



PERIÓDICO OFICIAL



DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

LAS LEYES Y DEMÁS DISPOSICIONES OBLIGAN POR EL SOLO HECHO DE PUBLICARSE EN ESTE PERIÓDICO

Chetumal, Q. Roo a 15 de diciembre de 2025

Tomo III

Número 23 ordinario 1

Décima Época

REGISTRADO COMO ARTÍCULO DE SEGUNDA CLASE EN LA OFICINA LOCAL DE CORREOS

EDICION DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE QUINTANA ROO

ÍNDICE





PODER EJECUTIVO
ESTADO DE QUINTANA ROO

LICENCIADA MARÍA ELENA H. LEZAMA ESPINOSA, GOBERNADORA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE ME CONFIERE EL ARTÍCULO 90 FRACCIONES III Y XXII, EN CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES QUE ME IMPONE EL ARTÍCULO 91 FRACCIONES VI Y XIII, Y CON FUNDAMENTO EN LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 9º, TODOS DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE QUINTANA ROO, ARTÍCULOS 1, 2, 11 Y 12 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO, ASÍ COMO LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 1, 3, 8, 30 FRACCIONES I, IV Y V, 33 FRACCIÓN III, 34 FRACCIÓN III, 38 FRACCIÓN IV, 52, 53, 83, 84 Y 125 DE LA LEY DE PLANEACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO, Y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 26 y la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo en su artículo 9, establecen como obligación del Estado, el organizar un sistema de planeación democrática del desarrollo mediante la participación de los sectores público, privado y social, con el objeto de fortalecer la participación ciudadana en la toma de decisiones orientadas a impulsar el desarrollo.

Que la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Quintana Roo, establece los principios y bases para la integración y funcionamiento del Sistema de Planeación Democrática del Estado; así como, las etapas e instrumentos conforme a las cuales se llevará a cabo la planeación estatal y municipal del desarrollo y encauzar, en función de ésta, las atribuciones de



PODER EJECUTIVO
ESTADO DE QUINTANA ROO

las autoridades responsables de la planeación y se vincule con los objetivos y estrategias del desarrollo del Estado y la Nación; asimismo las bases para la formulación del Plan Estratégico para el Desarrollo Sostenible, el Plan Estatal de Desarrollo, el Plan Municipal de Desarrollo, y los programas regionales, sectoriales, institucionales y especiales correspondientes, que serán ejecutados por las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal y Municipal; además, la Ley establece los mecanismos de cocreación y participación ciudadana en materia de planeación, para promover y garantizar la participación democrática, dinámica y responsable de la ciudadanía, organismos, instituciones y representantes de los sectores tanto social como privado, incluyendo a los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, dentro del proceso de planeación estatal y municipal.

Que los artículos 52 y 53 de la Ley de Planeación del Estado de Quintana Roo, establecen que los Programas Estatales de Desarrollo son los instrumentos rectores cuya finalidad consiste en detallar los planteamientos y orientaciones generales que emanan del Plan Estatal de Desarrollo, mediante la identificación de objetivos y acciones a ejecutar por el Estado y cumplir con las responsabilidades de la Ley. Los programas observarán congruencia con el Plan Estatal de Desarrollo, y este con el Plan Estratégico para el Desarrollo Sostenible, así como con los objetivos y prioridades de la Planeación Nacional del Desarrollo. Los Programas Estatales de acuerdo a su ámbito de aplicación, se clasifican en Regionales, Sectoriales, Institucionales y Especiales.

Que el 23 de enero de 2023, fue publicado en el Periódico Oficial del Estado de Quintana Roo, el Plan Estatal de Desarrollo 2023-2027, Instrumento



PODER EJECUTIVO
ESTADO DE QUINTANA ROO

rector del proceso de planeación para el desarrollo del Estado que expresa claramente las prioridades, objetivos, estrategias y líneas generales de acción en materia política, ambiental, cultural, económica, social, indígena, educativa y deportiva del Estado, publicándose su actualización en el Periódico Oficial del Estado el 03 de diciembre del 2025.

Que el Plan Estatal de Desarrollo 2023-2027 busca orientar la acción de gobierno para mejorar la calidad de vida de las y los quintanarroenses y fomentar el desarrollo integral, solidario y sostenible en el Estado, en el contexto del Nuevo Acuerdo por el Bienestar y Desarrollo de Quintana Roo, y establece un orden de acción pública, propio de este gobierno, el de la transformación profunda, el primero humanista y progresista de la historia de Quintana Roo, para incidir en el corto, mediano y largo plazo y en su estructura existe la relación y alianza estratégica entre la ciudadanía y el gobierno.

Con base en lo anterior y con el objetivo de dar cumplimiento a los compromisos gubernamentales del Plan Estatal de Desarrollo 2023-2027, el 03 de marzo del 2023, fue publicado en el Periódico Oficial del Estado, el Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos para la formulación, seguimiento y actualización de los programas derivados del Plan Estatal de Desarrollo 2023-2027.

Que los artículos 83, 84 y 125 de la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Quintana Roo, artículos 38, 39 y 47 del Reglamento de la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Quintana Roo, establecen las bases para que las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal integren la información necesaria para la elaboración de los



PODER EJECUTIVO
ESTADO DE QUINTANA ROO

programas de su competencia, contando con la participación de la ciudadanía, organismos, instituciones y representantes del sector social y privado, incluyendo a los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, así como el proceso de validación del Consejo Ciudadano de Planeación del Estado de Quintana Roo respecto de los mecanismos de cocreación y participación ciudadana en materia de planeación y la validación de los programas institucionales por parte de las Dependencias Coordinadoras de sector; a su vez dispone que la Secretaría de Finanzas y Planeación del Estado deberá validar su compatibilidad con la Actualización del Plan Estatal de Desarrollo 2023-2027, contándose con un plazo para la elaboración, validación, aprobación y publicación de los Programas de Desarrollo Estatal de cuatro meses contados a partir de la publicación del Plan Estatal.

En atención al proceso antes referido, el 10 de octubre de 2025, fueron validados mediante oficio emitido por el Consejo Ciudadano de Planeación del Estado de Quintana Roo los mecanismos de cocreación y participación ciudadana de los Programas de Desarrollo, entre los que se encuentra la Actualización del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral.

En el marco del proceso de actualización del Programa de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral, se fortalecieron los objetivos estratégicos relacionados con la garantía de condiciones laborales dignas, la inclusión plena de grupos históricamente marginados y la consolidación del nuevo modelo de justicia laboral. Se amplió el alcance de las líneas de acción, objetivos y estrategias orientados a garantizar una mayor protección de los derechos laborales, facilitar la vinculación laboral, privilegiar la conciliación y promover mecanismos modernos, accesibles y eficientes para la resolución de conflictos laborales. Estas actualizaciones permitirán consolidar un



PODER EJECUTIVO
ESTADO DE QUINTANA ROO

sistema más equitativo y eficaz que, además de atender las necesidades del mercado de trabajo, impulsa la creación de entornos laborales inclusivos y el acceso oportuno a la justicia para todas las personas trabajadoras.

Asimismo, se actualizaron las metas e indicadores para evaluar con mayor precisión los resultados esperados en materia de conciliación laboral, resolución de conflictos y colocación en empleos formales, de igual forma, se consideraron indicadores que permiten identificar avances en la reducción de la informalidad, la eficacia en la conciliación y la atención oportuna en los servicios de vinculación laboral y capacitación para el trabajo. Con ello, consolidamos un sistema de seguimiento más robusto, transparente y orientado a resultados, que contribuya a la toma de decisiones informada y al fortalecimiento continuo de las políticas públicas en materia laboral.

El Programa Sectorial busca generar un impacto social y económico mediante la consolidación de un modelo de impartición de justicia laboral más ágil, transparente y accesible, que reduzca los tiempos de resolución de conflictos y ofrezca certeza jurídica tanto a las personas trabajadoras como a los empleadores. Desde una perspectiva económica, la modernización de los procesos de conciliación y la implementación de mecanismos eficaces para resolver controversias laborales contribuyen a mejorar la productividad, reducir costos derivados de litigios prolongados y fomentar la inversión mediante un clima de negocios más seguro. Asimismo, el impulso a políticas que favorezcan el empleo formal y la inclusión laboral amplía las oportunidades de participación en el mercado de trabajo, fortalece el ingreso de los hogares y contribuye al desarrollo económico



sostenible del Estado.

Que con base en la culminación de cada una de las etapas de formulación de los Programas de Desarrollo a que se refiere el artículo 83 de la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Quintana Roo y una vez que se ha contado con las validaciones correspondientes, la Secretaría de Finanzas y Planeación, a través de la Subsecretaría de Planeación pone a consideración de la Titularidad del Poder Ejecutivo, la Actualización del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral.

Por lo que en cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 1, 3, 8, 30 fracciones I, IV y V, 33 fracción III, 34 fracción III, 38 fracción IV, 52, 53, 83 y 84, de la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Quintana Roo, tengo a bien expedir el presente:

ACUERDO MEDIANTE EL CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA SECTORIAL DE TRABAJO INCLUSIVO Y JUSTICIA LABORAL, EMITIDO POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

PRIMERO. Se aprueba, en sus términos, la Actualización del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral, emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 125 de la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Quintana Roo, el cual establece que los programas deberán actualizarse durante el segundo semestre del tercer año de la gestión administrativa y publicarse en el Periódico Oficial del Estado de Quintana Roo, con el fin de atender los cambios en el contexto social, económico y político que inciden en el sector.



PODER EJECUTIVO
ESTADO DE QUINTANA ROO

SEGUNDO. La Secretaría de Finanzas y Planeación, en cumplimiento de los principios de máxima publicidad y transparencia, deberá realizar las acciones necesarias para publicitar y difundir la Actualización del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral, en el sitio electrónico del Registro de Planes y Programas de Desarrollo del Estado de Quintana Roo, para el debido conocimiento público.

TERCERO. Se instruye a las personas titulares de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal a promover, difundir por medios de comunicación oficiales, así como supervisar la correcta aplicación del presente Acuerdo.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquese el presente Acuerdo en el Periódico Oficial del Estado de Quintana Roo.

SEGUNDO. El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Quintana Roo.

TERCERO. Se derogan todas las disposiciones reglamentarias o administrativas de igual o menor jerarquía que se opongan a lo establecido en el presente Acuerdo.



PODER EJECUTIVO
ESTADO DE QUINTANA ROO

DADO EN LA RESIDENCIA DEL PODER EJECUTIVO, EN LA CIUDAD DE
CHETUMAL, CAPITAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO, A LOS ONCE DÍAS
DEL MES DE DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTICINCO.

GOBERNADORA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



LIC. MARÍA ELENA H. LEZAMA ESPINOSA

SECRETARIA DE FINANZAS Y PLANEACIÓN DE QUINTANA ROO

LIC. MARTHA PARROQUIN PÉREZ

ENCARGADA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL DE QUINTANA ROO

LIC. VERÓNICA SALINAS MOZO

LA PRESENTE HOJA DE FIRMAS CORRESPONDE AL ACUERDO MEDIANTE EL CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN
DEL PROGRAMA SECTORIAL DE TRABAJO INCLUSIVO Y JUSTICIA LABORAL, EMITIDO POR LA SECRETARÍA DEL
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, A LOS ONCE DÍAS DEL MES DE DICIEMBRE DEL AÑO 2025.



STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

ACTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA SECTORIAL DE TRABAJO INCLUSIVO Y JUSTICIA LABORAL





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN 5

II. INTRODUCCIÓN..... 8

III. MISIÓN 11

IV. VISIÓN 13

V. MARCO JURÍDICO..... 15

VI. DIAGNÓSTICO 24

VII. CONTEXTO..... 47

 Alineación del Programa con el Plan Nacional de Desarrollo 2025 – 2030,
 Programa Sectorial Federal, la Actualización del PED 2023-2027 y Agenda 2030 57

 Alineación Estructural PED y Programa Institucional..... 61

VIII. APARTADO ESTRATÉGICO 102

 Tema 1. JUSTICIA Y BIENESTAR LABORAL..... 102

 Objetivo 102

 Estrategia 102

 Líneas de Acción 102

 TEMA 2. VIGILANCIA PARA EL TRABAJO DIGNO 104

 Objetivo 104

 Estrategia 104

 Líneas de Acción 104

 Tema 3. CONCILIACIÓN LABORAL 105

 Objetivo 105

 Estrategia 105

 Líneas de Acción 105

 TEMA 4. TRABAJO INCLUSIVO..... 106





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

Objetivo106

Estrategia106

Líneas de Acción106

IX. BASES PARA SU COORDINACIÓN Y CONCERTACIÓN109

X. CONTROL, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN114

XI. MECANISMOS DE FINANCIAMIENTO.....120

XII. Anexos122

 Anexo 1. Fichas de Indicadores de IMPACTO/RESULTADOS.....122

 Anexo 2. Fichas de Indicadores del Programa125





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



PRESENTACIÓN





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

I. PRESENTACIÓN

La actualización del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral se realiza de acuerdo con los artículos 124 y 125 de la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Quintana Roo y bajo los principios del Nuevo Acuerdo por el Bienestar y Desarrollo de Quintana Roo, mejorando la eficiencia de las políticas públicas, adaptando los programas, acciones y proyectos a las realidades cambiantes y a las necesidades de la población, enfocándose en mejorar el acceso a la justicia laboral a la población trabajadora, al mismo tiempo que fomenta la coordinación con el sector empresarial para el cumplimiento de las normas laborales.

En sus líneas de acción se definen objetivos y estrategias para fortalecer la protección de los derechos laborales, facilitar la vinculación laboral, privilegiar la conciliación y promover mecanismos modernos, accesibles y eficientes para la resolución de conflictos laborales. Todas las acciones están encaminadas a elevar el bienestar de las y los quintanarroenses, con especial enfoque en las personas en situación de vulnerabilidad.

La actualización del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral se enriqueció con un Foro de Consulta dirigido al sector laboral y a la ciudadanía, donde se abordaron temas estratégicos para el diseño de políticas públicas. Las y los participantes compartieron sus opiniones y propuestas en torno a tres ejes fundamentales: “Conciliación Laboral Efectiva”, “Impacto de la Empleabilidad Incluyente en Quintana Roo” y “Retos y Desafíos para el Bienestar Laboral”.

En el marco del primer gobierno humanista y progresista en la historia de Quintana Roo, el trabajo inclusivo es un eje rector de la política laboral, con el firme propósito de garantizar igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras.

Este programa refrenda el compromiso del Gobierno del Estado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, en particular con el Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico. En relación con esta meta





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

global, el Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral orienta sus acciones a la promoción del empleo pleno y productivo, la erradicación del trabajo infantil, la garantía de los derechos laborales y el impulso al trabajo digno, con atención prioritaria a mujeres, jóvenes y otros grupos históricamente excluidos del mundo laboral.

La cooperación interinstitucional y multisectorial entre los distintos niveles de gobierno, empleadores, sindicatos y la población trabajadora es clave para la creación de empleos de calidad, la consolidación de un sistema de justicia equitativo y accesible y la construcción de relaciones laborales armoniosas.

La transformación de Quintana Roo es una realidad. Avanzamos con paso firme hacia una prosperidad compartida, donde el trabajo digno, la inclusión y la justicia laboral son pilares fundamentales. Con la colaboración de todos los sectores, estamos construyendo un Estado más equitativo, productivo y humano, en el que nadie se quede atrás.

Lcda. Verónica Salinas Mozo

Encargada de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

INTRODUCCIÓN





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

II. INTRODUCCIÓN

El trabajo es un derecho humano fundamental que no solo permite a las personas acceder a una vida digna, sino que también les brinda la oportunidad de desarrollar sus capacidades y aportar al bienestar colectivo. De acuerdo con este principio, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, garantiza y protege el derecho al trabajo bajo los valores de igualdad, legalidad y justicia social.

El acceso a empleos dignos y la protección de los derechos laborales son pilares fundamentales en la actualización del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral. Este instrumento tiene como objetivo orientar la política pública laboral bajo la visión humanista impulsada por la Gobernadora del Estado, Lcda. Mara Lezama Espinosa. A través de su implementación, se establecen mecanismos para fortalecer el mercado laboral, promoviendo relaciones laborales justas, equitativas y pacíficas entre trabajadores y empleadores.

El Nuevo Sistema de Justicia Laboral ha establecido el diálogo y la conciliación como vías clave para la resolución pacífica de los conflictos laborales, promoviendo un modelo más accesible, imparcial y eficaz. Esto presenta una valiosa oportunidad para ampliar la cobertura institucional, especialmente en los municipios con menor acceso a estos servicios. De este modo, se abre una posibilidad para fortalecer y acercar los servicios de conciliación, procuración de justicia y vigilancia del cumplimiento de los derechos laborales a todo el territorio estatal, garantizando condiciones de igualdad y mejorando el acceso a la justicia laboral.

Quintana Roo se ha consolidado como un referente nacional en la generación de empleos formales, lo que ha contribuido significativamente al crecimiento económico y al desarrollo social de su población. Este avance refleja un compromiso institucional por fortalecer un mercado laboral inclusivo y sostenible. Para mantener esta tendencia, es esencial ampliar el acceso al





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
ESTADOS UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

empleo mediante acciones de vinculación y capacitación laboral que permitan desarrollar habilidades orientadas a la inserción laboral y al autoempleo.

La inclusión de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y personas adultas mayores representa una oportunidad valiosa para integrar al mercado laboral talentos y conocimientos que históricamente han sido desaprovechados. Estos grupos en situación de vulnerabilidad ocupan un lugar prioritario en la agenda del gobierno encabezado por la Lcda. Mara Lezama Espinosa, quien impulsa acciones para garantizar su plena participación en igualdad de condiciones, fomentando una sociedad más justa e inclusiva.

En respuesta a estos desafíos y oportunidades, el Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral plantea los siguientes objetivos estratégicos:

1. Asegurar el acceso a la justicia laboral para todas las personas trabajadoras, sin distinción alguna, con igualdad de trato y garantizando el respeto de los derechos laborales.
2. Fortalecer el cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo, fomentando entornos que brinden bienestar a la población trabajadora.
3. Garantizar el procedimiento de conciliación laboral prejudicial de forma gratuita a toda persona que lo solicite salvaguardando sus derechos laborales establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo.
4. Fomentar la empleabilidad de las personas buscadoras de trabajo en el ámbito laboral o para el autoempleo.

Contar con una población plenamente activa en el mercado laboral es esencial para impulsar un desarrollo económico sostenible con justicia social. La actualización del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral tiene como objetivo consolidar un modelo de trabajo y justicia centrado en las personas, que fortalezca el Estado de Derecho, fomente la inclusión y contribuya a la paz laboral en Quintana Roo, impulsando así un futuro más justo y próspero para todas y todos.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



MISIÓN





III. MISIÓN

Consolidar la paz laboral en Quintana Roo, garantizando relaciones justas entre las personas trabajadoras y empleadoras, mediante la vigilancia, procuración e impartición de justicia laboral; promoviendo la incorporación de la población desocupada al mercado laboral en empleos dignos, con pleno respeto a sus derechos, y privilegiando el diálogo y la conciliación para la resolución de conflictos.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



VISIÓN





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

IV. VISIÓN

Un Quintana Roo con un mercado laboral eficiente, inclusivo y justo, donde las y los quintanarroenses accedan a empleos dignos, con pleno respeto a sus derechos laborales y con el respaldo de un sistema de justicia conciliatorio e igualitario, que contribuya al bienestar integral de la población trabajadora y empleadora en Quintana Roo.





MARCO JURÍDICO





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

V. MARCO JURÍDICO

Tratados, Acuerdos y Convenios Internacionales.

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).
- Memorándum de Entendimiento entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá relativo al Programa de los Trabajadores Mexicanos Temporales 1974.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), 1969.
- Acuerdo Integral y Progresista de la Asociación Transpacífica (CPTPP) 2018.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Convenios de la Organización internacional del Trabajo (OIT) Ratificados por los Estados Unidos Mexicanos:

- C011 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921.
- C012 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921.
- C013 - Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921.
- C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921.
- C022 - Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926.
- C019 - Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925.
- C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928.
- C027 - Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929.
- C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.
- C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930.
- C042 - Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1934.
- C043 - Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934.
- C045 - Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

- C049 - Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935.
- C052 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936.
- C055 - Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936.
- C056 - Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936.
- C058 - Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936.
- C080 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946.
- C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
- C090 - Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948.
- C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949. *Excluye el Artículo 11 en virtud de la ratificación del Convenio núm. 173 (acepta la Parte II).*
- C096 - Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1949. *Ha aceptado las disposiciones de la parte III.*
- C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
- C099 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951.
- C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.
- C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952. *Ha aceptado las partes II, III, V, VI y VIII-X.*
- C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.
- C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957. *El Gobierno declaró que el Convenio se aplica también a las personas empleadas en los establecimientos especificados en el artículo 3, párrafo 1.*
- C108 - Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108).
- C110 - Convenio sobre las plantaciones, 1958.
- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- C115 - Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) 19 octubre 1983.
- C116 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

- C118 - Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962. *Ha aceptado las ramas a)-g).*
- C120 - Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964.
- C123 - Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965. *Edad mínima especificada: 16 años.*
- C124 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965.
- C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.
- C134 - Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970.
- C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.
- C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (Edad mínima especificada: 15 años).
- C140 - Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974.
- C141 - Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975.
- C142 - Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975.
- C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976.
- C150 - Convenio sobre la administración del trabajo, 1978.
- C152 - Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979.
- C153 - Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979.
- C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.
- C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983.
- C160 - Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160). *De conformidad con el artículo 16, párrafo 2, del Convenio, los artículos 7 a 9, 11, 12, 14 y 15 de la Parte II han sido aceptados.*
- C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.
- C163 - Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987.
- C164 - Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987.
- C166 - Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1987.
- C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

- C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989.
- C170 - Convenio sobre los productos químicos, 1990.
- C172 - Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991.
- C173 - Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992. *Ha aceptado las obligaciones de la parte II.*
- C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.
- C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

Disposiciones Federales.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, artículo 40.
- Ley de Planeación.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado b) del artículo 123 constitucional.
- Ley de Coordinación Fiscal.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la vivienda para los trabajadores.
- Ley del Seguro Social.
- Ley General de Desarrollo Social.
- Reglas de Operación PAE.
- Reglamento General de Inspecciones y Aplicación de Sanciones.
- Plan Nacional de Desarrollo 2025 – 2030 (PND).

Normas Oficiales Mexicanas.

- **NOM-001-STPS-2008.** Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo-Condiciones de seguridad.
- **NOM-002-STPS-2010.** Condiciones de seguridad-Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo.
- **NOM-003-STPS-1999.** Actividades agrícolas-Uso de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes-Condiciones de seguridad e higiene.
- **NOM-004-STPS-1999.** Sistemas de protección y dispositivos de





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

seguridad en la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo.

- **NOM-005-STPS-1998.** Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas.
- **NOM-006-STPS-2014.** Manejo y almacenamiento de materiales- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- **NOM-007-STPS-2000.** Actividades agrícolas-Instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas-Condiciones de seguridad.
- **NOM-008-STPS-2013.** Actividades de aprovechamiento forestal maderable y en centros de almacenamiento y transformación en su actividad primaria-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- **NOM-009-STPS-2011.** Condiciones de seguridad para realizar trabajos en altura.
- **NOM-010-STPS-2014.** Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral-Reconocimiento, evaluación y control.
- **NOM-011-STPS-2001.** Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se genere ruido.
- **NOM-012-STPS-2012.** Condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo donde se manejen fuentes de radiación ionizante.
- **NOM-013-STPS-1993.** Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se generen radiaciones electromagnéticas no ionizantes.
- **NOM-014-STPS-2000.** Exposición laboral a presiones ambientales anormales-Condiciones de seguridad e higiene.
- **NOM-015-STPS-2001.** Condiciones térmicas elevadas o abatidas-Condiciones de seguridad e higiene.
- **NOM-016-STPS-2001.** Operación y mantenimiento de ferrocarriles-Condiciones de seguridad e higiene.
- **NOM-017-STPS-2008.** Equipo de protección personal-Selección, uso y manejo en los centros de trabajo.
- **NOM-018-STPS-2015.** Sistema armonizado para la identificación y comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas en los centros de trabajo.
- **NOM-019-STPS-2011.** Constitución, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.
- **NOM-020-STPS-2011.** Recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas – Funcionamiento – Condiciones de Seguridad.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

- **NOM-021-STPS-1994.** Relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas.
- **NOM-022-STPS-2015.** Electricidad estática en los centros de trabajo-Condiciones de seguridad.
- **NOM-023-STPS-2012.** Minas subterráneas y minas a cielo abierto – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- **NOM-024-STPS-2001.** Vibraciones-Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.
- **NOM-025-STPS-2008.** Condiciones de iluminación en los centros de trabajo.
- **NOM-026-STPS-2008.** Colores y señales de seguridad e higiene, e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías.
- **NOM-027-STPS-2008.** Actividades de soldadura y corte-Condiciones de seguridad e higiene.
- **NOM-028-STPS-2012.** Sistema para la administración del trabajo-Seguridad en los procesos y equipos críticos que manejen sustancias químicas peligrosas.
- **NOM-029-STPS-2011.** Mantenimiento de las instalaciones eléctricas en los centros de trabajo-Condiciones de seguridad.
- **NOM-030-STPS-2009.** Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades.
- **NOM-031-STPS-2011.** Construcción-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- **NOM-032-STPS-2008.** Seguridad para minas subterráneas de carbón.
- **NOM-033-STPS-2015.** Condiciones de seguridad para realizar trabajos en espacios confinados.
- **NOM-034-STPS-2016.** Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo.
- **NOM-035-STPS-2018.** Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
- **NOM-036-1-STPS-2018.** Factores de riesgo ergonómico en el Trabajo-Identificación, análisis, prevención y control. Parte 1: Manejo manual de cargas.
- **NOM-037-STPS-2022.** Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- **NOM-100-STPS-1994.** Seguridad-Extintores contra incendio a base de polvo químico seco con presión contenida-Especificaciones.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

- **NOM-101-STPS-1994.** Seguridad-Extintores a base de espuma química.
- **NOM-102-STPS-1994.** Seguridad-Extintores contra incendio a base de bióxido de carbono-Parte 1: Recipientes.
- **NOM-103-STPS-1994.** Seguridad-Extintores contra incendio a base de agua con presión contenida.
- **NOM-104-STPS-2001.** Agentes extinguidores-Polvo químico seco tipo ABC a base de fosfato mono amónico.
- **NOM-106-STPS-1994.** Seguridad-Agentes extinguidores-Polvo químico seco tipo BC, a base de bicarbonato de sodio.
- **NOM-113-STPS-2009.** Seguridad-Equipo de protección personal-Calzado de protección-Clasificación, especificaciones y métodos de prueba.
- **NOM-115-STPS-2009.** Seguridad-Equipo de protección personal-Cascos de protección-Clasificación, especificaciones y métodos de prueba.
- **NOM-116-STPS-2009.** Seguridad-Equipo de protección personal-Respiradores purificadores de aire de presión negativa contra partículas nocivas-Especificaciones y métodos de prueba.

Disposiciones Estatales.

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo. Artículo 38.
- Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Quintana Roo.
- Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Quintana Roo.
- Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público del Estado de Quintana Roo.
- Ley de Coordinación Fiscal del Estado de Quintana Roo.
- Ley de Fomento al Primer Empleo para el Estado de Quintana Roo.
- Ley para el Desarrollo Social del Estado de Quintana Roo.
- Decreto 081, creación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Decreto mediante el cual se crea el Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo.
- Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.
- Ley de las Entidades de la Administración Pública Paraestatal del Estado de Quintana Roo.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

- Decreto por el que expide la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo y por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Quintana Roo y de la Ley del Instituto de la Defensoría Pública del Estado de Quintana Roo.
- Código de Conducta de los Servidores Públicos Adscritos a la STYPS y el SEECAT.
- Código de Ética de las personas Servidoras Publicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo a que se refiere el Artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Guía de Acción para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes Trabajadores Cuyos Derechos Han Sido Restringidos o Vulnerados.
- Reglas de Operación del Programa Capacítate y Empléate.
- Reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Reglamento interior del Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo.
- Reglamento interno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
- Reglamento interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.
- Plan Estatal de Desarrollo 2023 – 2027 (PED).





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



DIAGNÓSTICO





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

VI. DIAGNÓSTICO

El crecimiento económico es un motor fundamental para la creación de empleos inclusivos y la promoción de la justicia laboral, ya que un entorno económico próspero permite la generación de oportunidades laborales en condiciones dignas y equitativas. Este crecimiento, al estar acompañado de políticas públicas enfocadas en la inclusión y la igualdad, no solo favorece el bienestar individual, sino que también fortalece el tejido social y mejora la calidad de vida de la población trabajadora. La justicia laboral, al garantizar el acceso a condiciones de trabajo justas y libres de discriminación, se convierte en un pilar esencial para consolidar un crecimiento económico sostenible y equilibrado.

La economía quintanarroense presenta una serie de áreas de oportunidad clave para avanzar hacia un modelo de desarrollo económico más inclusivo y justo. A pesar de los desafíos actuales, se observa un creciente impulso hacia la creación de empleos dignos y la mejora de las condiciones laborales, lo cual abre un abanico de posibilidades para fomentar un entorno laboral más equitativo. El modelo neoliberal generó brechas en términos de acceso al empleo formal y condiciones laborales en sectores específicos, estas diferencias representan una oportunidad para fortalecer políticas públicas y estrategias que promuevan la inclusión laboral de grupos históricamente desfavorecidos, como mujeres, personas con discapacidad, pueblos indígenas y migrantes.

En México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1º, establece un marco fundamental para el reconocimiento y protección de los derechos humanos de todas las personas, sin distinción de origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra característica que atente contra la dignidad humana. Este principio constituye la base de nuestras políticas públicas, orientadas a garantizar la inclusión y la igualdad de derechos en todos los ámbitos, incluido el laboral.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

Por su parte, el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajo constituye un derecho y un deber social que dignifica a la persona y contribuye al bienestar colectivo. En México se han logrado importantes avances normativos, no obstante, existen valiosas oportunidades para fortalecer la implementación de este derecho y asegurar que todas las personas tengan acceso a empleos dignos. Los sectores económicos tienen el potencial de generar más empleos formales que ofrezcan condiciones laborales adecuadas que incluyan acceso a la seguridad social, remuneraciones justas y la eliminación de cualquier tipo de discriminación. A través de la mejora continua en la calidad del empleo y la ampliación de la cobertura de derechos laborales, se construye un entorno laboral más justo, en el que cada persona pueda ejercer su derecho al trabajo en condiciones de igualdad y respeto. Esto representa una oportunidad fundamental para promover un desarrollo económico inclusivo que beneficie a toda la población trabajadora.

Quintana Roo tiene una gran oportunidad para fortalecer su crecimiento económico sostenible e inclusivo al desarrollar plenamente su fuerza laboral. Existen desafíos relacionados con las desigualdades estructurales y las barreras de acceso a oportunidades de empleo, especialmente para grupos históricamente excluidos, los cuales representan áreas de oportunidad para impulsar el progreso. Al priorizar acciones que atiendan a los sectores vulnerables y promuevan la igualdad de oportunidades, estaremos construyendo una base sólida para una economía más dinámica y justa que beneficie a toda la población.

A nivel internacional, distintos organismos han impulsado acciones para promover el empleo pleno y productivo en todos los países. Uno de los esfuerzos más relevantes es el de la Organización de las Naciones Unidas a través de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan de acción global que establece metas concretas a alcanzar para el año 2030. Esta Agenda está conformada por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas, las cuales se encuentran orientadas a erradicar la pobreza en todas sus formas y dimensiones, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todas las personas, sin dejar a nadie atrás. Partiendo de esta base, los gobiernos que





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

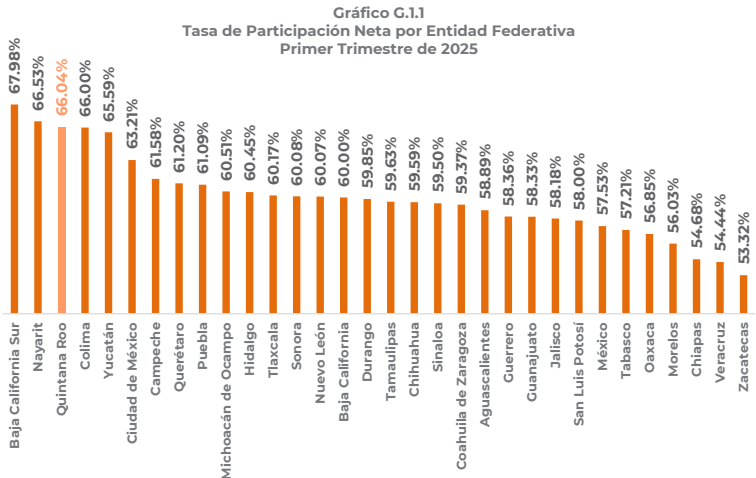
integran las Naciones Unidas han alineado sus planes y programas de desarrollo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el propósito de contribuir a su cumplimiento hacia el año 2030.

La implementación de la Agenda 2030 en México ha contado con la activa participación de Quintana Roo, un Estado que ha enfocado sus esfuerzos hacia un desarrollo más sostenible y equitativo. En el ámbito laboral, comprometido con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico, mediante el impulso de políticas públicas para promover el crecimiento económico inclusivo, sostenible y equitativo, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos, estableciendo de esta forma el camino a seguir para fortalecer el desarrollo económico con justicia social y pleno respeto de los derechos laborales.

En Quintana Roo, un alto porcentaje de la población participa de manera activa en la economía. De acuerdo con el INEGI, durante el primer trimestre de 2025, la tasa de participación neta fue de 66.04%, ubicando a la entidad entre las tres con mayor proporción de su población en edad para trabajar involucradas activamente en el mercado laboral. Este indicador evidencia que nuestro Estado se caracteriza por un entorno laboral próspero y dinámico, en el que el trabajo representa un pilar fundamental del desarrollo económico y social.

A pesar de contar con una participación laboral significativa en diversos sectores, aún existen disparidades que pueden ser aprovechadas para diseñar políticas y estrategias que promuevan una inclusión más equilibrada. Nuestra entidad cuenta en su mayoría con una población conformada por mujeres, de las cuales 776,375 se encuentran en edad para trabajar, al primer trimestre de 2025 de acuerdo con el INEGI. De estas, solo el 50.48% de ellas participa activamente en la economía, en contraste con el 82.57% de los hombres. Esta brecha se debe a múltiples factores estructurales, como la distribución desigual del trabajo doméstico no remunerado, la persistente brecha salarial de género y la asignación tradicional de roles de género en determinados sectores y ocupaciones.





Fuente: INEGI. ENOE, Primer Trimestre de 2025.

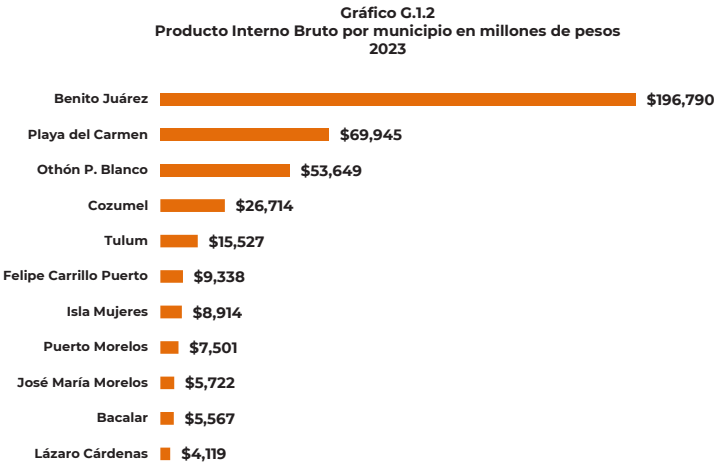
Quintana Roo tiene en el turismo su principal fuente de ingresos y de generación de empleos formales, lo cual posiciona al Estado como una de las economías más dinámicas del país. El turismo ha sido una fuente constante de inversión, empleo e ingresos a lo largo de los 50 años de historia de nuestro Estado, impulsando el desarrollo económico en los polos turísticos. Este desarrollo no se aprovechó plenamente para lograr un mayor crecimiento e integración de la región maya y sur. Existe una valiosa oportunidad de aprovechar los beneficios generados por el turismo para fomentar un desarrollo más inclusivo, que permita a estas regiones y su población a acceder a mejores niveles de bienestar.

En este contexto, durante el año 2023, el 66.06% del Producto Interno Bruto Estatal se concentró en los municipios de Benito Juárez y Playa del Carmen, de acuerdo con estimaciones de la SEFIPLAN. Esta concentración refleja los desequilibrios generados por el crecimiento económico y resalta la importancia





de fomentar una diversificación económica que involucre a todos los municipios.



Fuente: Elaboración propia con datos de SEFIPLAN.

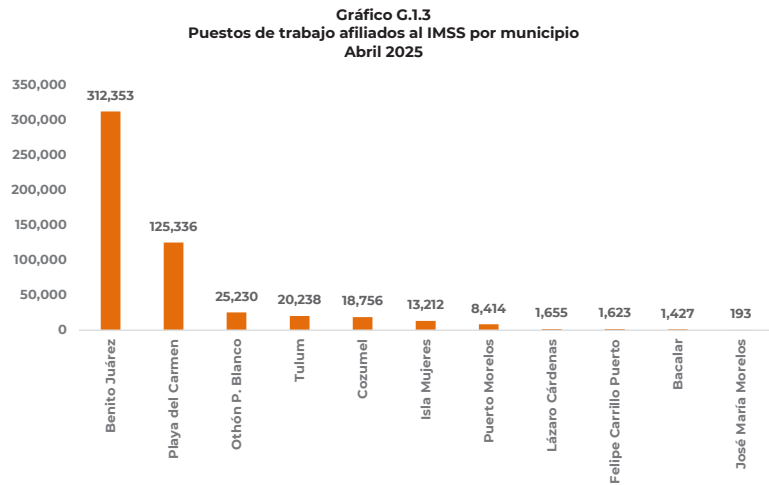
Las inversiones estratégicas como la construcción del Tren Maya, el Aeropuerto Internacional de Tulum y la reciente designación de Chetumal como Polo de Desarrollo del Bienestar, representan una oportunidad histórica para detonar un nuevo ciclo de crecimiento económico, a través de políticas públicas que impulsen la diversificación económica más allá del turismo. Este enfoque permitirá aprovechar de manera estratégica la nueva infraestructura y dinamizar sectores productivos con mayor valor agregado, generando empleos de calidad para una población con perfiles diversos.

En la última década, el crecimiento turístico ha sido un factor clave para consolidar a Quintana Roo como líder nacional en la generación de empleos formales. De acuerdo con datos del IMSS, entre abril de 2015 y abril de 2025, la tasa en la generación de empleos formales ha crecido un 60.89%, reflejo del





dinamismo del sector turístico. Este crecimiento se ha concentrado principalmente en los polos turísticos de Benito Juárez y Playa del Carmen, que en conjunto concentran el 82.83% del total de empleos formales en el Estado, evidenciando cómo el turismo impulsa el empleo y fortalece la economía local en los principales municipios turísticos.



Fuente: Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

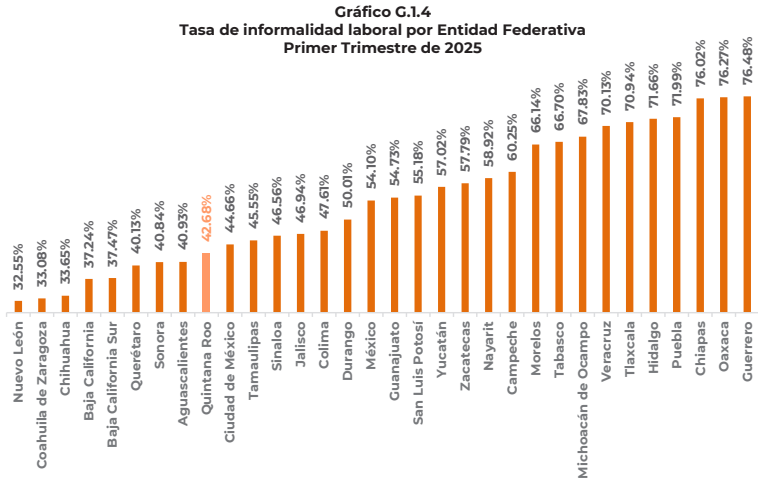
Al primer trimestre de 2025, la tasa de desocupación de la población económicamente activa en Quintana Roo se ubicó en 2.38%, colocándose por debajo del promedio nacional, de acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Si bien este porcentaje es relativamente bajo, el desempleo persiste en Quintana Roo por diversas razones estructurales y coyunturales; la constante llegada de población migrante de otras entidades del país y del extranjero ocasiona un constante incremento en la presión sobre el mercado laboral local.

En cuanto a la tasa de informalidad laboral, esta se ubicó en 42.68%, lo que coloca al Estado entre los diez con menores niveles de trabajo informal en





México. Este resultado refleja un avance significativo en la formalización del empleo, con una reducción de 3.36 puntos porcentuales en tan solo un año.



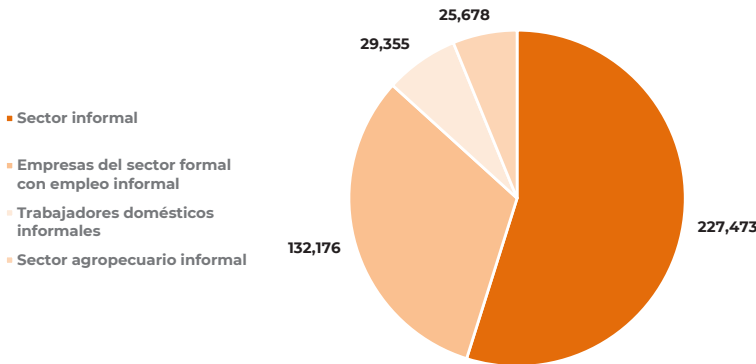
Fuente: INEGI. ENOE, Primer Trimestre de 2025.

La informalidad se manifiesta en todos los sectores de la economía, incluso en aquellos tradicionalmente considerados como formales. En el primer trimestre de 2025, el 13.60% de la población ocupada en Quintana Roo laboraba en unidades económicas formales bajo esquemas de contratación que no reconocen una relación laboral conforme a la ley, careciendo de seguridad social, salarios dignos y entornos de trabajo seguros y estables, además de limitar el acceso a mecanismos de justicia laboral.





Gráfico G.1.5
Distribución de la ocupación informal por sector
Primer Trimestre de 2025



Fuente: INEGI. ENOE, Primer Trimestre de 2025.

La disminución de la informalidad laboral sigue siendo una prioridad, ya que esta condición implica, en muchos casos, la existencia de vínculos de trabajo no reconocidos ante las autoridades competentes y dificulta el acceso efectivo a derechos laborales.

El dinamismo económico de Quintana Roo representa una ventaja competitiva para el crecimiento y la generación de empleos. No obstante, también plantea desafíos importantes en términos de inclusión laboral. En medio de esta acelerada expansión, persisten barreras estructurales que impiden a amplios sectores de la población acceder plenamente al mercado laboral. Entre estas se encuentran las brechas de género, la discriminación y la informalidad, condiciones que limitan las oportunidades de contar con empleos dignos, bien remunerados y con acceso a protección social.

La capacidad de la entidad para generar empleo formal es una fortaleza significativa que debe ser aprovechada de manera estratégica. Ante el constante crecimiento del empleo en Quintana Roo, resulta fundamental contar





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

con mecanismos efectivos de vinculación laboral que permitan conectar de manera ágil y eficiente a los buscadores de empleo con las oportunidades que se generan. La existencia de ferias de empleo, capacitación para el trabajo y las alianzas entre el sector público, privado y educativo son clave para asegurar que la población pueda aprovechar plenamente el dinamismo del mercado laboral.

El reto no se limita a la generación de nuevos empleos, sino a garantizar que estos aporten de manera efectiva al bienestar y desarrollo integral de las personas trabajadoras y sus familias. En este contexto, el Programa Empléate Quintana Roo representa una herramienta clave para consolidar el acceso a empleos formales. Su fortalecimiento mediante ferias de empleo, capacitación para el trabajo y acciones de vinculación laboral tiene como propósito no solo reducir los niveles de desempleo e informalidad, sino también impulsar una mayor diversificación económica del Estado. Así, se busca generar oportunidades inclusivas y adecuadas a los distintos perfiles de la población, ampliando el acceso a empleos formales y mejor remunerados en sectores estratégicos.

Adicional a la problemática que representa el desempleo y la informalidad, la falta de acceso a formación laboral pertinente y la limitada articulación entre las competencias de la población económicamente activa y las demandas reales del sector productivo, se suma el factor de la baja cobertura de programas de capacitación en zonas rurales. Esta desconexión entre oferta y demanda laboral no solo reduce las posibilidades de inserción efectiva en empleos formales, sino que también impacta negativamente en la productividad y competitividad de sectores estratégicos para el desarrollo económico del Estado.

Ante este panorama, el Programa Capacítate y Empléate representa un mecanismo estratégico para fortalecer la empleabilidad de la población. Para el logro de este objetivo, se requiere ampliar y diversificar la oferta de cursos y talleres de capacitación para el trabajo, con un enfoque en el desarrollo de competencias técnicas, habilidades blandas y conocimientos especializados que respondan a los perfiles demandados por el mercado laboral local.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

La mejora de este programa es crucial para facilitar la inserción laboral de personas desempleadas, así como para impulsar el autoempleo productivo en sectores emergentes y tradicionales. La capacitación laboral adecuada no solo mejora las oportunidades de acceso a empleos formales, sino que también incide positivamente en la calidad del trabajo y en la generación de ingresos sostenibles.

En el sector primario, pese a la experiencia y los conocimientos técnicos de muchas personas trabajadoras del campo, persiste una limitada vinculación con esquemas que favorezcan su bienestar económico y el desarrollo de nuevas habilidades para aumentar su productividad.

El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México–Canadá (PTAT) se consolida como una opción relevante para promover la formalización y el desarrollo de este sector, al ofrecer una vía de vinculación laboral internacional segura y regulada. Además de mejorar las condiciones económicas de las y los participantes, el programa permite la transferencia de conocimientos técnicos, prácticas agrícolas avanzadas y modelos de organización laboral que pueden ser replicados en sus comunidades de origen, contribuyendo así al fortalecimiento del sector primario en el Estado.

La promoción de la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad es un elemento clave para el desarrollo social y económico en Quintana Roo. Dentro de estos grupos, las personas con discapacidad representan un sector con un gran potencial de contribución productiva, pero que continúa siendo uno de los menos incorporados al empleo formal.

Esta exclusión se debe a múltiples barreras estructurales, como la insuficiente adaptación de espacios y condiciones laborales, así como la falta de sensibilización y capacitación del sector patronal. Además, prevalecen prejuicios y estigmas sociales que dificultan la integración plena y sostenida de estas personas en el mercado laboral.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

Esta situación limita significativamente sus oportunidades de desarrollo personal y económico, perpetuando desigualdades. Por lo tanto, es fundamental fortalecer políticas y programas específicos que impulsen la inclusión laboral, eliminen obstáculos y promuevan ambientes de trabajo accesibles, equitativos y libres de discriminación.

De acuerdo con los Censos Económicos 2024, en Quintana Roo solo 835 centros de trabajo contrataron personal con discapacidad, lo que equivale al 1.42% del total de establecimientos en el Estado. La mayoría de estos centros de trabajo eran microempresas, situación que refleja tanto la relevancia de este tipo de negocios en la generación de empleo inclusivo como el bajo compromiso social de medianas y grandes empresas en la contratación de personas con discapacidad.

Las personas adultas mayores conforman otro de los grupos en situación de vulnerabilidad. No obstante, cuentan con los conocimientos y la experiencia necesarios para desempeñar actividades de alto valor para la economía local. Según la ENOE, en el primer trimestre de 2025 había 72,076 personas de 60 años y más ocupadas en Quintana Roo. De estas, el 66.49% se encontraba en condiciones de informalidad, lo cual refleja el bajo aprovechamiento del potencial productivo de este sector poblacional.

Para atender las problemáticas identificadas en la inclusión laboral de personas con discapacidad y personas adultas mayores, resulta fundamental consolidar y promover el Programa Inclúyeme y Empléame como una estrategia integral que impulse su acceso efectivo al empleo formal. Este programa está orientado a superar las barreras estructurales y sociales que limitan la participación de estos grupos en el mercado laboral, reconociendo sus capacidades y potencial productivo.

Las personas privadas de libertad constituyen una población vulnerable que enfrenta una serie de desafíos sociales y económicos derivados de su situación de reclusión. Esta vulnerabilidad no solo se refleja en las condiciones dentro de los centros penitenciarios, sino también en las dificultades para reintegrarse a la





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

sociedad una vez liberadas. Por ello, el fomento del ámbito laboral se presenta como un componente esencial para la reinserción social.

Como parte de su implementación, es necesario establecer mecanismos de evaluación precisos, tales como el uso del Sistema de Muestras de Trabajo VALPAR, que permitan identificar las habilidades, competencias y perfiles laborales de las personas con discapacidad, adultas mayores y liberadas de centros penitenciarios. Esta valoración facilitará la vinculación con empleos adecuados a sus aptitudes, incrementando así sus oportunidades de inserción laboral sostenible y digna.

Para garantizar relaciones laborales estables y duraderas, es necesario contar con un sistema de justicia equitativo, inclusivo y adaptado a las necesidades del mercado de trabajo. Antes de la Reforma Laboral de 2019, el sistema de impartición de justicia laboral estaba a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, instancias encargadas de promover acuerdos mediante la conciliación y de resolver los conflictos a través de la emisión de laudos.

La baja efectividad y los altos índices de rezago en juicios laborales llevaron a la implementación de nuevas instituciones y etapas procesales para la atención de conflictos laborales. Para la etapa prejudicial, se instauraron los Centros de Conciliación Laboral, encargados de atender, de forma pronta y conforme a la ley, los conflictos individuales, promoviendo el diálogo y los acuerdos entre las partes. Para la etapa jurisdiccional, se crearon los Tribunales Laborales del Poder Judicial, responsables de garantizar juicios imparciales y transparentes y de emitir sentencias definitivas conforme a derecho, previamente atravesado un proceso de conciliación obligatorio.

Para asegurar una adopción eficaz del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, se estableció una estrategia de implementación gradual en tres etapas. Como parte de la segunda etapa, el Estado de Quintana Roo inauguró sus Centros de Conciliación Laboral en noviembre de 2021, marcando un avance significativo en la atención de los conflictos laborales individuales. Inicialmente, se habilitaron sedes en los municipios de Benito Juárez, Othón P. Blanco y Playa del Carmen,

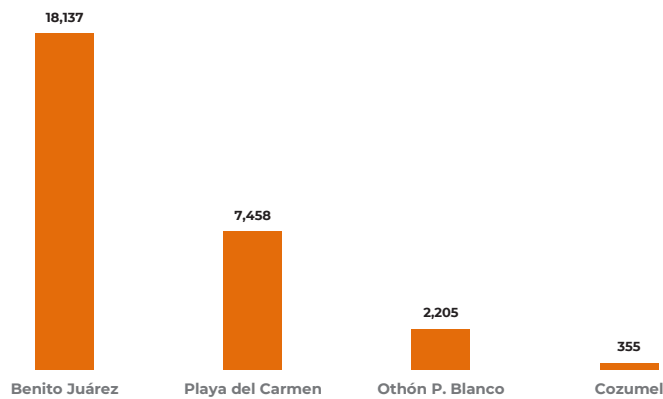




seleccionados con base en su relevancia económica y en los niveles de conflictividad laboral registrados.

Uno de los principales desafíos es garantizar el acceso equitativo a los servicios laborales en todos los municipios del Estado, particularmente en aquellos donde la población trabajadora se encuentra en situación de indefensión debido a la ausencia de instancias cercanas para la atención y defensa de sus derechos laborales. En respuesta a esta necesidad, en febrero de 2024 se puso en marcha un módulo del Centro de Conciliación Laboral en el municipio de Cozumel, como parte de una estrategia para acercar los mecanismos de conciliación y fortalecer la justicia laboral en el ámbito local.

Gráfico G.1.6
Asuntos individuales conciliados por delegación
Noviembre 2021 a Marzo 2025



Fuente: Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.

A pesar de que los Centros de Conciliación Laboral tienen un rol central en el nuevo modelo de justicia laboral, las Juntas de Conciliación y Arbitraje aún continúan en funcionamiento como parte del régimen transitorio, con el propósito de concluir los asuntos individuales iniciados antes de la entrada en vigor de la reforma. La desaparición definitiva de estas instancias se realizará una



36



STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

vez que se resuelvan todos los expedientes en trámite. Por ello, impulsaremos acciones orientadas a agilizar la conclusión de juicios rezagados, con especial atención a aquellos de mayor antigüedad.

El nuevo modelo de justicia laboral ha generado resultados positivos. Desde su implementación y hasta el cierre del primer trimestre de 2025, la tasa de conciliación ha sido del 73.16%, situación que evidencia la efectividad del procedimiento para promover soluciones ágiles, pacíficas y expeditas. Asimismo, el tiempo promedio de resolución en la etapa prejudicial fue de 22.1 días hábiles, siendo más rápido que el promedio nacional y cumpliendo de manera satisfactoria el límite legal de 45 días hábiles establecido en la Ley Federal del Trabajo.

La implementación de este nuevo sistema ha enfrentado diversos desafíos desde su entrada en vigor. Entre ellos destaca el desconocimiento sobre el proceso de conciliación y las instituciones responsables de su ejecución, lo cual pone de manifiesto la falta de divulgación del nuevo modelo de justicia laboral. Para solventar esta problemática, se impulsarán campañas de información dirigidas a personas trabajadoras y empleadoras, con el propósito de dar a conocer los servicios laborales institucionales y de manera primordial el procedimiento de conciliación laboral, contribuyendo así a generar mayor confianza de la población trabajadora hacia las autoridades laborales.

La prestación de asesoría o representación legal por parte de personas sin la ética ni los conocimientos en la materia representa un riesgo para la integridad de los procesos de conciliación y afecta significativamente a la confianza e imagen institucional. Para prevenir estas conductas indebidas, conocidas como *coyotaje*, se implementarán campañas informativas a través de diversos medios, orientadas a concientizar a la población sobre la gratuidad de los servicios laborales, así como sobre la obligación de que estos sean brindados exclusivamente por personal debidamente identificado y capacitado.

El acceso a asesoría jurídica laboral es fundamental para garantizar que las personas trabajadoras conozcan y ejerzan plenamente sus derechos en el





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

ámbito laboral. En muchos casos, la falta de información, orientación legal o representación adecuada coloca a la población trabajadora en situaciones de desventaja frente a conflictos como despidos injustificados, condiciones laborales precarias o el incumplimiento de prestaciones. Esta falta de acompañamiento legal contribuye a la normalización de prácticas injustas, condiciones de informalidad y a la vulnerabilidad de sectores que ya enfrentan condiciones laborales adversas.

La asesoría jurídica laboral es un instrumento clave de acceso a la justicia, puesto que no solo permite resolver conflictos individuales, sino que también fortalece una cultura de legalidad en las relaciones laborales, promueve entornos más justos y contribuye a la construcción de un mercado de trabajo más equitativo y sostenible. Por ello, resulta indispensable ampliar este servicio, especialmente en municipios con alta concentración de trabajadores en situación de vulnerabilidad o sin acceso a instancias de defensa laboral.

Con el objetivo de garantizar el acceso universal a servicios de asesoría jurídica, se ha fortalecido el papel de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo como instancias clave para brindar acompañamiento legal durante la etapa de conciliación y en la representación de conflictos laborales. Estas procuradurías desempeñan una función esencial en la protección de los derechos laborales, especialmente para las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad.

Desde la entrada en vigor del nuevo sistema de justicia laboral en Quintana Roo, en noviembre de 2021, y hasta abril de 2025, se han proporcionado 57,925 asesorías jurídicas a personas trabajadoras y empleadoras. Esta cifra refleja no solo una creciente demanda de servicios legales, sino también la importancia del trabajo coordinado entre las instituciones que conforman el nuevo modelo de justicia laboral, el cual ha permitido ampliar la cobertura, fortalecer la atención y mejorar el acceso efectivo a la justicia en el ámbito del trabajo.

La representación laboral gratuita es un componente esencial para garantizar el acceso efectivo a la justicia en el ámbito del trabajo, particularmente para las personas en situación de vulnerabilidad que no cuentan con los recursos para





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

contratar servicios legales privados. En muchos casos, las personas trabajadoras enfrentan procedimientos jurídicos complejos sin el conocimiento necesario para defender sus derechos, lo que puede derivar en la pérdida de prestaciones, indemnizaciones o el reconocimiento de condiciones injustas de trabajo. La representación gratuita permite equilibrar las relaciones laborales, otorgando a las y los trabajadores las herramientas necesarias para enfrentar en igualdad de condiciones los conflictos legales con sus empleadores.

Además, en un contexto donde persisten prácticas laborales contrarias a la legislación vigente, la existencia de servicios de representación laboral gratuita cobra aún mayor relevancia. Este acompañamiento no solo incide en la resolución de conflictos individuales, sino que también fortalece la cultura de legalidad, disuade prácticas abusivas y promueve entornos laborales más justos y sostenibles. Por ello, es indispensable consolidar y ampliar estos servicios como parte de una política integral de justicia laboral, asegurando su acceso a toda la población trabajadora sin importar en qué parte del Estado se encuentre.

El acceso limitado a servicios jurídicos laborales en municipios con baja cobertura institucional representa una barrera significativa para garantizar la protección de los derechos de las personas trabajadoras en Quintana Roo. La lejanía de las instancias de conciliación y defensa legal ha dificultado la resolución oportuna de conflictos laborales, generando condiciones de indefensión.

Frente a esta problemática, surge la necesidad de implementar estrategias de acercamiento territorial y digital que permitan ampliar la cobertura de asesoría y representación jurídica gratuita. Estas acciones buscan no solo acercar los servicios a quienes más los necesitan, sino también reducir la desigualdad en el acceso a la justicia laboral, promoviendo una atención más equitativa y eficiente.

Ante la necesidad de garantizar una atención más cercana, accesible y oportuna para las personas trabajadoras, especialmente en municipios con limitada presencia institucional, se avanza en la implementación de las Procuradurías del Bienestar Laboral, en coordinación con los gobiernos municipales, como una





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

estrategia para acercar los servicios de asesoría, conciliación y representación legal. Estas instancias tienen el propósito de atender directamente a las personas trabajadoras en sus municipios de residencia, reducir los tiempos de atención, y facilitar la resolución de conflictos laborales. Su instalación responde a la necesidad de cerrar brechas territoriales en el acceso a la justicia laboral y construir un modelo más incluyente y efectivo.

A pesar de que la reforma laboral introdujo cambios sustanciales en el sistema de resolución de conflictos laborales, estas modificaciones no aplican de la misma manera a las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado. La adecuada gestión de las relaciones laborales entre el gobierno y su personal resulta esencial para garantizar entornos de trabajo justos, estables y en cumplimiento con la normatividad vigente.

En el sector público, la atención oportuna de los conflictos laborales adquiere particular relevancia, ya que su falta de resolución puede generar tensiones institucionales, afectar el desempeño de los servicios públicos y deteriorar el clima laboral. En este sentido, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje cumple un papel central como la instancia encargada de dirimir los conflictos laborales entre las entidades gubernamentales y sus trabajadores, por lo que fortalecer su funcionamiento y accesibilidad es clave para preservar los derechos laborales, promover la legalidad y asegurar una administración pública eficiente y respetuosa de su fuerza laboral.

Un sistema de justicia laboral inclusivo y equitativo no puede limitarse únicamente a la resolución de conflictos una vez que estos han ocurrido; es indispensable implementar estrategias preventivas que atiendan las causas estructurales de la conflictividad laboral. Por ello, las inspecciones a centros de trabajo representan un pilar clave del sistema de justicia laboral, ya que permiten verificar el cumplimiento de la normatividad en materia de condiciones generales de trabajo y respeto a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Estas acciones buscan promover el cumplimiento voluntario de la normatividad laboral, bajo un enfoque preventivo, formativo y de mejora continua.

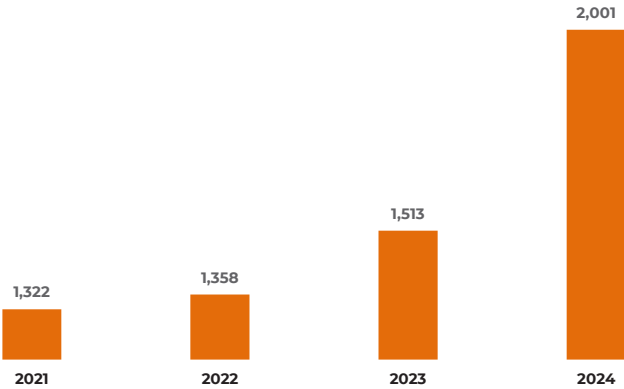




La cobertura territorial de las inspecciones sigue siendo limitada debido a restricciones operativas. Ante este reto, se ha identificado la necesidad de incorporar herramientas digitales como parte de una estrategia para ampliar la capacidad de supervisión. La implementación de una estrategia digital permitirá mejorar la planeación, seguimiento y priorización de las acciones de inspección. El objetivo no es sancionar, sino procurar el cumplimiento de sus obligaciones laborales, contribuyendo así a la construcción de entornos de trabajo más justos, seguros y sostenibles.

Durante esta administración, se ha fortalecido de manera significativa la vigilancia del respeto a los derechos laborales como parte de una estrategia integral para garantizar condiciones dignas de trabajo. Este esfuerzo ha contribuido no solo a la prevención oportuna de conflictos laborales, sino también al cumplimiento de la normatividad vigente, mediante acciones de supervisión, asesoría y acompañamiento dirigidas tanto a personas empleadoras como a trabajadoras.

Gráfico G.1.7
Visitas de inspección a centros de trabajo
2021 a 2024

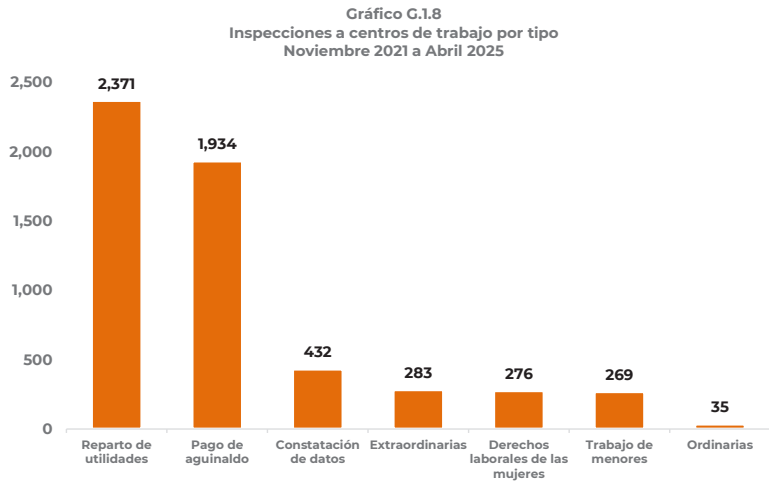


Fuente: STyPS, Dirección del Trabajo y Previsión Social.





Las inspecciones laborales se llevan a cabo a través de operativos dirigidos a verificar el cumplimiento de prestaciones legales, las condiciones generales de trabajo y el respeto a los derechos de grupos en situación de vulnerabilidad. Entre estas acciones, se ha fortalecido la supervisión del pago de aguinaldo y del reparto de utilidades en las empresas obligadas, así como la garantía de que las mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos laborales, incluyendo licencias de maternidad, permisos de lactancia y entornos libres de violencia y acoso. De igual manera, se refuerza la vigilancia del trabajo de adolescentes en edad permitida para trabajar, asegurando que sus jornadas sean compatibles con sus estudios y evitando la contratación de menores de 15 años o en actividades inadecuadas para su edad.



Fuente: STYPS, Dirección del Trabajo y Previsión Social.

La presencia institucional en los centros de trabajo ha permitido identificar áreas de riesgo, corregir prácticas irregulares y fomentar una cultura laboral basada en el respeto y la legalidad. Este enfoque preventivo ha sido clave para reducir la



42



incidencia de controversias formales y consolidar relaciones laborales más estables y productivas.

Una de las principales barreras para el ejercicio efectivo de los derechos laborales es el desconocimiento generalizado por parte de la población trabajadora sobre la legislación que los protege, los mecanismos disponibles para la defensa de sus derechos y las instancias a las que pueden acudir en caso de conflicto. La falta de información clara y accesible no solo limita el empoderamiento de las y los trabajadores, sino que también reproduce prácticas laborales injustas y debilita la cultura de cumplimiento en los centros de trabajo.

Los programas de capacitación en derechos laborales, así como las campañas deben enfocarse en fortalecer el conocimiento de la normatividad laboral, fomentar una participación activa y consciente de las personas trabajadoras en la defensa de sus derechos, y promover entornos laborales más equitativos. Al aumentar la conciencia sobre los derechos y obligaciones laborales, no solo se fortalece la prevención de conflictos, sino que también se sientan las bases para un mercado laboral más justo.

Uno de los desafíos persistentes en el acceso equitativo a los servicios laborales es la exclusión comunicativa y lingüística que enfrentan ciertos sectores de la población, particularmente las personas que hablan lenguas indígenas como el maya, idiomas extranjeros como inglés, así como aquellas con discapacidad auditiva o visual. La falta de una infraestructura institucional accesible en materia de comunicación limita su participación plena en los programas de empleo, asesoría jurídica y mecanismos de conciliación laboral, profundizando las brechas de desigualdad y vulnerabilidad. Ante este panorama, se vuelve urgente fortalecer una red interinstitucional que garantice servicios laborales inclusivos y culturalmente pertinentes, derribando barreras de comunicación y generando condiciones que hagan efectivo el respeto a los derechos laborales para todas las personas, sin distinción de idioma o condición sensorial.

En Quintana Roo, se implementan acciones concretas encaminadas a mejorar la accesibilidad y comunicación con personas en situación de discapacidad y





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

hablantes de lenguas indígenas y extranjeras. Entre estas medidas destacan la colocación de carteles y señalamientos en sistema Braille, dirigidos a facilitar la interpretación para personas con discapacidad visual, así como la realización de capacitaciones en Lengua de Señas y la elaboración de materiales informativos en lengua maya sobre los servicios laborales disponibles.

Quintana Roo destaca como una de las entidades con mayor dinamismo económico en el país, impulsada por un sector turístico consolidado que genera una alta oferta y demanda de empleo formal. Este crecimiento representa una gran oportunidad para consolidar un mercado laboral activo y diverso. Para aprovechar este potencial, es fundamental fortalecer los esquemas de vinculación y capacitación laboral, orientándolos hacia una mayor diversificación productiva que genere empleos formales y de calidad para toda la población.

Asimismo, la implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral ha significado un importante avance, ofreciendo soluciones ágiles, accesibles y efectivas para personas trabajadoras y empleadoras. Con el objetivo de ampliar su impacto, se están fortaleciendo las acciones para extender la cobertura territorial de estos servicios, así como para reforzar las inspecciones en los centros de trabajo. Estas acciones contribuyen a consolidar un modelo de justicia laboral cada vez más inclusivo, accesible y eficiente, que garantiza la protección y promoción plena de los derechos laborales, impulsando el desarrollo integral del capital humano y fortaleciendo el Estado de Derecho en Quintana Roo.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



Tabla T.1.1. Resumen de problemas relevantes del sector/tema

Problemas	Causas probables
Vulneración de los Derechos Laborales de las y los trabajadores	Desconocimiento de los derechos laborales.
	Elevada informalidad en la economía.
	Discriminación a grupos vulnerables, en especial mujeres.
	Ausencia de autoridad laboral en ciertos municipios.
	Plazas de trabajo eventuales.
	Trabajo de servicio doméstico.
	Despido Injustificado de trabajadores y trabajadoras.
Dificultad en la Vinculación Laboral.	Falta de buscadores de trabajo especializados en los empleos solicitados en la norte del Estado.
	Disminución de vacantes en los periodos de baja ocupación hotelera en la zona norte.
	Bajos salarios ofrecidos en la zona sur del Estado.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



CONTEXTO





VII. CONTEXTO

Quintana Roo ha experimentado un crecimiento económico acelerado en las últimas décadas, impulsado principalmente por el turismo, consolidándose así como el destino turístico más importante de México y América Latina, gracias a ciudades como Cancún, Playa del Carmen, Tulum y Cozumel. Estos destinos atrajeron a 21 millones de visitantes en 2024, lo que ha convertido al turismo en una significativa fuente de ingresos y en el principal motor del desarrollo económico estatal.

Este crecimiento ha propiciado la generación de una gran cantidad de empleos, tanto directos como indirectos, en sectores clave como el hotelero, el transporte, el restaurantero, el comercio, los servicios turísticos y la construcción. Miles de personas provenientes de otros Estados del país e incluso extranjeras han migrado a Quintana Roo en busca de mejores oportunidades laborales, lo que ha dado lugar a una población económicamente activa dinámica y en constante expansión.

Quintana Roo ocupa una posición estratégica dentro de la economía nacional, a pesar de que en 2023 representó alrededor del 1.62% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional, el Estado destaca por su crecimiento acelerado, especialmente a partir de 2021. Este comportamiento lo ha posicionado como un referente de reactivación y expansión económica, superando consistentemente el promedio nacional en términos de crecimiento anual, hasta ubicarlo en el primer lugar nacional en 2023.

El Producto Interno Bruto (PIB) de Quintana Roo ha mostrado un comportamiento notable en los últimos años, destacándose como uno de los motores de crecimiento económico más importantes del país. Después del impacto económico de la pandemia, el Estado logró una recuperación acelerada en 2021, con un crecimiento del 13.60 %, impulsado principalmente por la reactivación del sector turístico y los servicios relacionados.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

En el 2022, el Estado mantuvo una trayectoria positiva con una expansión del 7.28 %, consolidándose como una de las cinco entidades con mayor crecimiento económico a nivel nacional. En 2023, los datos disponibles muestran un desempeño aún más sobresaliente. De acuerdo con el INEGI, se tuvo un aumento real del PIB del 13.86 %, colocando a Quintana Roo como el Estado con mayor crecimiento económico del país. Este avance fue impulsado principalmente por el sector de la construcción, con obras estratégicas como el Tren Maya, el Aeropuerto Internacional de Tulum y el distribuidor vial de Cancún.

Tabla T.1.2. Producto Interno Bruto (PIB) 2023

Estado	Miles de millones de pesos, a precios de 2018	Variación Anual Porcentual	Posición Nacional (variación)
Quintana Roo	406	13.86	1
Campeche	514	8.92	2
Yucatán	389	5.54	6
Promedio Nacional	784	3.35	-

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

En el 2023, con un Producto Interno Bruto (PIB) estimado en 406 mil millones de pesos (a precios de 2018), Quintana Roo registró una variación anual real del 13.86%, ubicándose en la primera posición nacional en crecimiento económico. Esta cifra supera ampliamente el promedio nacional, que se situó en 3.35%, y refleja la solidez de la reactivación económica en sectores clave como el turismo, la construcción y los servicios.

En comparación con Yucatán y Campeche, Quintana Roo también se posiciona como el líder en la región en términos de crecimiento. Campeche, con un PIB superior en magnitud (514 mil millones de pesos), registró una tasa de crecimiento del 8.92%, ocupando el segundo lugar nacional. Yucatán, por su parte, alcanzó un PIB de 389 mil millones de pesos y una variación del 5.54%,





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

situándose en la sexta posición a nivel nacional. Aunque ambos Estados muestran un desempeño sólido, sus tasas de crecimiento fueron considerablemente menores que la registrada por Quintana Roo.

La estabilidad del mercado de trabajo en Quintana Roo ha sido un factor determinante para sostener el crecimiento del PIB. A pesar de ser una de las entidades más afectadas por la pandemia en términos de empleo, el Estado ha logrado recuperar e incluso superar sus niveles previos, generando miles de nuevos empleos formales. La reactivación del turismo, las inversiones privadas y la ejecución de grandes obras de infraestructura han ampliado significativamente la demanda laboral, particularmente en actividades relacionadas con la construcción, los servicios turísticos, el comercio y el transporte.

Este crecimiento se ha dado en un contexto de paz laboral sostenida, caracterizada por la ausencia de conflictos relevantes, un entorno favorable para el diálogo social y una coordinación efectiva entre el sector patronal, sindicatos y autoridades laborales. La estabilidad en las relaciones laborales ha sido clave para atraer inversiones y mantener un clima propicio para el desarrollo económico. En conjunto, el acelerado crecimiento del PIB, la generación de empleos y la paz laboral colocan a Quintana Roo como un Estado con alto potencial para continuar siendo un polo de desarrollo regional, con una economía dinámica y una fuerza laboral en expansión.

En Quintana Roo, la política pública en materia laboral define los lineamientos necesarios para preservar la paz laboral, así como el equilibrio y la armonía entre los factores de la producción. Estos elementos son fundamentales para mantener los empleos existentes y atraer nuevas inversiones que generen trabajo formal. Mediante el impulso de una política centrada en la mediación, la conciliación y el diálogo entre personas trabajadoras y empleadoras, se busca garantizar el respeto a los derechos laborales y propiciar un mercado laboral más justo y equitativo.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

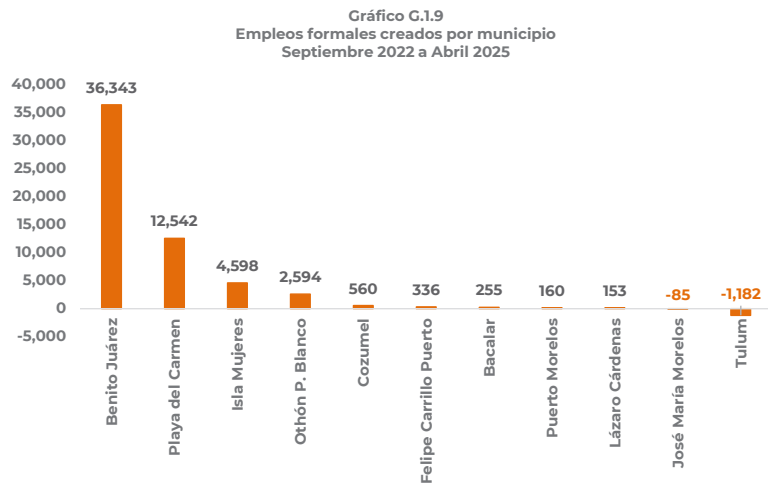
**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

La política laboral se sustenta en acciones como la vinculación efectiva de personas buscadoras de empleo y vacantes disponibles; la conciliación prejudicial como medio para la resolución de conflictos; la vigilancia del cumplimiento normativo; la asesoría jurídica, intermediación y representación legal de la población trabajadora ante tribunales laborales. En conjunto, estas acciones fortalecen el desarrollo de un entorno laboral equilibrado y son fundamentales para consolidar un Quintana Roo más justo, inclusivo y respetuoso de los derechos laborales.

En el contexto de la transformación económica y social que atraviesa Quintana Roo, las instituciones económicas y laborales de los tres niveles de gobierno tienen la responsabilidad de generar condiciones que favorezcan el acceso equitativo a oportunidades laborales, con un enfoque de justicia social e inclusión productiva. La diversificación económica, representa una importante área de oportunidad para impulsar sectores estratégicos que permitan ampliar las fuentes de empleo, reducir la dependencia del turismo y fomentar un desarrollo regional más equilibrado.

Quintana Roo destaca a nivel nacional como el principal generador de empleos formales, impulsado en gran medida por la dinámica del sector turístico. De acuerdo con datos del Instituto Mexicano del Seguro Social, entre septiembre de 2022 y abril de 2025 se registró la creación de 56,274 nuevos empleos en la entidad. La mayoría de estos se concentraron en los municipios de Benito Juárez y Playa del Carmen, que concentran la mayor actividad turística y económica del Estado.

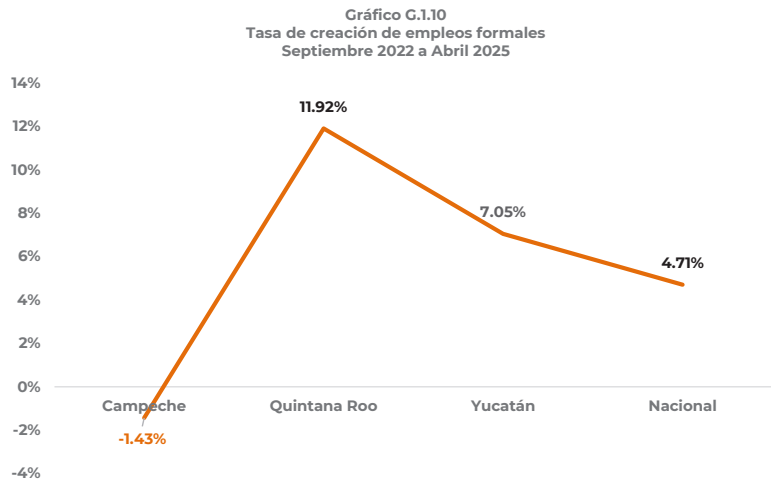




Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Al hacer una comparación con los Estados vecinos al nuestro, Quintana Roo destaca sobre Yucatán y Campeche como la entidad más próspera del sureste del país en generación de empleos formales, en gran medida debido al turismo y la inversión extranjera derivada de este. Desde el inicio de la actual administración y hasta abril de 2025, nuestro Estado ha tenido una tasa de creación de empleos formales del 11.92%, posicionándose por encima del promedio nacional y siendo mayor que la de Yucatán y Campeche durante el mismo periodo.



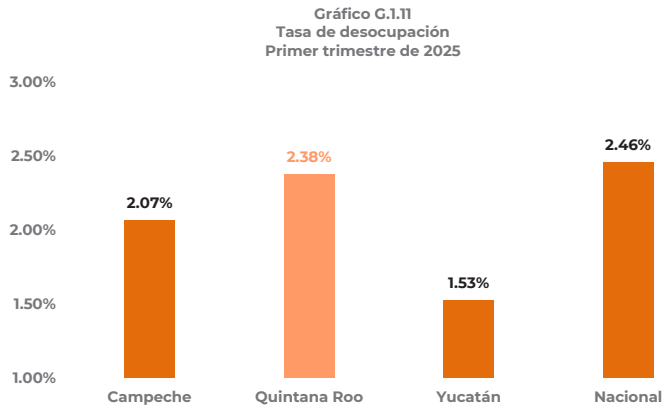


Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

En relación con el desempleo, Quintana Roo tuvo una tasa de 2.38% en el primer trimestre de 2025, de acuerdo con la ENOE. Esto coloca al Estado por debajo de la media nacional y refleja una relativa estabilidad en la ocupación laboral.

La tasa de desocupación en Quintana Roo tiende a ser más elevada que en Yucatán y Campeche debido a la alta estacionalidad de la economía, fuertemente vinculada al turismo. Adicionalmente, la constante llegada de población en busca de oportunidades laborales en los principales polos turísticos del Estado incrementa la presión sobre el mercado de trabajo, generando mayor competencia por los empleos disponibles. En contraste, Yucatán y Campeche presentan estructuras económicas más estables y diversificadas, lo que favorece una mayor continuidad en el empleo y una menor volatilidad en los indicadores laborales.





Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Quintana Roo destaca por la participación de su población en el mercado laboral. En el primer trimestre de 2025, nuestro Estado se ubicaba como el tercero en el país con respecto a tasa de participación neta con el 66.04%. Con ello, se situaba por encima del promedio nacional y de los Estados de Yucatán y Campeche.

Este dinamismo laboral se encuentra estrechamente vinculado con la dinámica económica de nuestra entidad, puesto que las inversiones relacionadas con el turismo fomentan la creación de empleos formales, mismos que incentivan la participación activa de la población en el mercado de trabajo.





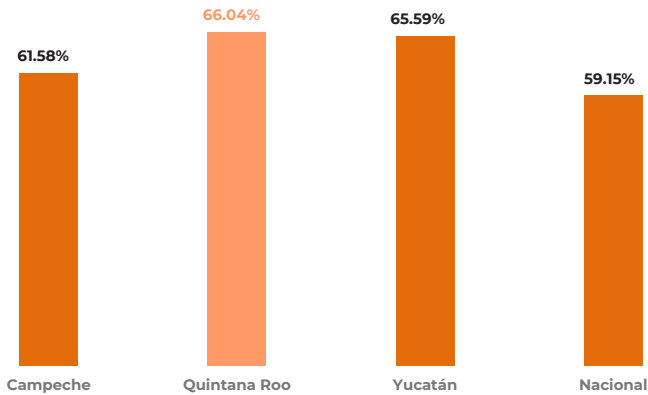
STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



Gráfico G.1.12
Tasa de participación neta
Primer trimestre de 2025



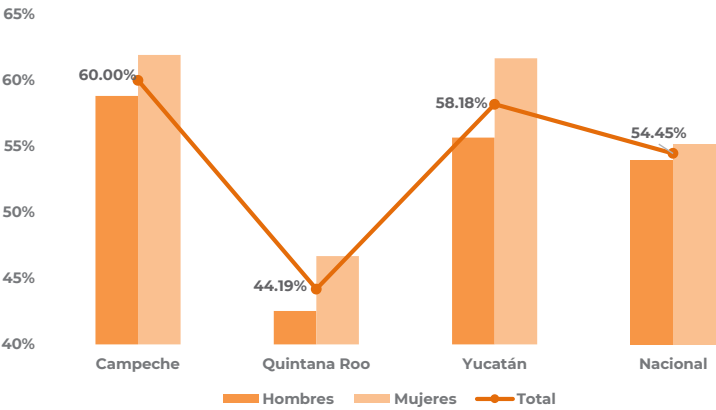
Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

La informalidad permanece como un desafío que afrontan todas las entidades en nuestro país. En este sentido, Quintana Roo se encuentra entre los Estados con menor informalidad laboral en México y, en la comparación regional, se encuentra en gran medida por debajo de Campeche y Yucatán, así como del promedio nacional.





Gráfico G.1.13
Tasa de informalidad laboral
Primer trimestre de 2025



Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Durante el primer trimestre de 2025, Quintana Roo registró una tasa de informalidad laboral del 44.19 %, cifra que contrasta positivamente con el promedio nacional del 54.45 %. Este resultado refleja un entorno económico más formalizado y estructurado en comparación con otras entidades, especialmente dentro de la región peninsular, donde Campeche y Yucatán reportaron tasas superiores al promedio nacional. La formalización del empleo en Quintana Roo está estrechamente vinculada con el dinamismo económico del Estado, particularmente en sectores como el turismo y la construcción, que operan con mayores niveles de regulación y cumplimiento laboral. Esto no solo favorece la estabilidad del mercado laboral, sino que también fortalece el acceso a prestaciones sociales, seguridad jurídica y condiciones laborales más dignas para la población trabajadora.





En materia de paz laboral, de acuerdo con el INEGI, Quintana Roo es la entidad de la región con menor tasa de conflictos laborales. Pese a los niveles bajos de conflictividad laboral, es necesario contar con mecanismos que garanticen relaciones de trabajo pacíficas y estables, así como medios para garantizar la resolución de los conflictos de forma ágil y con apego al derecho.

Tabla T.1.3 Conflictos laborales por entidad federativa 2023

Entidad Federativa	Conflictos de trabajo	Trabajadores Remunerados y Subordinados	Tasa de conflictos laborales
Campeche	654	286,387	0.23%
Quintana Roo	1,438	711,001	0.20%
Yucatán	1,777	819,654	0.22%

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Con la Reforma Laboral de 2019, Quintana Roo ha enfrentado diversos desafíos para establecer los mecanismos de conciliación prejudicial como la vía principal de resolución de conflictos laborales. Al cierre del primer trimestre de 2025, la tasa de conciliación fue del 73.16% y el tiempo promedio de conciliación fue de 22.1 días. Estos resultados reflejan el compromiso de nuestro gobierno por instaurar de forma efectiva el proceso de resolución prejudicial; sin embargo, es necesario fortalecer el nuevo modelo de justicia laboral para garantizar a la población trabajadora que se encuentra en conflictos laborales medios de resolución ágiles, modernos y con apego a derecho.

Quintana Roo se consolida como un motor económico clave en la región, destacando no solo por su importante crecimiento del PIB y su capacidad para generar empleos formales, sino también por mantener condiciones de paz laboral y un entorno de baja informalidad en comparación con otras entidades. No obstante, este dinamismo económico conlleva retos importantes como la estacionalidad del empleo, la presión demográfica sobre el mercado laboral y las brechas de participación entre hombres y mujeres. Para sostener y fortalecer este desempeño, será fundamental continuar impulsando políticas laborales





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

inclusivas, eficaces y con perspectiva de género, así como avanzar en la diversificación de la economía para reducir la dependencia del turismo y asegurar un desarrollo más equilibrado y sostenible en todo el Estado.

**ALINEACIÓN DEL PROGRAMA CON EL PLAN NACIONAL DE
DESARROLLO 2025 – 2030, PROGRAMA SECTORIAL FEDERAL, LA
ACTUALIZACIÓN DEL PED 2023-2027 Y AGENDA 2030**



57



STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO





Tabla T.1.4. Alineación del Programa con el Plan Nacional de Desarrollo, Programa Sectorial Federal, la Actualización del PED 2023-2027 y Agenda 2030

Objetivos del Tema del Programa Sectorial	Objetivo Específico de la actualización del PED 2023-2027	Objetivos del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social	Apartado del PND 2025-2030	Objetivo de la Agenda 2030
Tema 1. Justicia y Bienestar Laboral. Asegurar el acceso a la justicia laboral para todas las personas trabajadoras, sin distinción alguna, con igualdad de trato y garantizando el respeto de los derechos laborales.	Tema 3.16. Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral. Fomentar un mercado laboral justo e inclusivo garantizando el acceso a empleos dignos y el respeto de los derechos de las y los trabajadores, con el fin de mejorar la calidad de vida y el bienestar de la población.		EJE GENERAL 3: ECONOMÍA MORAL Y TRABAJO Objetivo 3.2: Estrategia 3.2.2 3.2.3 3.2.7	8. Trabajo decente y crecimiento económico
Tema 2. Vigilancia para el Trabajo Digno. Fortalecer el cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo, fomentando entornos que brinden bienestar a la población trabajadora.	Tema 3.16. Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral. Fomentar un mercado laboral justo e inclusivo garantizando el acceso a empleos dignos y el respeto de los derechos de las y los trabajadores, con el fin de mejorar la calidad de vida y el bienestar de la población.		EJE GENERAL 3: ECONOMÍA MORAL Y TRABAJO Objetivo 3.2: Estrategia 3.2.2 3.2.3 3.2.7	8. Trabajo decente y crecimiento económico
Tema 3. Conciliación Laboral. Garantizar el procedimiento de conciliación laboral prejudicial de forma gratuita a toda persona que lo solicite salvaguardando sus derechos laborales establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo.	Tema 3.16. Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral. Fomentar un mercado laboral justo e inclusivo garantizando el acceso a empleos dignos y el respeto de los derechos de las y los trabajadores, con el fin de mejorar la calidad de vida y el bienestar de la población.		EJE GENERAL 3: ECONOMÍA MORAL Y TRABAJO Objetivo 3.2: Estrategia 3.2.2	8. Trabajo decente y crecimiento económico





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



Objetivos del Tema del Programa Sectorial	Objetivo Específico de la actualización del PED 2023-2027	Objetivos del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social	Apartado del PND 2025-2030	Objetivo de la Agenda 2030
Tema 4. Trabajo Inclusivo. Fomentar la empleabilidad de las personas buscadoras de trabajo en el ámbito laboral o para el autoempleo.	Tema 3.16. Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral. Fomentar un mercado laboral justo e inclusivo garantizando el acceso a empleos dignos y el respeto de los derechos de las y los trabajadores, con el fin de mejorar la calidad de vida y el bienestar de la población.		EJE GENERAL 3: ECONOMÍA MORAL Y TRABAJO Objetivo 3.2: Estrategia 3.2.2	8. Trabajo decente y crecimiento económico

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo y Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo.





ALINEACIÓN ESTRUCTURAL PED Y PROGRAMA INSTITUCIONAL

Tabla T.1.5. Alineación Estructural PED-Programa de Desarrollo

Tema de la actualización del Plan Estatal 2023-2027	Líneas de acción del Plan Estatal	Líneas de acción del Programa Sectorial	Tema del Programa de Desarrollo
3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral	3.16.1.1 Proteger los derechos de las personas trabajadoras mediante la orientación, el reconocimiento y el respeto de la normatividad laboral.	1. Garantizar la defensa de los derechos laborales de las y los trabajadores, brindando oportunamente orientación y asesoría jurídica en materia laboral.	1. Justicia y Bienestar Laboral
	3.16.1.2 Impulsar el diálogo social como medio para fortalecer los acuerdos entre sindicatos, empleadores y autoridades, a fin de fomentar un entorno laboral que respete y proteja los derechos de las personas servidoras públicas	2. Privilegiar el diálogo social a fin de solucionar las controversias sindicales mediante el acuerdo y la conciliación, respetando la libertad y democracia sindical y observando las condiciones generales de trabajo.	
	3.16.1.5 Garantizar a las personas trabajadoras y empleadoras imparcialidad, certeza y seguridad jurídica en la resolución de los conflictos laborales y de término de la relación laboral, favoreciendo el convenio entre las partes como medio para la impartición de justicia.	3. Impulsar la firma de convenios de conciliación entre las partes en los juicios laborales en trámite, con el objetivo de finalizar los litigios antes de una resolución formal, asegurando que los acuerdos respeten los principios jurídicos, la perspectiva de género y los derechos humanos.	
	3.16.1.8 Ampliar el alcance de las acciones	4. Acercar los servicios de asesoría jurídica y representación legal a	





Tema de la actualización del Plan Estatal 2023-2027	Líneas de acción del Plan Estatal	Líneas de acción del Programa Sectorial	Tema del Programa de Desarrollo
	de protección laboral a trabajadoras y trabajadores en municipios con limitado acceso a los servicios laborales institucionales.	las personas trabajadoras en municipios con acceso limitado a mecanismos de protección laboral, mediante el programa de Procuradurías del Bienestar Laboral.	
	3.16.1.9 Fortalecer el acceso a la justicia laboral mediante mecanismos de asistencia legal oportuna y calificada, con el fin de equilibrar las condiciones procesales de las personas trabajadoras que enfrentan conflictos laborales.	5. Fortalecer el acceso a la justicia laboral mediante servicios de representación legal gratuitos para las personas trabajadoras, con el objetivo de garantizar condiciones procesales equitativas en los tribunales laborales.	
	3.16.1.10 Impulsar mecanismos de conclusión de las relaciones de trabajo que prioricen el acuerdo mutuo y la legalidad, asegurando condiciones justas para personas trabajadoras y empleadoras.	6. Fomentar la formalización de acuerdos directos entre empleadores y trabajadores para la terminación de relaciones laborales, asegurando que estos acuerdos respeten la legalidad vigente sin recurrir a procesos judiciales ante las autoridades laborales.	
	3.16.1.11 Acelerar la conclusión de expedientes laborales en trámite de manera ordenada, imparcial y conforme a derecho, garantizando certeza y seguridad jurídica a las	7. Impulsar la conclusión de los juicios laborales en trámite mediante un proceso ordenado, imparcial y conforme a derecho, asegurando la certeza jurídica tanto para las personas	





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

Tema de la actualización del Plan Estatal 2023-2027	Líneas de acción del Plan Estatal	Líneas de acción del Programa Sectorial	Tema del Programa de Desarrollo
	personas trabajadoras y empleadoras.	trabajadoras como para los empleadores.	
	3.16.1.12 Emitir resoluciones con estricto apego a la ley, que aseguren la impartición de justicia laboral de manera imparcial y equitativa.	8. Fortalecer la emisión de laudos que pongan fin a los conflictos laborales, asegurando que las resoluciones sean fundamentadas en la ley, sean imparciales y ofrezcan soluciones equitativas para las partes involucradas.	
	3.16.1.14 Coordinar y vincular a actores involucrados en la formulación, ejecución y acompañamiento articulado de acciones para la protección integral de niñas, niños y adolescentes en especial a quienes viven en situación de riesgo social, familiar o judicial.	9. Realizar campañas de concientización para la prevención del trabajo infantil, dirigidas a niñas, niños y adolescentes en escuelas y centros educativos.	
	3.16.1.15. Fortalecer programas, proyectos y acciones orientadas al pleno ejercicio de los derechos de las personas jóvenes a partir de la institucionalización de la perspectiva de juventudes, considerando las distintas etapas de la juventud y la necesidad de establecer	10. Implementar acciones para la formación y orientación laboral dirigidas a adolescentes en edad permitida para trabajar y personas jóvenes que están por incorporarse al mercado laboral, con contenidos sobre servicios de empleabilidad, derechos laborales, condiciones	





Tema de la actualización del Plan Estatal 2023-2027	Líneas de acción del Plan Estatal	Líneas de acción del Programa Sectorial	Tema del Programa de Desarrollo
	estrategias específicas para cada una de ellas.	dignas de empleo y acceso a servicios de asesoría, conciliación y defensoría laboral, mediante talleres, cursos y sesiones informativas.	
	3.16.1.16 Fortalecer y coadyuvar en la interinstitucionalidad en los tres niveles de gobierno y la ciudadanía para el bienestar y desarrollo del estado de Quintana Roo.	11. Promover la firma de convenios de colaboración interinstitucional con los tres niveles de gobierno, agrupaciones patronales, sindicatos e instituciones educativas para fortalecer la atención a la población trabajadora.	
	3.16.1.20. Atender las actividades administrativas, técnicas, jurídicas y de staff.	12. Atender las actividades administrativas, técnicas, jurídicas y de staff.	
3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral	3.16.1.3. Fortalecer los mecanismos de supervisión laboral, con el propósito de garantizar condiciones de trabajo dignas, seguras e inclusivas para todas las personas trabajadoras.	1. Contribuir al trabajo digno e inclusivo vigilando el cumplimiento de la normatividad laboral a través de inspecciones en materia de condiciones generales de trabajo.	2. Vigilancia para el trabajo digno
	3.16.1.4. Fomentar el bienestar laboral y el trabajo digno, promoviendo el conocimiento de las condiciones de trabajo,	2. Promover el cumplimiento de las condiciones de trabajo digno mejorando el conocimiento de obligaciones y derechos	





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

Tema de la actualización del Plan Estatal 2023-2027	Líneas de acción del Plan Estatal	Líneas de acción del Programa Sectorial	Tema del Programa de Desarrollo
	las obligaciones y derechos de las y los trabajadores y personas empleadoras, con perspectiva de género, inclusión y no discriminación.	de las personas trabajadoras y empleadoras.	
	3.16.1.6. Diseñar e implementar políticas integrales que promuevan el bienestar laboral de las mujeres.	3. Incentivar el respeto de las normas laborales que protegen los derechos de las mujeres en los centros de trabajo.	
	3.16.1.7. Implementar mecanismos de monitoreo para fomentar la no ocupación infantil y asegurar el cumplimiento estricto de las normativas que protejan a adolescentes en edad permitida para trabajar.	4. Fortalecer el programa de vigilancia para prevenir el trabajo infantil y garantizar el cumplimiento de las normas que protegen los derechos laborales de menores en edad permitida para trabajar.	
	3.16.1.13. Impulsar acciones orientadas a corregir prácticas irregulares en los centros de trabajo para garantizar el cumplimiento de las normas laborales.	5. Aplicar medidas correctivas en centros de trabajo que incumplen con la normatividad, fomentando entornos laborales que respeten los derechos de la población trabajadora.	
	3.16.1.20. Atender las actividades administrativas, técnicas, jurídicas y de staff.	6. Atender las actividades administrativas, técnicas, jurídicas y de staff.	





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

Tema de la actualización del Plan Estatal 2023-2027	Líneas de acción del Plan Estatal	Líneas de acción del Programa Sectorial	Tema del Programa de Desarrollo
3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral	3.16.2.1. Garantizar el proceso de Conciliación en los términos legales establecidos.	1. Celebrar convenios entre las partes del conflicto laboral, para expedir la constancia de conciliación de conformidad a la Ley.	3. Conciliación Laboral
	3.16.2.2. Formalizar los acuerdos entre trabajadores y patrones, salvaguardando los derechos laborales.	2. Ratificar los convenios derivados de los acuerdos entre trabajadores y patrones, salvaguardando su validez jurídica y la protección de los derechos laborales de ambos.	
	3.16.2.3. Implementar acciones a favor de las partes involucradas en el procedimiento de conciliación, garantizando la protección de sus derechos laborales.	3. Asesorar en materia laboral a las partes involucradas en el proceso conciliatorio, asegurando el cumplimiento normativo y la protección de sus derechos.	
	3.16.2.4. Convocar formalmente a las partes involucradas en el procedimiento de conciliación laboral.	4. Notificar oficialmente a las partes involucradas para que asistan a las audiencias de conciliación prejudicial.	
	3.16.2.5. Formalizar el ingreso de trámites iniciales para la resolución de conflictos laborales, mediante canales accesibles y conforme a los criterios legales establecidos.	5. Atender con prontitud las solicitudes presentadas, a fin de dar inicio oportuno al proceso de conciliación laboral prejudicial.	
	3.16.2.6. Promover y garantizar el servicio de conciliación laboral	6. Difundir los beneficios de la conciliación laboral a los trabajadores y empleadores, como una	





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

Tema de la actualización del Plan Estatal 2023-2027	Líneas de acción del Plan Estatal	Líneas de acción del Programa Sectorial	Tema del Programa de Desarrollo
3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral	como principal medio de solución para dirimir los conflictos laborales con mayor prontitud.	forma de solucionar los conflictos.	4. Trabajo Inclusivo
	3.16.2.10. Atender las actividades administrativas, técnicas, jurídicas y de staff.	7. Atender las actividades administrativas, técnicas, jurídicas y de staff.	
	3.16.3.1. Impulsar la vinculación de las personas buscadoras de trabajo con las vacantes de empleo concertadas con el sector público y privado.	1. Promover el trabajo coordinado con el sector empresarial para captar sus vacantes para ofertarlas a las personas buscadoras de trabajo.	
	3.16.3.2. Fomentar la inserción laboral de mujeres en vacantes formales, con el servicio de bolsa de trabajo.	2. Impulsar la inserción laboral de las mujeres con el servicio de bolsa de trabajo.	
	3.16.3.3. Vincular a las personas buscadoras de trabajo a las vacantes ofertadas para el extranjero.	3. Promover la colocación al extranjero en vacantes ofertadas en los programas del Servicio Nacional de Empleo.	
	3.16.3.4. Fomentar la inserción laboral equitativa e inclusiva, con servicios masivos de atención entre oferentes y demandantes de empleo, con el fin de ampliar las opciones de empleo para diversos sectores de la población	4. Implementar el Programa Empléate Quintana Roo, con eventos de ferias de empleo en sus diferentes modalidades, Empléate Mujer, Empléate Joven e Inclúyeme y Empléame.	





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

Tema de la actualización del Plan Estatal 2023-2027	Líneas de acción del Plan Estatal	Líneas de acción del Programa Sectorial	Tema del Programa de Desarrollo
	3.16.3.5. Fomentar la inserción laboral de mujeres en el sector formal mediante la organización y fortalecimiento de ferias de empleo, garantizando acceso equitativo y oportunidades de desarrollo profesional.	5. Realizar una mayor inserción de mujeres buscadoras de trabajo en el sector formal a través de ferias de empleo en la modalidad de Empléate Mujer.	
	3.16.3.6. Implementar cursos de capacitación laboral orientados preferentemente hacia las mujeres.	6. Fortalecer las habilidades laborales de las personas trabajadoras, con cursos de capacitación laboral, integrados mayoritariamente por mujeres.	
	3.16.3.7. Fomentar la conclusión de cursos de capacitación, priorizando el incremento en el número de personas egresadas.	7. Obtener un mayor porcentaje de las personas que egresen con respecto a las personas inscritas en los cursos de capacitación.	
	3.16.3.8. Fortalecer programas, proyectos y acciones orientadas al pleno ejercicio de los derechos de las personas jóvenes a partir de la institucionalización de la perspectiva de juventudes, considerando las distintas etapas de la juventud y la necesidad de establecer	8. Impulsar la empleabilidad de las personas jóvenes mediante su atención con estrategias integrales de intermediación laboral y programas de capacitación orientados al desarrollo de habilidades, facilitando su inserción en el mercado de trabajo.	





Tema de la actualización del Plan Estatal 2023-2027	Líneas de acción del Plan Estatal	Líneas de acción del Programa Sectorial	Tema del Programa de Desarrollo
	estrategias específicas para cada una de ellas.		
	3.16.3.11 Atender las actividades administrativas, técnicas, jurídicas y de staff.	9. Atender las actividades administrativas, técnicas, jurídicas y de staff.	

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo y Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo.

Tabla T.1.6. Indicadores y Metas del Programa Establecidos en la actualización del PED 2023-2027

Indicador PED	Fuente	Periodicidad	Unidad de Medida	Línea Base	2025	2026	2027
Tasa de Informalidad Laboral	INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#tabulados	Anual	Porcentaje	44.19	43.44	42.96	42.46
Posición (Proyectada)				9	8	8	8





Indicador PED	Fuente	Periodicidad	Unidad de Medida	Línea Base	2025	2026	2027
Tasa de Conciliación Laboral de Jurisdicción Local	Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (UERSJL). Mapa de avances por entidad federativa. https://reforma laboral.stps.gob.mx/	Anual	Porcentaje	72.9	73.0	74.0	75.0
Posición (Proyectada)				19	19	18	17
Tasa de desocupación	INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#tabulados	Anual	Porcentaje	2.7	2.6	2.5	2.5
Posición (Proyectada)				14	13	12	12

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo y Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo.





Tabla T.1.7. Entregables y Metas de las Líneas de Acción de la actualización del PED 2023-2027

Tema PED		3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.1.1. Proteger los derechos de las personas trabajadoras mediante la orientación, el reconocimiento y el respeto de la normatividad laboral.		
Entregable:	Asesorías Jurídicas en Materia Laboral	Unidad de Medida:	Asesoría	
Descripción:	Brindar asesoría jurídica en materia laboral a personas trabajadoras y sindicatos.			
Medio de verificación:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Asesorías jurídicas en materia laboral. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/			
Línea base:	8,693	Año de línea base:	2022	
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:	8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.			
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.			
Meta Total: 44,000				
2023	2024	2025	2026	2027
8,700	8,760	8,810	8,840	8,890

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

Tema PED		3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.1.2 Impulsar el diálogo social como medio para fortalecer los acuerdos entre sindicatos, empleadores y autoridades, a fin de fomentar un entorno laboral que respete y proteja los derechos de las personas servidoras públicas.		
Entregable:		Procedimientos Jurisdiccionales Colectivos Concluidos	Unidad de Medida:	Procedimiento
Descripción:		Acción procesal jurisdiccional en defensa del interés colectivo de servidores públicos que conforman sindicatos.		
Medio de verificación:		Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Procedimientos Jurisdiccionales Colectivos Concluidos. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/		
Línea base:		97	Año de línea base:	2022
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:		8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.		
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:		8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgo para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.		
Meta Total: 600				
2023	2024	2025	2026	2027
100	110	120	130	140

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.





Tema PED		3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.1.3 Fortalecer los mecanismos de supervisión laboral, con el propósito de garantizar condiciones de trabajo dignas, seguras e inclusivas para todas las personas trabajadoras.		
Entregable:	Inspecciones en Condiciones Generales de Trabajo	Unidad de Medida:	Inspección	
Descripción:	Vigilancia que se realiza en los centros de trabajo con el fin de verificar el cumplimiento de las normas laborales.			
Medio de verificación:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Inspecciones en Condiciones Generales de Trabajo. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/			
Línea base:	1,253	Año de línea base:	2022	
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:	8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.			
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.			
Meta Total: 5,950				
2023	2024	2025	2026	2027
1,150	1,170	1,190	1,210	1,230

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Nota: A partir de 2023, se consideran entregables específicos las inspecciones para vigilar el cumplimiento de las normas de la mujer trabajadora y de adolescentes en edad permitida para trabajar, para atender las líneas de acción 3.16.1.6 y 3.16.1.7 de la actualización del Plan Estatal de Desarrollo 2023 – 2027. El total de acciones de inspección es de: 1,350 en 2023; 1,400 en 2024; 1,450 en 2025; 1,500 en 2026 y 1,550 en 2027.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

Tema PED		3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.1.4 Fomentar el bienestar laboral y el trabajo digno, promoviendo el conocimiento de las condiciones de trabajo, las obligaciones y derechos de las y los trabajadores y personas empleadoras, con perspectiva de género, inclusión y no discriminación.		
Entregable:	Capacitaciones en Condiciones Generales de Trabajo	Unidad de Medida:	Capacitación	
Descripción:	Capacitaciones dirigidas a las personas trabajadoras y empleadoras sobre los derechos y obligaciones que establece la legislación en la materia.			
Medio de verificación:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Capacitaciones en Condiciones Generales de Trabajo. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/			
Línea base:	85	Año de línea base:	2022	
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:	8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.			
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.			
Meta Total: 475				
2023	2024	2025	2026	2027
85	90	95	100	105

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.





Tema PED	3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral			
Línea de acción:	3.16.15 Garantizar a las personas trabajadoras y empleadoras imparcialidad, certeza y seguridad jurídica en la resolución de los conflictos laborales y de término de la relación laboral, favoreciendo el convenio entre las partes como medio para la impartición de justicia.			
Entregable:	Convenios Dentro y Fuera de Juicio	Unidad de Medida:	Convenio	
Descripción:	Acuerdo o arreglo alcanzado entre personas trabajadoras y empleadoras con el fin de resolver una controversia antes de la emisión de una resolución en el juicio laboral o suscrito de manera amistosa y ratificado por la autoridad laboral.			
Medio de verificación:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Convenios Dentro y Fuera de Juicio. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/			
Línea base:	499	Año de línea base:	2024	
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:	8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.			
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgo para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.			
Meta Total: 1,653				
2023	2024	2025	2026	2027
0	0	505	548	600

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Nota: La meta para el Tribunal de Conciliación y Arbitraje es: 45 en 2025; 47 en 2026 y 49 en 2027. La meta para la Junta Local y Especiales de Conciliación y Arbitraje es: 460 en 2025; 501 en 2026 y 551 en 2027.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

Tema PED		3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.1.6. Diseñar e implementar políticas integrales que promuevan el bienestar laboral de las mujeres.		
Entregable:		Inspecciones de las Normas Laborales de la Mujer	Unidad de Medida:	Inspección
Descripción:		Vigilar en los centros de trabajo, que las personas empleadoras cumplan con los derechos laborales específicos para las mujeres.		
Medio de verificación:		Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Inspecciones de las Normas Laborales de la Mujer. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/		
Línea base:		1	Año de línea base:	2022
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:		8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.		
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:		8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.		
Meta Total: 700				
2023	2024	2025	2026	2027
100	120	140	160	180

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.





Tema PED		3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.1.7. Implementar mecanismos de monitoreo para fomentar la no ocupación infantil y asegurar el cumplimiento estricto de las normativas que protejan a adolescentes en edad permitida para trabajar.		
Entregable:		Inspecciones de Vigilancia de la No Ocupación Infantil	Unidad de Medida:	Inspección
Descripción:		Vigilancia en los centros de trabajo de la no ocupación de menores como trabajadores y del cumplimiento de las normas de los adolescentes en edad permitida para trabajar.		
Medio de verificación:		Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Inspecciones de Vigilancia de la No Ocupación Infantil. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/		
Línea base:		74	Año de línea base:	2022
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:		8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.		
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:		8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.		
Meta Total: 600				
2023	2024	2025	2026	2027
100	110	120	130	140

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

Tema PED		3.1 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.1.8 Ampliar el alcance de las acciones de protección laboral a trabajadoras y trabajadores en municipios con limitado acceso a los servicios laborales institucionales.		
Entregable:	Asesoría Jurídica en las Procuradurías del Bienestar Laboral	Unidad de Medida:	Asesoría	
Descripción:	Asesorías jurídicas brindadas en los municipios donde se han firmado convenios para la operación de las Procuradurías del Bienestar Laboral.			
Medio de verificación:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Asesorías Jurídicas en las Procuradurías del Bienestar Laboral. https://styps.groo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/			
Línea base:	390	Año de línea base:	2024	
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:	8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.			
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.			
Meta Total: 1,350				
2023	2024	2025	2026	2027
0	0	400	450	500

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.





Tema PED		3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.1.9 Fortalecer el acceso a la justicia laboral mediante mecanismos de asistencia legal oportuna y calificada, con el fin de equilibrar las condiciones procesales de las personas trabajadoras que enfrentan conflictos laborales.		
Entregable:	Acciones de Representación Legal	Unidad de Medida:	Acción	
Descripción:	Acto jurídico mediante el cual el personal jurídico actúa en representación de una persona trabajadora dentro del ámbito del derecho laboral para proteger sus derechos, incluyendo la presentación de demandas y la defensa en juicios laborales.			
Medio de verificación:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Acciones de Representación Legal. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/			
Línea base:	92	Año de línea base:	2024	
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:	8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.			
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.			
Meta Total: 368				
2023	2024	2025	2026	2027
0	0	106	122	140

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



Tema PED		3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.1.10 Impulsar mecanismos de conclusión de las relaciones de trabajo que prioricen el acuerdo mutuo y la legalidad, asegurando condiciones justas para personas trabajadoras y empleadoras.		
Entregable:	Acuerdos de Conciliación Suscritos	Unidad de Medida:	Acuerdo	
Descripción:	Acuerdo celebrado entre personas trabajadoras y empleadoras con el propósito de poner fin a la relación laboral existente o de resolver un conflicto derivado de dicha relación, de manera voluntaria y de común acuerdo entre las partes.			
Medio de verificación:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Acuerdos de Conciliación Suscritos. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/			
Línea base:	2,351	Año de línea base:	2024	
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:	8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.			
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.			
Meta Total: 7,779				
2023	2024	2025	2026	2027
0	0	2,468	2,591	2,720

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.





Tema PED		3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.1.11 Acelerar la conclusión de expedientes laborales en trámite de manera ordenada, imparcial y conforme a derecho, garantizando certeza y seguridad jurídica a las personas trabajadoras y empleadoras.		
Entregable:	Procedimientos Jurisdiccionales Individuales Concluidos	Unidad de Medida:	Procedimiento	
Descripción:	Acción procesal jurisdiccional que ha sido atendida y ha llegado a su fin, ya sea por una resolución, acuerdo, conciliación o cualquier otro mecanismo que resuelva la disputa laboral ante la autoridad.			
Medio de verificación:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Procedimientos Jurisdiccionales Individuales Concluidos. https://styps.groo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/			
Línea base:	2,088	Año de línea base:	2022	
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:	8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.			
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.			
Meta Total: 8,742				
2023	2024	2025	2026	2027
2,175	2,190	1,327	1,455	1,595

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Nota: La meta para el Tribunal de Conciliación y Arbitraje es: 85 en 2023; 90 en 2024; 95 en 2025; 100 en 2026 y 105 en 2027. La meta para la Junta Local y Especiales de Conciliación y Arbitraje es: 2,090 en 2023; 2,100 en 2024; 1,232 en 2025; 1,355 en 2026 y 1,490 en 2027.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



Tema PED		3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.1.12 Emitir resoluciones con estricto apego a la ley, que aseguren la impartición de justicia laboral de manera imparcial y equitativa.		
Entregable:	Resoluciones Judiciales Dictadas	Unidad de Medida:	Laudo	
Descripción:	Resolución que dictan las Juntas o Tribunal de Conciliación y Arbitraje para poner fin a un conflicto de trabajo, en la que se decide la controversia en lo principal, después de que se ha agotado el procedimiento señalado por la Ley Federal del Trabajo para la sustanciación del juicio.			
Medio de verificación:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Resoluciones Judiciales Dictadas. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/			
Línea base:	616	Año de línea base:	2024	
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:	8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.			
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.			
Meta Total: 1,950				
2023	2024	2025	2026	2027
0	0	635	650	665

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Nota: La meta para el Tribunal de Conciliación y Arbitraje es: 78 en 2025; 80 en 2026 y 82 en 2027. La meta para la Junta Local y Especiales de Conciliación y Arbitraje es: 557 en 2025; 570 en 2026 y 583 en 2027.





Tema PED		3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.1.13. Impulsar acciones orientadas a corregir prácticas irregulares en los centros de trabajo para garantizar el cumplimiento de las normas laborales.		
Entregable:	Resoluciones Sancionadoras Emitidas	Unidad de Medida:	Resolución	
Descripción:	Resolución que es emitida una vez detectado el incumplimiento de la normatividad laboral.			
Medio de verificación:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Resoluciones Sancionadoras Emitidas. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/			
Línea base:	3	Año de línea base:	2024	
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:	8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.			
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.			
Meta Total: 36				
2023	2024	2025	2026	2027
0	0	12	12	12

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

Tema PED		3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.2.1. Garantizar el proceso de Conciliación en los términos legales establecidos.		
Entregable:	Constancia de conciliación	Unidad de Medida:	Constancia	
Descripción:	Celebrar convenios de conflictos laborales de conformidad a la Ley Federal del Trabajo.			
Medio de verificación:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Constancia de conciliación. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/			
Línea base:	4,000	Año de línea base:	2022	
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:	8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico			
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.			
Meta Total: 21,500				
2023	2024	2025	2026	2027
4,100	4,200	4,300	4,400	4,500

Fuente: Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



Tema PED		3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.2.2 Formalizar los acuerdos entre trabajadores y patrones, salvaguardando los derechos laborales.		
Entregable:	Ratificación de Convenio		Unidad de Medida:	Convenio
Descripción:	Se garantiza una resolución adecuada entre las partes involucradas en un conflicto laboral, mediante la ratificación de convenios que cumplan con estricto apego a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.			
Medio de verificación:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Ratificación de Convenio. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/			
Línea base:	2,000		Año de línea base:	2022
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:	8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico			
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.			
Meta Total: 11,700				
2023	2024	2025	2026	2027
2,100	2,200	2,300	2,500	2,600

Fuente: Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.





Tema PED		3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.23. Implementar acciones a favor de las partes involucradas en el procedimiento de conciliación, garantizando la protección de sus derechos laborales.		
Entregable:	Asesoría Jurídica	Unidad de Medida:	Asesoría	
Descripción:	A todo ciudadano que solicita información en las delegaciones del Centro de Conciliación, son informados sobre sus derechos laborales en una situación de conflicto laboral.			
Medio de verificación:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Asesoría Jurídica. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/			
Línea base:	7,000	Año de línea base:	2022	
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:	8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico			
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.			
Meta Total: 37,300				
2023	2024	2025	2026	2027
7,100	7,200	7,300	7,800	7,900

Fuente: Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.





Tema PED		3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.2.4. Convocar formalmente a las partes involucradas en el procedimiento de conciliación laboral.		
Entregable:	Notificaciones	Unidad de Medida:	Notificación	
Descripción:	Consta de las notificaciones oficiales dirigidas a las partes involucradas en un conflicto laboral para informarles sobre las fechas de las audiencias.			
Medio de verificación:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Notificaciones emitidas. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/			
Línea base:	10,500	Año de línea base:	2024	
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:	8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico			
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.			
Meta Total: 32,100				
2023	2024	2025	2026	2027
0	0	10,600	10,700	10,800

Fuente: Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

Tema PED		3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.2.5. Formalizar el ingreso de trámites iniciales para la resolución de conflictos laborales, mediante canales accesibles y conforme a los criterios legales establecidos.		
Entregable:	Solicitudes admitidas	Unidad de Medida:	Solicitud	
Descripción:	Solicitudes de conciliación laboral prejudicial aceptadas conforme a los criterios establecidos en Ley.			
Medio de verificación:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Solicitudes admitidas. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/			
Línea base:	10,000	Año de línea base:	2024	
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:	8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico			
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.			
Meta Total: 30,600				
2023	2024	2025	2026	2027
0	0	10,100	10,200	10,300

Fuente: Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

Tema PED		3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.2.6. Promover y garantizar el servicio de conciliación laboral como principal medio de solución para dirimir los conflictos laborales con mayor prontitud.		
Entregable:	Acciones de Promoción de la Conciliación Laboral Prejudicial	Unidad de Medida:	Acción	
Descripción:	Realización de actividades encaminadas para informar y dar a conocer los servicios de conciliación laboral prejudicial.			
Medio de verificación:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Acciones de Promoción de la Conciliación Laboral Prejudicial. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/			
Línea base:	8	Año de línea base:	2024	
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:	8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico			
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.			
Meta Total: 24				
2023	2024	2025	2026	2027
0	0	8	8	8

Fuente: Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

Tema PED		Tema 3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.3.1. Impulsar la vinculación de las personas buscadoras de trabajo con las vacantes de empleo concertadas con el sector público y privado.		
Entregable:	Personas Atendidas Mediante Servicios de Vinculación Laboral	Unidad de Medida:	Persona atendida	
Descripción:	Personas atendidas mediante servicios de vinculación laboral a quienes se les ofrece las vacantes concertadas con los empresarios del Estado.			
Medio de verificación:	Servicio Estatal de Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Personas Atendidas Mediante Servicios de Vinculación Laboral. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/			
Línea base:	13,576	Año de línea base:	2022	
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:	Objetivo 8.- Trabajo Decente y Crecimiento Económico			
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.			
Meta Total: 93,405				
2023	2024	2025	2026	2027
16,855	17,697	18,855	19,511	20,487

Fuente: Servicio Estatal de Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo.





Tema PED		Tema 3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.3.2. Fomentar la inserción laboral de mujeres en vacantes formales, con el servicio de bolsa de trabajo.		
Entregable:	Mujeres Atendidas Mediante Bolsa de Trabajo	Unidad de Medida:	Mujer Atendida	
Descripción:	Atención de mujeres a través de bolsa de trabajo para atender la demanda de búsqueda de empleo de las mismas.			
Medio de verificación:	Servicio Estatal de Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Mujeres Atendidas Mediante Bolsa de Trabajo. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/			
Línea base:	6,159	Año de línea base	2022	
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:	Objetivo 8.- Trabajo Decente y Crecimiento Económico			
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.			
Meta Total: 32,524				
2023	2024	2025	2026	2027
7,753	8,318	5,148	5,505	5,800

Fuente: Servicio Estatal de Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo.





Tema PED		Tema 3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.3.3. Vincular a las personas buscadoras de trabajo a las vacantes ofertadas para el extranjero.		
Entregable:	Personas Jornaleras Agrícolas y No Agrícolas Colocadas en el Extranjero.	Unidad de Medida:	Persona trabajadora colocada	
Descripción:	Promover las vacantes ofertadas por empleadores del extranjero (Canadá, EUA y Alemania) para colocar a personas interesadas en migrar			
Medio de verificación:	Servicio Estatal de Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Personas Jornaleras Agrícolas y No Agrícolas Colocadas en el Extranjero. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/			
Línea base:	312	Año de línea base:	2022	
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:	Objetivo 8.- Trabajo Decente y Crecimiento Económico			
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.			
Meta Total: 1,510				
2023	2024	2025	2026	2027
327	343	280	280	280

Fuente: Servicio Estatal de Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo.

Nota: Los jornaleros trabajan durante un periodo de 3 a 8 meses al año en granjas canadienses y al retornar al país, realizan nuevamente su proceso de contratación sea en la misma granja o con un nuevo empleador, por lo cual es un dato acumulativo anual más las plazas que se autorizan durante el año.





Tema PED		Tema 3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.3.4. Fomentar la inserción laboral equitativa e inclusiva, con servicios masivos de atención entre oferentes y demandantes de empleo, con el fin de ampliar las opciones de empleo para diversos sectores de la población		
Entregable:	Ferias de Empleo Regional y Jornadas de Empleo Realizadas	Unidad de Medida:	Feria realizada	
Descripción:	Propiciar la organización de eventos masivos para promover el reclutamiento directo en un solo lugar.			
Medio de verificación:	Servicio Estatal de Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Ferias de Empleo Regional y Jornadas de Empleo Realizadas. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/			
Línea base:	10	Año de línea base:	2022	
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:	Objetivo 8.- Trabajo Decente y Crecimiento Económico			
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.			
Meta Total: 42				
2023	2024	2025	2026	2027
7	8	9	9	9

Fuente: Servicio Estatal de Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo.





Tema PED		Tema 3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.3.5. Fomentar la inserción laboral de mujeres en el sector formal mediante la organización y fortalecimiento de ferias de empleo, garantizando acceso equitativo y oportunidades de desarrollo profesional.		
Entregable:	Mujeres Atendidas Mediante el Esquema Empléate Quintana Roo (ferias de empleo)	Unidad de Medida:	Mujer Atendida	
Descripción:	Propiciar la organización de eventos masivos para promover el reclutamiento directo de mujeres por parte de los empleadores en un sólo lugar.			
Medio de verificación:	Servicio Estatal de Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Mujeres Atendidas Mediante el Esquema Empléate Quintana Roo (ferias de empleo). https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/			
Línea base:	1,653	Año de línea base:	2022	
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:	Objetivo 8.- Trabajo Decente y Crecimiento Económico			
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.			
Meta Total: 6,198				
2023	2024	2025	2026	2027
1,736	1,822	880	880	880

Fuente: Servicio Estatal de Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo.





Tema PED		Tema 3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.3.6. Implementar cursos de capacitación laboral orientados preferentemente hacia las mujeres.		
Entregable:	Personas Capacitadas en Cursos para el Trabajo	Unidad de Medida:	Persona capacitada	
Descripción:	Impartir cursos de capacitate y empléate, propiciando que los inscritos logren egresar para que se les entregue una constancia de capacitación.			
Medio de verificación:	Servicio Estatal de Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Personas Capacitadas en Cursos para el Trabajo. https://stytps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/			
Línea base:	900	Año de línea base:	2022	
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:	Objetivo 8.- Trabajo Decente y Crecimiento Económico			
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.			
Meta Total: 5,220				
2023	2024	2025	2026	2027
960	960	1,100	1,100	1,100

Fuente: Servicio Estatal de Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo.





Tema PED		Tema 3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral		
Línea de acción:		3.16.3.7. Fomentar la conclusión de cursos de capacitación, priorizando el incremento en el número de personas egresadas.		
Entregable:		Personas Egresadas de Cursos para el Trabajo	Unidad de Medida:	Persona Egresada
Descripción:		Impartir cursos de capacítate y empléate, propiciando que los inscritos logren egresar para que se les entregue una constancia de capacitación.		
Medio de verificación:		Servicio Estatal de Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Personas Egresadas en Cursos para el Trabajo. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/		
Línea base:		900	Año de línea base:	2022
Contribución Directa al Objetivo de la Agenda 2030:		Objetivo 8.- Trabajo Decente y Crecimiento Económico		
Contribución Directa a la Meta de la Agenda 2030:		8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.		
Meta Total: 5,220				
2023	2024	2025	2026	2027
960	960	1,100	1,100	1,100

Fuente: Servicio Estatal de Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo.





Transversales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y sus Organismos Sectorizados: Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo y Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.

Tema PED			
3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral			
Línea de acción:		Fortalecer el trabajo interinstitucional entre los tres niveles de gobierno, el sector obrero-patronal, sindicatos y la ciudadanía para garantizar el bienestar de la población trabajadora.	
Entregable:	Convenios de Trabajo Colaborativo Firmados con Instituciones del Sector Público, Social y Privado	Unidad de medida	Convenios
Descripción:	Convenios de trabajo colaborativo firmados dentro del marco del Nuevo Acuerdo por el Bienestar y Desarrollo de Quintana Roo, con el objetivo de mejorar el servicio que reciben las personas trabajadoras.		
Medio de verificación:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Convenios de Trabajo Colaborativo Firmados con Instituciones del Sector Público, Social y Privado. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/		
Línea base:	10	Año de línea base:	2025
Contribución directa al objetivo de la Agenda 2030:	8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico		
Contribución directa a la meta de la Agenda 2030:	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.		
METAS	2026	2027	
	13	14	

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Servicio Estatal de Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo; Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.





Tema PED			
3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral			
Línea de acción:			
Diseñar e implementar estrategias integrales de sensibilización en instituciones educativas, con el fin de prevenir el trabajo infantil y fomentar una cultura de respeto a los derechos de niñas, niños y adolescentes.			
Entregable:	Niños, Niñas y Adolescentes Concientizados para la Prevención del Trabajo Infantil	Unidad de medida	Niños, niñas y adolescentes concientizados
Descripción:	Campañas de concientización y prevención del trabajo infantil dirigidas a niñas, niños y adolescentes impartidas en escuelas y centros educativos.		
Medio de verificación:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Niños, Niñas y Adolescentes Concientizados para la Prevención del Trabajo Infantil. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/		
Línea base:	500	Año de línea base:	2025
Contribución directa al objetivo de la Agenda 2030:	8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico		
Contribución directa a la meta de la Agenda 2030:	8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.		
METAS	2026	2027	
	600	700	

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Servicio Estatal de Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo; Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.





Tema PED		3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral	
Línea de acción:		Fortalecer Programas, Proyectos y Acciones orientadas al pleno ejercicio de los derechos de las personas jóvenes a partir de la institucionalización de la perspectiva de juventudes, considerando las diferentes etapas de la juventud y la necesidad de establecer estrategias específicas para cada una de ellas.	
Entregable:	Personas Jóvenes Atendidas Mediante Servicios para la Empleabilidad	Unidad de medida	Persona joven atendida
Descripción:	Personas jóvenes atendidas mediante los diferentes servicios para la empleabilidad en el marco del Programa de Apoyo al Empleo.		
Medio de verificación:	Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Personas Jóvenes Atendidas Mediante Servicios para la Empleabilidad. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/		
Línea base:	6,420	Año de línea base:	2025
Contribución directa al objetivo de la Agenda 2030:	8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico		
Contribución directa a la meta de la Agenda 2030:	Meta 8.5: Lograr para 2030 el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad.		
METAS	2026	2027	
	6,560	6,650	

Fuente: Servicio Estatal de Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



Tema PED			
3.16 Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral			
Línea de acción:		Fortalecer Programas, Proyectos y Acciones orientadas al pleno ejercicio de los derechos de las personas jóvenes a partir de la institucionalización de la perspectiva de juventudes, considerando las diferentes etapas de la juventud y la necesidad de establecer estrategias específicas para cada una de ellas	
Entregable:	Personas Jóvenes Capacitadas en Servicios de Empleabilidad y Derechos Laborales	Unidad de medida	Persona joven capacitada
Descripción:	Acciones formativas para la difusión y promoción de los servicios de empleabilidad y los derechos laborales dirigidas a adolescentes en edad permitida para trabajar y a personas jóvenes próximas a incorporarse al mercado laboral.		
Medio de verificación:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reporte de Avance Trimestral del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral: Personas Jóvenes Capacitadas en Servicios de Empleabilidad y Derechos Laborales. https://stytps.groo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/		
Línea base:	1	Año de línea base:	2025
Contribución directa al objetivo de la Agenda 2030:	8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico		
Contribución directa a la meta de la Agenda 2030:	8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.		
METAS	2026	2027	
	480	600	

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Servicio Estatal de Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo; Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

APARTADO ESTRATÉGICO



101



VIII. APARTADO ESTRATÉGICO

OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

TEMA 1. JUSTICIA Y BIENESTAR LABORAL

Objetivo

Asegurar el acceso a la justicia laboral para todas las personas trabajadoras, sin distinción alguna, con igualdad de trato y garantizando el respeto de los derechos laborales.

Estrategia

Fortalecer los mecanismos jurídicos para la protección de los derechos laborales de las y los trabajadores, privilegiando los acuerdos en la solución de los conflictos de trabajo.

Líneas de Acción

- 1. Garantizar la defensa de los derechos laborales de las y los trabajadores, brindando oportunamente orientación y asesoría jurídica en materia laboral.
- 2. Privilegiar el diálogo social a fin de solucionar las controversias sindicales mediante el acuerdo y la conciliación, respetando la libertad y democracia sindical y observando las condiciones generales de trabajo.
- 3. Impulsar la firma de convenios de conciliación entre las partes en los juicios laborales en trámite, con el objetivo de finalizar los litigios antes de una resolución formal, asegurando que los acuerdos respeten los principios jurídicos, la perspectiva de género y los derechos humanos.
- 4. Acercar los servicios de asesoría jurídica y representación legal a las personas trabajadoras en municipios con acceso limitado a mecanismos de protección laboral, mediante el programa de Procuradurías del Bienestar Laboral.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

5. Fortalecer el acceso a la justicia laboral mediante servicios de representación legal gratuitos para las personas trabajadoras, con el objetivo de garantizar condiciones procesales equitativas en los tribunales laborales.
6. Fomentar la formalización de acuerdos directos entre empleadores y trabajadores para la terminación de relaciones laborales, asegurando que estos acuerdos respeten la legalidad vigente sin recurrir a procesos judiciales ante las autoridades laborales.
7. Impulsar la conclusión de los juicios laborales en trámite mediante un proceso ordenado, imparcial y conforme a derecho, asegurando la certeza jurídica tanto para las personas trabajadoras como para los empleadores.
8. Fortalecer la emisión de laudos que pongan fin a los conflictos laborales, asegurando que las resoluciones sean fundamentadas en la ley, sean imparciales y ofrezcan soluciones equitativas para las partes involucradas.
9. Realizar campañas de concientización para la prevención del trabajo infantil, dirigidas a niñas, niños y adolescentes en escuelas y centros educativos.
10. Implementar acciones para la formación y orientación laboral dirigidas a adolescentes en edad permitida para trabajar y personas jóvenes que están por incorporarse al mercado laboral, con contenidos sobre servicios de empleabilidad, derechos laborales, condiciones dignas de empleo y acceso a servicios de asesoría, conciliación y defensoría laboral, mediante talleres, cursos y sesiones informativas.
11. Promover la firma de convenios de colaboración interinstitucional con los tres niveles de gobierno, agrupaciones patronales, sindicatos e instituciones educativas para fortalecer la atención a la población trabajadora.
12. Atender las actividades administrativas, técnicas, jurídicas y de staff.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

TEMA 2. VIGILANCIA PARA EL TRABAJO DIGNO

Objetivo

Fortalecer el cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo, fomentando entornos que brinden bienestar a la población trabajadora.

Estrategia

Implementar acciones integrales de inspección, seguimiento y formación laboral que promuevan la legalidad, prevengan conflictos y fortalezcan una cultura de cumplimiento en los centros de trabajo.

Líneas de Acción

1. Contribuir al trabajo digno e inclusivo vigilando el cumplimiento de la normatividad laboral a través de inspecciones en materia de condiciones generales de trabajo.
2. Promover el cumplimiento de las condiciones de trabajo digno mejorando el conocimiento de obligaciones y derechos de las personas trabajadoras y empleadoras.
3. Incentivar el respeto de las normas laborales que protegen los derechos de las mujeres en los centros de trabajo.
4. Fortalecer el programa de vigilancia para prevenir el trabajo infantil y garantizar el cumplimiento de las normas que protegen los derechos laborales de menores en edad permitida para trabajar.
5. Aplicar medidas correctivas en centros de trabajo que incumplen con la normatividad, fomentando entornos laborales que respeten los derechos de la población trabajadora.
6. Atender las actividades administrativas, técnicas, jurídicas y de staff.





TEMA 3. CONCILIACIÓN LABORAL

Objetivo

Garantizar el procedimiento de conciliación laboral prejudicial de forma gratuita a toda persona que lo solicite salvaguardando sus derechos laborales establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo.

Estrategia

Brindar a las y los actores del mundo del trabajo los mecanismos para el acceso gratuito a los servicios de conciliación laboral prejudicial para resolver sus conflictos laborales, garantizando sus derechos.

Líneas de Acción

- 1. Celebrar convenios entre las partes del conflicto laboral, para expedir la constancia de conciliación de conformidad a la Ley.
- 2. Ratificar los convenios derivados de los acuerdos entre trabajadores y patrones, salvaguardando su validez jurídica y la protección de los derechos laborales de ambos.
- 3. Asesorar en materia laboral a las partes involucradas en el proceso conciliatorio, asegurando el cumplimiento normativo y la protección de sus derechos.
- 4. Notificar oficialmente a las partes involucradas para que asistan a las audiencias de conciliación prejudicial.
- 5. Atender con prontitud las solicitudes presentadas, a fin de dar inicio oportuno al proceso de conciliación laboral prejudicial.
- 6. Difundir los beneficios de la conciliación laboral a los trabajadores y empleadores, como una forma de solucionar los conflictos.





7. Atender las actividades administrativas, técnicas, jurídicas y de staff.

TEMA 4. TRABAJO INCLUSIVO

Objetivo

Fomentar la empleabilidad de las personas buscadoras de trabajo en el ámbito laboral o para el autoempleo.

Estrategia

Impulsar acciones de capacitación, mecanismos de vinculación laboral local y extranjera que propicie la colocación de personas buscadoras de trabajo.

Líneas de Acción

- 1. Promover el trabajo coordinado con el sector empresarial para captar sus vacantes para ofertarlas a las personas buscadoras de trabajo.
- 2. Impulsar la inserción laboral de las mujeres con el servicio de bolsa de trabajo.
- 3. Promover la colocación al extranjero en vacantes ofertadas en los programas del Servicio Nacional de Empleo.
- 4. Implementar el Programa Empléate Quintana Roo, con eventos de ferias de empleo en sus diferentes modalidades, Empléate Mujer, Empléate Joven e Inclúyeme y Empléame.
- 5. Realizar una mayor inserción de mujeres buscadoras de trabajo en el sector formal a través de ferias de empleo en la modalidad de Empléate Mujer.
- 6. Fortalecer las habilidades laborales de las personas trabajadoras, con cursos de capacitación laboral, integrados mayoritariamente por mujeres.
- 7. Obtener un mayor porcentaje de las personas que egresen con respecto a las personas inscritas en los cursos de capacitación.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

- 8. Impulsar la empleabilidad de las personas jóvenes mediante su atención con estrategias integrales de intermediación laboral y programas de capacitación orientados al desarrollo de habilidades, facilitando su inserción en el mercado de trabajo.
- 9. Atender las actividades administrativas, técnicas, jurídicas y de staff.



107



STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

QUINTANA
ROO
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

**BASES PARA SU COORDINACIÓN Y
CONCERTACIÓN**



108



STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

IX. BASES PARA SU COORDINACIÓN Y CONCERTACIÓN

El sector laboral se compromete con los objetivos del Nuevo Acuerdo por el Bienestar y el Desarrollo de Quintana Roo, con el propósito de avanzar, de manera conjunta y solidaria, hacia un nuevo modelo de trabajo que impulse el diálogo y la participación de todos los sectores involucrados. Los tres órdenes de gobierno, las cámaras empresariales, las organizaciones sindicales y la población trabajadora asumirán y cumplirán los compromisos en materia de empleo y justicia laboral, con el objetivo de contribuir a un desarrollo más equitativo y a una prosperidad compartida.

El reconocimiento y la garantía de los derechos laborales de las mujeres constituye una prioridad para este gobierno de corazón feminista, encabezado por la Lcda. Mara Lezama Espinosa. En este marco, y como parte del Nuevo Acuerdo por el Bienestar y Desarrollo de Quintana Roo, se impartirán cursos en coordinación con la Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias de Quintana Roo, A.C., dirigidos a mujeres empresarias y trabajadoras, orientados al conocimiento y cumplimiento de las condiciones generales de trabajo. Estas acciones buscan fomentar ambientes laborales seguros y armoniosos, así como garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres, en apego al marco legal vigente.

En cumplimiento de lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, se firmó el Acuerdo Solidario por un Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral, con el objetivo de dignificar el empleo de las y los quintanarroenses, promoviendo su incorporación a trabajos formales que garanticen condiciones justas, óptimas y el pleno goce de sus derechos. Asimismo, se busca brindar capacitación para facilitar su acceso a vacantes que ofrezcan salarios que contribuyan a mejorar su bienestar y el de sus familias.

La coordinación con los Ayuntamientos ha sido fundamental para acercar los servicios de asesoría y conciliación a la población trabajadora. En los municipios de Bacalar, Isla Mujeres, José María Morelos, Lázaro Cárdenas y Tulum suscribimos convenios de colaboración para la operación de las Procuradurías





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

del Bienestar Laboral. Ni el desconocimiento de la normatividad ni la falta de recursos económicos serán obstáculos para que la población trabajadora acceda a la justicia laboral como un derecho humano fundamental.

La atención a las juventudes es un compromiso prioritario de la actual administración, al reconocerlos como un sector clave para el desarrollo económico y social de Quintana Roo. En cumplimiento de este compromiso, se firmó un Convenio de Colaboración con el Instituto Quintanarroense de la Juventud, con el propósito de fomentar la inclusión de personas jóvenes en empleos formales y facilitar su vinculación al mercado laboral.

Con el objetivo de prevenir y combatir el trabajo infantil, así como de proteger los derechos laborales de las y los adolescentes en edad permitida para trabajar, ratificaremos con los once Ayuntamientos en el Estado, los convenios de colaboración para instalar las Comisiones Interinstitucionales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CITI). Estas comisiones representan una herramienta clave en la construcción de políticas públicas eficaces y sostenidas, ya que promueven la coordinación entre diferentes niveles de gobierno, instituciones educativas, organizaciones de la sociedad civil y sectores productivos. A través del trabajo articulado de las CITI, es posible identificar factores de riesgo, implementar acciones preventivas y desarrollar estrategias que atiendan las causas estructurales del trabajo infantil.

Con el propósito de fortalecer las competencias, habilidades y destrezas de las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones, a través del Convenio General de Colaboración entre el Gobierno del Estado de Quintana Roo y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se impartió el Diplomado enfocado en Justicia Laboral Burocrática. Mediante esta acción se han capacitado a 73 personas servidoras públicas en la implementación en el Nuevo Sistema de Justicia Laboral. En Quintana Roo, se garantiza que las personas trabajadoras que solicitan servicios jurídicos en materia laboral reciban asesoría y representación legal gratuita y profesional, brindada por personal especializado en la materia. Las y los trabajadores quintanarroenses tienen el





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

pleno respaldo de las instituciones públicas del sector laboral en la atención, conciliación y resolución de sus conflictos laborales.

Es prioritaria la atención a la población buscadora de empleo mediante servicios de bolsa de trabajo, ferias de empleo, capacitación laboral y apoyo para la movilidad laboral al extranjero, con el objetivo de facilitar su colocación en un empleo formal o actividad productiva propia. El convenio de coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de México para la operación del Programa de Apoyo al Empleo, a través del Servicio Estatal de Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo, es fundamental para fortalecer la empleabilidad de la población en el Estado, promoviendo la inserción laboral de grupos vulnerables, como jóvenes, mujeres, adultos mayores y personas con discapacidad. Asimismo, trabajaremos de manera coordinada con los municipios para que los programas de vinculación laboral y capacitación lleguen a toda la población en el Estado. La participación de las empresas, cámaras y agrupaciones patronales será clave para cumplir los objetivos del Programa de Apoyo al Empleo, ya que permitirá contar con información actualizada sobre vacantes disponibles en los centros de trabajo y ofrecerlas a la población buscadora de empleo.

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo, en cumplimiento de su compromiso con el fortalecimiento del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, implementará una estrategia integral de promoción orientada a consolidar la conciliación laboral prejudicial como un mecanismo ágil, eficaz y accesible para la resolución de conflictos de trabajo. Para tal efecto, se continuará con la suscripción de convenios de colaboración con sindicatos, cámaras empresariales e instituciones educativas, con el objetivo de impulsar acciones de capacitación, sensibilización y difusión que posicionen a la conciliación laboral como la principal herramienta para la solución de controversias obrero-patronales.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

De igual manera, se continuará con la formalización de convenios de colaboración con los municipios del Estado, considerando las particularidades económicas y sociales de cada región, lo que permitirá fortalecer la coordinación interinstitucional y acercar territorialmente los servicios del Centro. Con ello, se busca garantizar una cobertura más equitativa y eficiente del modelo de conciliación laboral en todo el territorio de Quintana Roo.

La colaboración entre el gobierno federal, estatal, municipal y los sectores productivos tiene un impacto directo en la productividad y competitividad de Quintana Roo, al garantizar que la fuerza laboral cuente con las herramientas necesarias para responder a las demandas del mercado laboral actual. Esta sinergia es esencial para alcanzar un desarrollo económico inclusivo y sostenible en el Estado.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

**CONTROL, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN
Y ACTUALIZACIÓN**





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

X. CONTROL, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La base para un seguimiento efectivo del Programa Sectorial Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral es contar con información estadística confiable y consistente sobre los resultados obtenidos en la ejecución de los programas y servicios dirigidos a la población trabajadora, así como del desempeño de las instituciones públicas creadas en el Estado para implementar y coordinar las políticas públicas en materia laboral.

Los indicadores son herramientas clave para medir resultados, por lo que su adecuada selección es fundamental para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos y estrategias del Programa Sectorial Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral.

El proceso de seguimiento es un mecanismo clave para la toma de decisiones informadas. El análisis de los datos y resultados de los indicadores aporta información valiosa que permite realizar ajustes a lo programado cuando sea necesario. Por ello, los avances del Programa Sectorial de Empleo y Justicia Laboral se evaluarán trimestralmente a partir de información estadística, con el propósito de supervisar y medir el cumplimiento de las metas e indicadores planteados.

La evaluación del Programa se llevará a cabo con base en los resultados del seguimiento, a fin de obtener conclusiones cualitativas y cuantitativas sobre el cumplimiento de sus objetivos. Para ello, se compararán las metas con los resultados obtenidos y se analizarán los alcances e impactos de los programas, políticas y estrategias implementadas.

El Subcomité de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral es el órgano colegiado del Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado (COPLADE) responsable de dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de los objetivos, estrategias, líneas





de acción, indicadores y metas previstas en el Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral.

En cumplimiento con la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Quintana Roo, este Programa Sectorial se actualiza en respuesta a la actualización del Plan Estatal de Desarrollo 2023 - 2027, contemplando los cambios en el entorno político, social, ambiental, cultural, económico, educativo y deportivo. Asimismo, ambos documentos podrán modificarse excepcionalmente en cualquier momento, siempre que exista una justificación suficiente para ello.

Indicadores y Metas del Programa

Los indicadores para evaluar el cumplimiento de los objetivos y estrategias de la actualización del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral establecerán metas vinculadas con los resultados de los programas y acciones orientadas al fortalecimiento del sector laboral, con el propósito de consolidar la actualización del Plan Estatal de Desarrollo 2023-2027.

Tabla T.1.8. Indicadores y Metas del Programa

Objetivo/ Estrategia	Indicador	Fuente	Unidad de Medida	Línea Base	2025	2026	2027
Tema 1. Objetivo: Asegurar el acceso a la justicia laboral para todas las personas trabajadoras, sin distinción alguna, con igualdad de trato y garantizando el respeto de los derechos laborales.	Porcentaje de conflictos laborales individuales concluidos por convenio	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/	Porcentaje	59.44	59.7	60.15	61.15
Tema 1. Estrategia: Fortalecer los mecanismos jurídicos para la protección de los derechos laborales de las y los	Porcentaje de conflictos resueltos a favor de las personas trabajadoras	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	Porcentaje	76.13	76.25	76.50	76.75





Objetivo/ Estrategia	Indicador	Fuente	Unidad de Medida	Línea Base	2025	2026	2027
trabajadores, privilegiando los acuerdos en la solución de los conflictos de trabajo.		https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/					
Tema 2. Objetivo: Fortalecer el cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo, fomentando entornos que brinden bienestar a la población trabajadora.	Porcentaje de centros de trabajo que cumplen con las normas laborales	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/	Porcentaje	85.73	86.00	86.20	86.50
Tema 2. Estrategia: Implementar acciones integrales de inspección, seguimiento y formación laboral que promuevan la legalidad, prevengan conflictos y fortalezcan una cultura de cumplimiento en los centros de trabajo.	Porcentaje de cobertura de centros laborales inspeccionados	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/	Porcentaje	27.50	28.40	29.30	30.30
Tema 3. Objetivo: Garantizar el procedimiento de conciliación laboral prejudicial de forma gratuita a toda persona que lo solicite salvaguardando sus derechos laborales establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo.	Porcentaje de Efectividad de la Conciliación Laboral Prejudicial	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/	Porcentaje	75.00	76.00	77.00	78.00





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



Objetivo/ Estrategia	Indicador	Fuente	Unidad de Medida	Línea Base	2025	2026	2027
Tema 3. Estrategia: Brindar a las y los actores del mundo del trabajo los mecanismos para el acceso gratuito a los servicios de conciliación laboral prejudicial para resolver sus conflictos laborales, garantizando sus derechos.	Tasa de variación de Conflictos Laborales resueltos	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/	Porcentaje	13.00	13.30	13.50	13.70
Tema 4. Objetivo: Fomentar la empleabilidad de las personas buscadoras de trabajo en el ámbito laboral o para el autoempleo.	Tasa de población económicamente activa ocupada	INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#tabulados	Porcentaje	97.30	97.40	97.50	97.50
Tema 4. Estrategia: Impulsar acciones de capacitación, mecanismos de vinculación laboral local y extranjera que propicie la colocación de personas buscadoras de trabajo.	Porcentaje de colocados a través de los servicios del programa de apoyo al empleo	Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/	Porcentaje	22.00	34.00	34.00	34.00
	Porcentaje de personas que egresan de los procesos de capacitación en Quintana Roo	Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo.	Porcentaje	95.52	95.52	96.00	96.00





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



Objetivo/ Estrategia	Indicador	Fuente	Unidad de Medida	Línea Base	2025	2026	2027
		https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/					

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo; Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



MECANISMO DE FINANCIAMIENTO





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

XI. MECANISMOS DE FINANCIAMIENTO

Para cumplir con los objetivos y metas de la actualización del Programa Sectorial de Trabajo Inclusivo y Justicia Laboral, se considera que, de manera anual, el Congreso del Estado aprueba el Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado para el ejercicio fiscal correspondiente. Dicho presupuesto establece las erogaciones previstas para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y su órgano desconcentrado, el Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo, así como los recursos destinados para el organismo autónomo Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo. La fuente de financiamiento estará sujeta a la asignación que determine la Secretaría de Finanzas y Planeación, pudiendo los recursos ser de origen Estatal o Federal.

En el caso del Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo, cada año se suscribe un convenio con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) del Gobierno de México para la ejecución del Programa de Apoyo al Empleo (PAE) en el Estado. Con este convenio se establecen los compromisos de asignación de recursos por ambos niveles de gobierno para la operación de programas de vinculación laboral que benefician a la población buscadora de empleo.

El ejercicio del gasto público se sujetará al presupuesto asignado anualmente, atendiendo en todo momento los principios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez, así como las disposiciones normativas aplicables al manejo presupuestal.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



ANEXOS





XII. ANEXOS

ANEXO 1. FICHAS DE INDICADORES DE IMPACTO/RESULTADOS

A continuación, se presentan las fichas técnicas de cada indicador del Objetivo único definido en la sección de Contexto.

Elemento	Características
Indicador:	Tasa de Informalidad Laboral.
Objetivo PED:	Fomentar un mercado laboral justo e inclusivo garantizando el acceso a empleos dignos y el respeto de los derechos de las y los trabajadores, con el fin de mejorar la calidad de vida y el bienestar de la población.
Descripción:	Mide el porcentaje de la población ocupada que trabaja sin acceso a seguridad social ni prestaciones laborales.
Método de cálculo:	$(\text{Población de 15 años y más de edad ocupada en condición de informalidad} / \text{Población de 15 años y más de edad ocupada}) \times 100$
Periodicidad:	Anual.
Fuente:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Informe Anual de Informalidad Laboral. https://stytps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/
Dimensión:	Eficacia.
Referencias adicionales:	INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#tabulados





Elemento	Características
Indicador:	Tasa de Conciliación Laboral de Jurisdicción Local.
Objetivo PED:	Fomentar un mercado laboral justo e inclusivo garantizando el acceso a empleos dignos y el respeto de los derechos de las y los trabajadores, con el fin de mejorar la calidad de vida y el bienestar de la población.
Descripción:	Mide el porcentaje de conflictos individuales resueltos mediante la conciliación y ratificación de convenios con respecto al total de conflictos individuales atendidos.
Método de cálculo:	$(\text{Número de conflictos de trabajo conciliados} / \text{Número de conflictos de trabajo finalizados}) \times 100$
Periodicidad:	Anual.
Fuente:	Datos estadísticos del Centro de Conciliación Laboral de Quintana Roo. https://cclqroo.qroo.gob.mx/programatico/
Dimensión:	Eficacia.
Referencias adicionales:	Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (UERSJL). https://reformalaboral.stps.gob.mx/





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

Elemento	Características
Indicador:	Tasa de Desocupación.
Objetivo PED:	Fomentar un mercado laboral justo e inclusivo garantizando el acceso a empleos dignos y el respeto de los derechos de las y los trabajadores, con el fin de mejorar la calidad de vida y el bienestar de la población.
Descripción:	Mide el porcentaje de la población quintanarroense de 15 años y más que no cuenta con empleo y busca activamente uno, respecto al total de la población de 15 años y más que participa activamente en el mercado laboral, de acuerdo con los criterios establecidos por el INEGI.
Método de cálculo:	$(\text{Población quintanarroense de 15 años y más de edad económicamente activa desocupada} / \text{Población quintanarroense de 15 años y más de edad económicamente activa}) \times 100$
Periodicidad:	Anual.
Fuente:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Informe Anual de Población Desocupada en Quintana Roo. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/
Dimensión:	Eficacia.
Referencias adicionales:	INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#tabulados Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo. https://seecat.qroo.gob.mx/reporte-ejecutivo-de-desempeno/





ANEXO 2. FICHAS DE INDICADORES DEL PROGRAMA

A continuación, se presentan las fichas técnicas de los indicadores propuestos para dar seguimiento a los objetivos y estrategias establecidas en el presente programa.

Elemento	Características
Indicador:	Porcentaje de conflictos laborales individuales concluidos por convenio.
Objetivo:	Asegurar el acceso a la justicia laboral para todas las personas trabajadoras, sin distinción alguna, con igualdad de trato y garantizando el respeto de los derechos laborales.
Descripción:	Mide el porcentaje de conflictos laborales individuales que se resuelven mediante un acuerdo o conciliación entre las partes, lo que permite su conclusión de manera más rápida sin necesidad de que la autoridad competente dicte una sentencia, respecto al total de conflictos laborales individuales concluidos.
Método de cálculo:	(Número de conflictos laborales individuales concluidos por convenio / Número de conflictos laborales individuales concluidos) x 100
Periodicidad:	Anual.
Fuente:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Informe Anual de Conflictos Laborales Individuales Concluidos por Convenio. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/
Dimensión:	Eficacia.
Referencias adicionales:	N/A.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

Elemento	Características
Indicador:	Porcentaje de conflictos resueltos a favor de las personas trabajadoras.
Estrategia:	Fortalecer los mecanismos jurídicos para la protección de los derechos laborales de las y los trabajadores, privilegiando los acuerdos en la solución de los conflictos de trabajo.
Descripción:	Mide el número de conflictos laborales resueltos favorablemente para las personas trabajadoras en relación al número de conflictos laborales concluidos.
Método de cálculo:	$(\text{Número de conflictos laborales con resolución a favor de las personas trabajadoras} / \text{Número de conflictos laborales resueltos}) \times 100$
Periodicidad:	Anual.
Fuente:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Informe Anual de Resoluciones Laborales a favor de la población trabajadora. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/
Dimensión:	Eficacia.
Referencias adicionales:	N/A.





STYPS
SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

SEECAT
SERVICIO ESTATAL
DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CCLQROO
CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

**QUINTANA
ROO**
UNIDOS PARA
TRANSFORMAR

Elemento	Características
Indicador:	Porcentaje de centros de trabajo que cumplen con la normatividad laboral.
Objetivo:	Fortalecer el cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo, fomentando entornos que brinden bienestar a la población trabajadora.
Descripción:	Mide el porcentaje de centros de trabajo que cumplen con las normativas laborales establecidas por la legislación vigente en cuanto a condiciones generales de trabajo y derechos de las personas trabajadoras, incluyendo la protección específica para menores en edad permitida para trabajar, con relación al total de centros de trabajo inspeccionados.
Método de cálculo:	(Número de centros de trabajo que cumplen con la normatividad / Numero de centros de trabajo inspeccionados) x 100
Periodicidad:	Anual.
Fuente:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Informe Anual de Cumplimiento de la Normatividad Laboral en Quintana Roo. https://styps.qroo.gob.mx/medios-de-verificacion/
Dimensión:	Eficacia.
Referencias adicionales:	Informe Anual de Cumplimiento de la Normatividad Laboral en Quintana Roo. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/





Elemento	Características
Indicador:	Porcentaje de cobertura de centros laborales inspeccionados.
Estrategia:	Implementar acciones integrales de inspección, seguimiento y formación laboral que promuevan la legalidad, prevengan conflictos y fortalezcan una cultura de cumplimiento en los centros de trabajo.
Descripción:	Mide la cobertura de centros de trabajo clasificados como pequeñas, medianas y grandes empresas que han sido inspeccionados por la autoridad laboral para vigilar el cumplimiento de la normatividad.
Método de cálculo:	(Número de centros de trabajo inspeccionados / Número de centros de trabajo clasificados como pequeñas, medianas y grandes empresas) x 100
Periodicidad:	Anual.
Fuente:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Informe Anual de la Dirección del Trabajo y Previsión Social: Inspecciones a centros de trabajo. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/
Dimensión:	Eficacia.
Referencias adicionales:	N/A.





Elemento	Características
Indicador:	Porcentaje de Efectividad de la Conciliación Laboral.
Objetivo:	Garantizar el procedimiento de conciliación laboral prejudicial de forma gratuita a toda persona que lo solicite salvaguardando sus derechos laborales establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo.
Descripción:	Este porcentaje refleja cuántos conflictos laborales se logran resolver mediante conciliación, en relación con el total de casos que ingresan a ese proceso.
Método de cálculo:	$(\text{Convenios celebrados derivados de conciliación} / \text{Número de Conflictos concluidos derivados de conciliación}) \times 100$
Periodicidad:	Anual.
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo. Reporte estadístico del porcentaje de efectividad del CCLQROO. https://cclqroo.qroo.gob.mx/programatico/
Dimensión:	Eficacia.
Referencias adicionales:	N/A.

Elemento	Características
Indicador:	Tasa de variación de Conflictos Laborales resueltos.
Estrategia:	Brindar a las y los actores del mundo del trabajo los mecanismos para el acceso gratuito a los servicios de conciliación laboral prejudicial para resolver sus conflictos laborales, garantizando sus derechos.
Descripción:	Mide el aumento de conflictos laborales solucionados en relación a un periodo base.
Método de cálculo:	$((\text{Número de conflictos solucionados en el periodo} / \text{Número de conflictos solucionados en el periodo base}) - 1) \times 100$
Periodicidad:	Anual.
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo. Reporte de estadísticas del CCLQROO. https://cclqroo.qroo.gob.mx/programatico/
Dimensión:	Eficacia.
Referencias adicionales:	N/A.





Elemento	Características
Indicador:	Tasa de población económicamente activa ocupada.
Objetivo:	Fomentar la empleabilidad de las personas buscadoras de trabajo en el ámbito laboral o para el autoempleo.
Descripción:	Mide el porcentaje de la población quintanarroense de 15 años y más que cuenta con empleo, respecto al total de la población de 15 años y más que participa activamente en el mercado laboral, de acuerdo con los criterios establecidos por el INEGI.
Método de cálculo:	$(\text{Población quintanarroense de 15 años y más de edad económicamente activa ocupada} / \text{Población quintanarroense de 15 años y más de edad económicamente activa}) \times 100$
Periodicidad:	Anual.
Fuente:	Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo. Informe de Avance Anual de Población Ocupada en Quintana Roo. https://styps.qroo.gob.mx/subcomite-sectorial-de-trabajo-inclusivo-y-justicia-laboral/
Dimensión:	Eficacia.
Referencias adicionales:	INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#tabulados

Elemento	Características
Indicador:	Porcentaje de colocados a través de los servicios del Programa de Apoyo al Empleo.
Estrategia:	Impulsar acciones de capacitación, mecanismos de vinculación laboral local y extranjera que propicie la colocación de personas buscadoras de trabajo.
Descripción:	Mide el porcentaje de colocados a través de los servicios del programa de apoyo al empleo.
Método de cálculo:	$(\text{Personas colocadas} / \text{Personas atendidas}) \times 100$
Periodicidad:	Anual.
Fuente:	Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo. Informe de avance trimestral de los servicios de vinculación laboral. https://seecat.qroo.gob.mx/reporte-ejecutivo-de-desempeno/
Dimensión:	Eficacia.
Referencias adicionales:	N/A.





Elemento	Características
Indicador:	Porcentaje de personas que egresan de los procesos de capacitación en Quintana Roo.
Estrategia:	Impulsar acciones de capacitación, mecanismos de vinculación laboral local y extranjera que propicie la colocación de personas buscadoras de trabajo.
Descripción:	Mide la eficiencia terminal de los cursos de capacitación, expresando el porcentaje de personas inscritas que logran concluir satisfactoriamente el proceso formativo.
Método de cálculo:	$(\text{Personas egresadas de un curso de capacitación} / \text{Personas inscritas a un curso de capacitación}) \times 100$
Periodicidad:	Anual.
Fuente:	Servicio Estatal del Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo. Formato FORCAE – Control de Apoyos a la Empleabilidad. https://seecat.qroo.gob.mx/reporte-ejecutivo-de-desempeno/
Dimensión:	Eficacia.
Referencias adicionales:	N/A.





Secretaría de Gobierno

Dirección del Periódico Oficial

Directorio

Lcda. María Elena H. Lezama Espinosa
Gobernadora Constitucional del Estado

Lcda. María Cristina Torres Gómez
Secretaria de Gobierno

Mtro. Carlos Rafael Hernández Blanco
Director del Periódico Oficial

Lorena Salazar Canul
Encargada de Edición

Dirección: Av. Insurgentes esquina Corozal 202,
entre David Gustavo Ruíz, Chetumal, Quintana Roo.
C.P.-77013
Tel: 83-2.65.68
E-mail: periodicooficialqr@hotmail.com

Publicado en la Dirección del Periódico Oficial