 por el Centro de Conciliación Laboral Local.

**ESTADÍSTICAS SOBRE RELACIONES LABORALES
DE JURISDICCIÓN LOCAL (ERLAJUL)**

25 de junio de 2025

Página 27/29

Tabla 2

Conflictos de trabajo de jurisdicción local por sector de actividad económica^{1/}

2024

(número de conflictos)

Sector de actividad	2024
Total	95 226
Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza	1 031
Minería	127
Extracción de petróleo y gas	53
Electricidad y agua	281
Construcción	4 538
Industrias manufactureras	8 397
Comercio	14 023
Transportes, correos y almacenamiento	4 837
Información en medios masivos	821
Servicios financieros y de seguros	1 481
Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes inmuebles	954
Servicios profesionales	3 362
Dirección de corporativos y empresas	142
Servicio de apoyo a los negocios	8 433
Servicios educativos	2 896
Servicios de salud y asistencia social	1 788
Servicios de esparcimiento y culturales	623
Servicios de hoteles y restaurantes	4 654
Otros servicios, excepto actividades del gobierno	5 518
Actividades del gobierno	539
No especificado	30 728

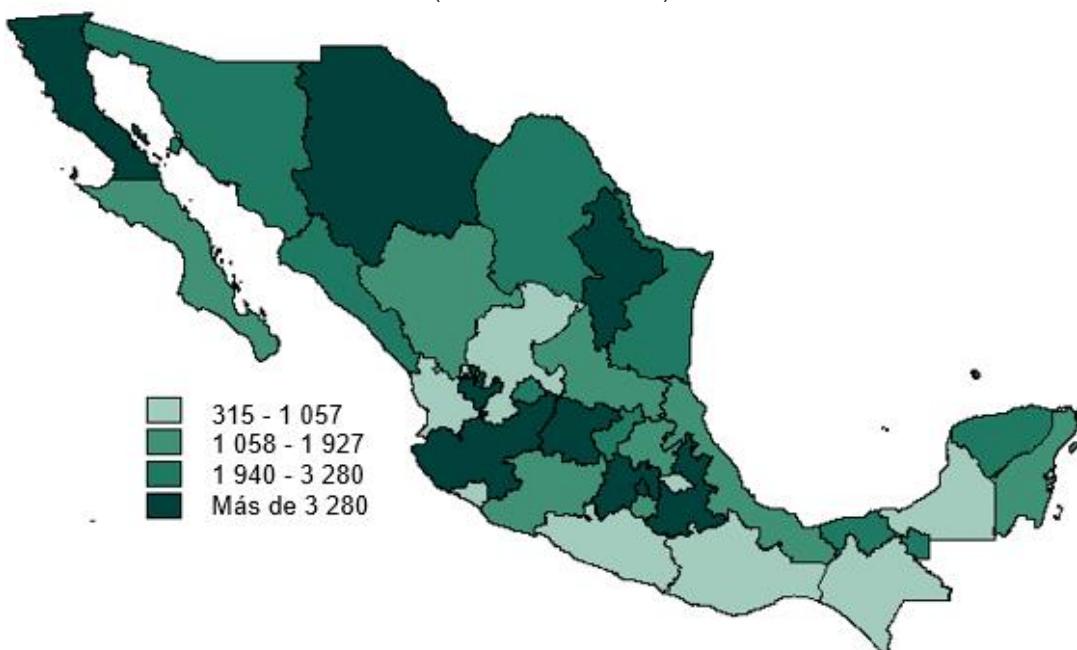
^{1/} Comprende conflictos individuales y colectivos.

Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2024.

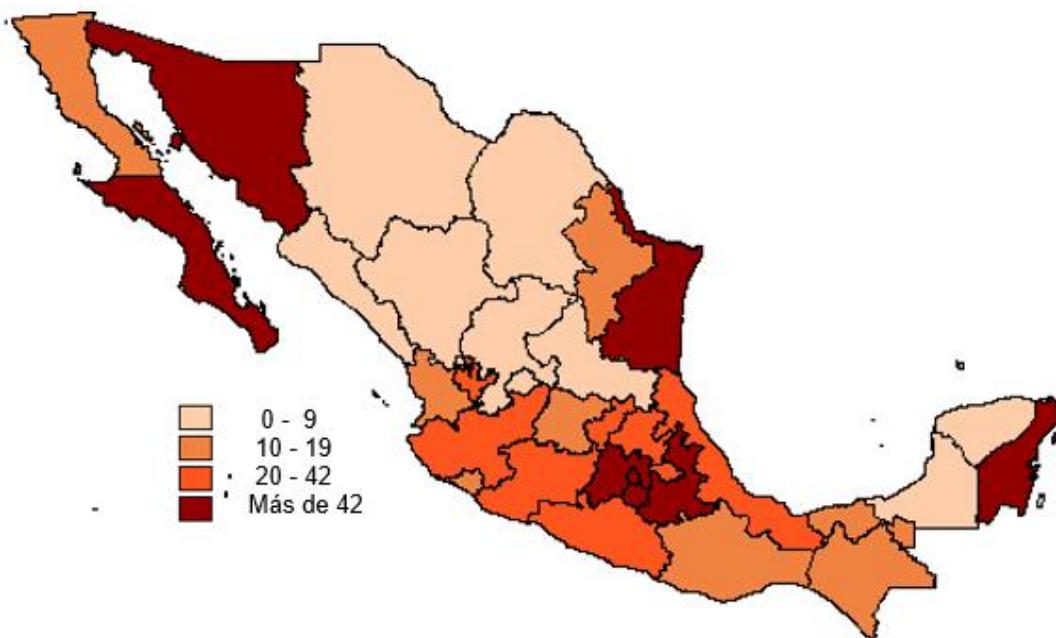
ESTADÍSTICAS SOBRE RELACIONES LABORALES
DE JURISDICCIÓN LOCAL (ERLAJUL)

25 de junio de 2025

Página 28/29

Mapa 1
Conflictos de trabajo, según entidad federativa
2024
(número de conflictos)

Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2024.

Mapa 2
Emplazamientos a huelga, según entidad federativa
2024
(número de emplazamientos a huelga)

Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2024.

La base de datos y los resultados de las ERLAJUL 2024, así como los de ediciones previas, pueden consultarse en la siguiente liga: <https://www.inegi.org.mx/programas/rellaborales>

La información estadística y geográfica que genera el INEGI es un bien público y nos permite a todas y a todos tomar mejores decisiones. ¡Conócela, úsala y compártela!



INEGIINFORMA