



# **SEGUIR EL HILO DE LOS DERECHOS:**

procesos de debida  
diligencia en la industria  
indumentaria en México

**DOCUMENTO DE TRABAJO**



**OXFAM**

México



## **Seguir el hilo de los derechos: procesos de debida diligencia en la industria indumentaria en México**

Cuaderno de investigación

Gerencia de Bienestar y Trabajo

Oxfam México

Esta investigación fue realizada en el contexto de Iniciativa Arropa, un esfuerzo de Fundación Avina y sus aliadas –entre ellas, Oxfam México– para fortalecer el ecosistema de defensa de derechos laborales con el fin de incidir en los marcos normativos y en las prácticas empresariales de la industria de la indumentaria en México, aportando a generar modelos de negocio que consagren la justicia y la dignidad humana como pilares del futuro del trabajo.

Autoras:

Paulina Madero Suárez y Virginie Martin-Onraët son cofundadoras de Transforma - una consultora feminista que acompaña a las organizaciones para promover la igualdad sustantiva, la diversidad y la inclusión para así prevenir y atender las violencias en la región Latinoamericana.

Paulina cuenta con experiencia como abogada en el sector legal y haciendo trabajo de incidencia con la sociedad civil organizada en México y América Latina. Paulina ha sido consultora en materia de Derechos Humanos particularmente en temas de Empresas y Derechos Humanos. Es licenciada en Derecho de la Universidad Iberoamericana, y cuenta con una maestría en Derecho Internacional de los Derechos Humanos por la Universidad de Essex en Inglaterra. paulina.madero@m-m.mx

Virginie Martin-Onraët - cofundadora de Transforma - es una banquera retirada dedicada al desarrollo social y económico, apasionada por los estudios de género con perspectiva interseccional. Virginie tiene experiencia como Gerente de Proyecto, Consultora Senior, Investigadora, Asesora y Crítica en temas de Equidad de Género y Prevención de Violencia. Es licenciada en Administración de Empresas y Finanzas del Instituto Tecnológico Autónomo de México y maestra en Desarrollo Internacional especializada en Estudios de Género por The George Washington University en Washington D.C. virginie.martinon@m-m.mx

Las autoras agradecen la colaboración de Alejandra Castillo Hernández.

Esta publicación está sujeta a copyright, pero el texto puede ser utilizado libremente para la incidencia de política y campañas, así como en el ámbito de la educación y de la investigación, siempre y cuando se indique la fuente de forma completa. El titular del copyright solicita que cualquier uso de su obra le sea comunicado con el objeto de evaluar su impacto. La reproducción del texto en otras circunstancias o su uso en otras publicaciones, así como en traducciones o adaptaciones, podrá hacerse después de haber obtenido el permiso correspondiente y puede requerir el pago de una tasa.

Para obtener más información sobre este documento es posible contactar a: Elizabeth Calvillo, Gerenta de Bienestar y Trabajo (elizabethcalvillo@oxfamMexico.org) o Sebastián del Pino, Coordinador de Empresas y Derechos Humanos (sebastiandelpino@oxfamMexico.org).

Oxfam México

Cerrada de Salvador Alvarado, núm.7, nivel 2, colonia Escandón,

alcaldía Miguel Hidalgo, C.P. 11800, Ciudad de México

Ciudad de México

Octubre 2023

# ÍNDICE

<b>Definiciones y acrónimos</b>	<b>5</b>
<b>Resumen ejecutivo</b>	<b>6</b>
<b>Introducción</b>	<b>8</b>
Metodología	9
Enfoques	10
Empresas y derechos humanos	10
Interseccionalidad y género no binario	10
Limitaciones	11
<b>¿Cuál es el contexto de la industria indumentaria en México? 13</b>	
Contexto económico y comercial	14
Entendamos el contexto a través de la cadena de valor de la industria indumentaria	15
Contexto social y laboral	16
<b>¿Por qué son importantes la implementación y el acceso a procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos?</b>	<b>20</b>
¿Qué son los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos?	20
¿Qué iniciativas existen sobre procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos en la industria indumentaria en México?	21
Desde las normas legales	21
Desde las políticas públicas	22
Desde el sector privado	22
Desde la sociedad civil	23
<b>¿Cuáles son las barreras para implementar y/o acceder a procesos de debida diligencia en derechos humanos?</b>	
<b>¿Cuál es la perspectiva de las pymes?</b>	<b>24</b>
Las características socioeconómicas y laborales de la industria	24
Una industria fragmentada y diversa	24
Unas condiciones laborales precarias	25
Las operaciones y relaciones a lo largo de la cadena de valor.	
¿Cómo afectan las condiciones de las personas trabajadoras dentro del sector?	27
Subcontrataciones y poder de negociación	27
Barreras por parte del Estado	27
El consumo final en la industria, ¿cómo impacta en las condiciones laborales?	29

Desconocimiento de los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos	30
¿Cuáles son las necesidades para implementar y/o acceder a procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos?	31
El rol de las empresas grandes	31
El rol de las personas consumidoras	33
El rol de las pymes y del Estado mexicano	33
El rol de inversionistas	34
<b>Oportunidades para la implementación de herramientas y acciones que promuevan procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos</b>	<b>35</b>
Frente al reto de las características socioeconómicas y laborales de la industria indumentaria	35
Exigencias a socias comerciales	35
Certificaciones	36
Prácticas laborales relacionadas con los derechos humanos	37
Formaciones	37
Cooperativas textiles	38
Auditorías a talleres y maquilas	38
Sobre el reto de las operaciones y relaciones a lo largo de la cadena de valor	39
Procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos desde la constitución de las empresas	39
El rol del Estado	39
El rol de las pymes	40
Sobre el reto del consumismo y el fast fashion	40
Sensibilizar a personas consumidoras	40
Derechos laborales como estrategia de mercadotecnia	40
Sobre el reto del desconocimiento de los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos	41
Espacios de formación	41
Uso de plataformas existentes	41
<b>Recomendaciones y conclusiones</b>	<b>42</b>
Características de la industria	42
Relaciones de poder a lo largo de la cadena de valor	42
Consumismo y fast fashion	43
Desconocimiento absoluto de los PDDDH	43
<b>Referencias</b>	<b>45</b>

## DEFINICIONES Y ACRÓNIMOS

**Cadena de valor:** describe el modo en que se desarrollan las acciones y actividades de las empresas involucradas en la elaboración de un producto en específico.

**CANAINTEX:** Cámara Nacional de la Industria Textil.

**CANAIVE:** Cámara Nacional de la Industria del Vestido.

**Industria de la confección:** industria encargada de la transformación de la tela en prendas de vestir o de uso industrial, médico y de limpieza, entre otros.

**Industria de la moda:** industria compuesta por personas diseñadoras y productoras textiles, por personas dedicadas al modelaje, y por personas comerciantes y consumidoras que tienen en común productos de uso personal, prendas de vestir, calzado o complementos.

**Industria del vestido:** industria que abarca las actividades económicas de fabricación de insumos textiles y acabado de textiles, fabricaciones de productos textiles, excepto prendas de vestir y la fabricación de prendas de vestir. Lo anterior también contempla su cadena productiva.

**Industria indumentaria:** sector de la industria manufacturera dedicado a la producción de fibras (naturales y sintéticas), telas, hilados y otros productos vinculados con la ropa y la vestimenta. Suele abarcar la fabricación de ropa, piezas de vestir e incluso zapatos, y su labor se desarrolla en fábricas textiles o maquilas. Se considera el producto final de la labor de la industria textil e incluye la venta final del producto. Para efectos de los datos presentados en este estudio, la industria indumentaria integra también la industria de la fabricación de prendas de vestir y del vestido.

**Industria manufacturera:** industria de ensamble o empaque llevado a cabo por una empresa que no es el establecimiento fabricante original. Generalmente, las marcas globales se aprovisionan o son propietarias de las fábricas conocidas como maquilas.

Industria textil: sector de la industria dedicado a la producción de fibras, telas y productos relacionados con la confección de ropa y accesorios.

**PDDDH:** procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos.

**Pymes:** pequeñas y medianas empresas.

Sustentabilidad: proceso que tiene como objetivo encontrar un equilibrio entre la preservación del medio ambiente y el uso de recursos naturales.

**UNCTAD:** Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo.

## RESUMEN EJECUTIVO

La industria indumentaria en México es un sector relevante, tanto por su impacto en la economía (con un producto interno bruto (PIB) total de \$5.5 mil millones de pesos al tercer trimestre del 2022) como por su contribución al desarrollo laboral. Se estima que la población ocupada en la fabricación de prendas en México es de alrededor de 713 mil personas, cifra que representa 1.18% de la población económicamente activa. Este sector ha crecido a niveles exponenciales, dejando graves afectaciones ambientales y sociales. Las condiciones laborales en el sector son precarias y violentas, también nombradas como “una esclavitud moderna”.

Los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos (PDDDH) parten del hecho de que las empresas tienen la responsabilidad de respetar tales derechos. Esto implica abstenerse de infringir los derechos de las personas trabajadoras y hacer frente a las consecuencias negativas que puedan tener las operaciones sobre estos derechos.

En México no existe un marco normativo que obligue al sector privado a implementar PDDDH. En 2020, se presentó la iniciativa para crear la Ley General de Responsabilidad Empresarial y Debida Diligencia Corporativa, pero a la fecha no ha sido aprobada y ha sido objeto de críticas.

A nivel de política pública existe un Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024. El gobierno federal ha realizado actividades para involucrar al sector privado; sin embargo, no existe información sobre las sesiones que permita ver, de manera específica, qué se ha hecho con la industria indumentaria.

En 2021, el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) publicó el documento “ABC de la debida diligencia en derechos humanos para PYMEs”. Sin embargo, se identifica que este documento no considera la posición de desigualdad en la que se encuentran las pymes frente a empresas más grandes.

La sociedad civil organizada mexicana consolidó la Comunidad Marco sobre Debida Diligencia en Derechos Humanos (COMADH), con el objetivo de promover el diálogo entre actoras y evitar violaciones a los derechos humanos en el sector.

Este informe presenta cuatro grandes retos que las pymes enfrentan para implementar PDDDH.

1. Las características socioeconómicas y laborales de la industria indumentaria. Los PDDDH requieren recursos económicos y humanos; sin embargo, el 8% de las pymes carece de solvencia financiera. Las pymes se encuentran en posiciones de desventaja en comparación con las grandes empresas.
2. Las relaciones a lo largo de la cadena de valor. El sistema de operación fragmentado da por resultado una difícil trazabilidad de las condiciones laborales en cada eslabón de la cadena de valor. Por ejemplo, se contratan talleres en países de renta media, a veces por proyectos cortos y por pedidos pequeños. Esta situación limita la posibilidad de las pymes de exigir condiciones laborales dignas dentro de tales establecimientos.

3. El consumo final en la industria. Las personas consumidoras buscan precios bajos y producción constante, lo cual lleva a la priorización de la producción en masa y deja en segundo plano las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Las pymes se ven particularmente afectadas por la competencia desleal.
4. El desconocimiento de los PDDDH. En la industria reina un conocimiento bajo o casi nulo del marco de empresas y derechos humanos y del concepto de PDDDH.

A continuación, se destacan algunas de las acciones presentadas en este informe para atender los retos previamente indicados:

- Características de la industria. Diseñar estrategias de incidencia con inversionistas y financiadoras de la industria con la finalidad de que integrar PDDDH sea un requisito de financiamiento para las empresas.
- Relaciones de poder a lo largo de la cadena de valor. Crear fondos de financiamiento para pymes con tasas privilegiadas sujetas a demostrar la implementación de PDDDH.
- Consumismo fast fashion. Diseñar campañas y espacios de sensibilización dirigidos a personas consumidoras que, en un lenguaje sencillo, socialicen lo que significa adquirir un producto sustentable y cómo se refleja en políticas de transparencia y cumplimiento de PDDDH.
- Desconocimiento absoluto de los PDDDH. Capacitar a empresas, marcas y organizaciones para que asuman su responsabilidad de implementar PDDDH. Diseñar guías adaptadas al sector con lineamientos prácticos de cómo implementar PDDDH. Crear espacios para el intercambio de buenas prácticas entre empresas del sector.

**Resulta crucial seguir documentando buenas prácticas en el sector, transparentarlas y compartir información entre las actoras que conforman la industria. Es urgente que las personas trabajadoras se vuelvan una prioridad dentro del sector textil en México.**

# INTRODUCCIÓN

El sector textil y de la confección es un gigante económico a nivel global que ha crecido de forma extraordinaria en las últimas décadas, dejando tras de sí dos grandes afectaciones. Por un lado, la industria de la moda es la segunda más contaminante del mundo<sup>1</sup> y, por otro, las condiciones laborales en el sector son precarias y violentas, equiparables a lo que muchas personas expertas llaman “esclavitud moderna”.<sup>2</sup>

La actividad maquiladora<sup>3</sup> en el sector textil y de la confección se caracteriza por ofrecer los salarios más bajos dentro de la actividad manufacturera, así como jornadas laborales extendidas sin compensación salarial y constantes casos de acoso laboral y violencia, entre otros. Este sector está mayoritariamente integrado por mujeres trabajadoras quienes, además de vivir condiciones laborales inseguras e inestables, son responsables de la totalidad de las tareas domésticas y de cuidados, situación que las deja bajo la presión de dobles o triples jornadas de trabajo.

Parte de este sistema de explotación —y uno de los retos más grandes que existen en la industria de la moda— es la fragmentación de su cadena de valor y la total falta de trazabilidad de las relaciones laborales. Esta industria se mantiene a través de una red de subcontratación de las personas trabajadoras, mediante la cual las empresas multinacionales obtienen acceso a mano de obra barata sin ser empleadoras directas y sin asumir ningún tipo de responsabilidad legal.<sup>4</sup> Esta problemática es parte de la realidad de una de las cadenas de valor más extensas del mundo, en la cual operan distintas relaciones de poder que posibilitan que distintas actoras puedan contribuir a los avances en materia de empresas y derechos humanos.

OXFAM México, a través de la Coordinación de Empresas y Derechos Humanos, promueve que las corporaciones integren una perspectiva de derechos humanos y cumplan con su responsabilidad de respetarlos a lo largo de toda su cadena de valor. Uno de los proyectos que OXFAM México está impulsando en esta materia es Arropa, un esfuerzo de Fundación Avina y sus aliadas para fortalecer el ecosistema de defensa de derechos laborales con el fin de incidir en los marcos normativos y en las prácticas empresariales de la industria indumentaria en México. Arropa busca generar modelos de negocio cuyos pilares sean la justicia y la dignidad humana. Para lograrlo, OXFAM México busca generar puentes de diálogo con empresas interesadas en fortalecer sus políticas en materia laboral y de derechos humanos.

---

1 Naciones Unidas. El costo ambiental de estar a la moda. 12 de abril de 2019.

2 El País. La otra cara de la industria textil: “Me sangraban los dedos, pero me obligaban a seguir trabajando”. 1 de enero de 2023.

3 Actualmente, el término maquila se refiere a cualquier manufactura parcial, ensamble o empaque llevado a cabo por una empresa que no sea el establecimiento fabricante original. Generalmente, las marcas globales se aprovisionan o son propietarias de las fábricas conocidas como maquilas. Para más sobre la industria maquiladora, ver:

<https://index.org.mx/IMMEX/antecedentes.html>.

<https://www.maquilasolidarity.org/es/nuestrotrabajo/responsabilidadempresarial>

4 La Círcula. Círculo Feminista de Análisis Jurídico. Reforma laboral: análisis desde una perspectiva de género y de la industria de la moda. Enero 2023, p. 39; El Economista. Industria de la moda le toma la medida a las mujeres para explotación laboral.

23 de marzo de 2023.



Dentro de este proyecto, en el que OXFAM México trabaja con Transforma S.C.,<sup>5</sup> y a través de esta investigación, se observa la necesidad de desarrollar herramientas para que las corporaciones del sector, sin importar su tamaño, puedan conocer el marco de empresas y derechos humanos, capacitarse y acceder o implementar procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos (PDDDH) a lo largo de sus cadenas de valor, con la finalidad de que se garanticen los derechos laborales de las personas trabajadoras. En este sentido, el acceso de las empresas a estos procesos se refiere a que las corporaciones participen, de algún modo, en los PDDDH de otras empresas en tanto formen parte de su cadena de suministro, mientras que la implementación significa generar tales procesos directamente en sus operaciones.

El objetivo de este proyecto es **identificar y analizar las barreras y problemáticas específicas que enfrentan las corporaciones del sector de la indumentaria en el país, especialmente pequeñas y medianas empresas (pymes), para desarrollar recomendaciones y que las corporaciones puedan acceder y/o implementar PDDDH.**

El presente informe se divide en seis secciones: primero, se analiza el contexto de la industria indumentaria en México. En segundo lugar, se explica la importancia que tienen los PDDDH para la garantía de los derechos humanos laborales en la industria indumentaria. En una tercera parte, se presentan las barreras principales para que las empresas, especialmente las pymes, accedan a y/o implementen PDDDH. La cuarta sección estudia las necesidades de las empresas para implementar PDDDH y los diferentes roles de las actoras de la industria. La quinta parte presenta algunas oportunidades frente a los retos estudiados y, finalmente, se concluye con recomendaciones para promover dichos procesos.

## Metodología

Con el fin de contribuir a la identificación y análisis de las barreras y problemáticas que enfrentan las corporaciones del sector de la indumentaria —especialmente pymes— en México para implementar y/o acceder a PDDDH, la investigación se documentó en dos niveles:

1. A través de una revisión de la bibliografía disponible y pública de plataformas de gobierno, organizaciones empleadoras, sociedad civil organizada y notas periodísticas; y
2. Por medio de la recopilación y el análisis de datos a través de catorce entrevistas semiestructuradas,<sup>6</sup> realizadas a personas representantes de doce pymes, a una cooperativa y a una persona investigadora experta. La muestra para las entrevistas consistió en personas que fueran representantes, o bien que tuvieran un puesto de liderazgo estratégico dentro de una empresa del sector. También se invitó a personas que tuvieran una comprensión amplia sobre la cadena de valor y/o suministro del sector de la indumentaria.

Considerando que el sector textil en México se compone en un 90% por pymes,<sup>7</sup> se invitó a pequeñas y medianas empresas mexicanas que realizan trabajo con maquilas o talleres familiares para sus operaciones. La muestra se definió con base en tres criterios:

<sup>5</sup> Transforma es una consultora feminista líder en el desarrollo de estrategias para promover los derechos humanos con perspectiva de género no binario e interseccional. A través de esta investigación, busca promover la igualdad sustantiva en México y, particularmente, documentar los retos de las pymes para acceder y/o implementar PDDDH en sus operaciones y a lo largo de la cadena de valor de la industria indumentaria. Para más, ver: [www.transformamymx](http://www.transformamymx)

<sup>6</sup> Se realizaron veintinueve contactos con diferentes empresas y personas expertas, a quienes se les presentó el proyecto y los objetivos de la investigación. De estos veintinueve contactos, únicamente catorce aceptaron la invitación a participar.

<sup>7</sup> Se realizaron veintinueve contactos con diferentes empresas y personas expertas, a quienes se les presentó el proyecto y los objetivos de la investigación. De estos veintinueve contactos, únicamente catorce aceptaron la invitación a participar.

- A. Se priorizaron a las pymes con menos de 50 personas empleadas;
- B. Se buscaron marcas nacionales que promocionan sus productos en internet o vía redes sociales y que comercializan a personas consumidoras finales y plataformas digitales dentro y/o fuera de México; y
- C. Se seleccionaron marcas que indican ser socialmente responsables en sus páginas de internet o redes sociales.

La mayoría de las empresas entrevistadas para esta investigación participan en la cadena de valor (como se explica más adelante) desde las etapas de preproducción hasta la etapa de venta a personas consumidoras. Se buscó que la muestra fuera diversa, incluyendo a empresas que confeccionan distintos tipos de indumentaria (ropa casual, deportiva, lencería, trajes de baño, uniformes profesionales deportivos, vestidos de novia e indumentaria creada junto con artesanas) para tener una mayor representación de las empresas del sector.

## Enfoques

Las barreras que enfrentan las empresas para acceder y/o implementar PDDDH deben entenderse a partir de un enfoque de empresas y derechos humanos y de una perspectiva de género no binario e interseccional para poder, por un lado, identificar los distintos niveles en los cuales los derechos humanos de las personas trabajadoras se ven afectados y, por otro, identificar las múltiples discriminaciones a las que se enfrentan. Para una mejor comprensión de estos enfoques, a continuación se explican sus objetivos y elementos principales.

### Empresas y derechos humanos

El enfoque de empresas y derechos humanos parte de la base de que las empresas tienen una obligación de respetar los derechos humanos de las personas que pueden llegar a ser impactadas por sus operaciones. Las empresas deben, por un lado, abstenerse de infringir los derechos humanos y, por otro, hacer frente a las afectaciones que puedan generar.<sup>8</sup> Particularmente, este estudio aborda los obstáculos que tienen las empresas para cumplir con sus responsabilidades hacia la base trabajadora que labora en el sector de la industria indumentaria a través de la implementación y/o acceso a PDDDH. Lo anterior implica que, dentro de las operaciones empresariales, las corporaciones garanticen lo siguiente:

- el derecho a un trabajo decente, con un salario equitativo y de igual valor por igual trabajo;
- el derecho a la seguridad, salud e higiene en el trabajo;
- el derecho a la libertad sindical y de asociación;
- el derecho a la igualdad y la no discriminación; y
- el derecho a una vida libre de violencia, entre otros.

### Interseccionalidad y género no binario

Los retos para que las empresas accedan y/o implementen PDDDH se estudian en esta investigación desde un enfoque interseccional con una perspectiva de género no binario. Kimberlé Crenshaw, académica y defensora de derechos humanos, acuñó el concepto de interseccionalidad en 1989 para demostrar que existían vacíos jurídicos que invisibilizaban

<sup>8</sup> CDH ONU. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. HR/PUB/11/04. 2011, Principio Rector 11.

las múltiples opresiones que enfrentaban las trabajadoras afrodescendientes en Estados Unidos. Crenshaw, a través de la interseccionalidad, destacó el hecho de que las mujeres afrodescendientes estaban expuestas a violencias y discriminaciones múltiples por temas de racialización y de género. Crenshaw ha aclarado que la aplicación de la interseccionalidad como herramienta de análisis debe ser contextual y práctica, y que el concepto nunca ha pretendido crear una teoría general de la opresión, sino proponer un concepto de uso práctico para analizar desigualdades concretas y omisiones jurídicas particulares.<sup>9</sup>

En este sentido, el enfoque interseccional permite estudiar, de manera contextual, el fenómeno de la discriminación con base en diferentes motivos ligados a distintos factores de identidad. Así, la interseccionalidad toma en cuenta estos factores para entender una problemática, en este caso, la falta de PDDDH en la industria indumentaria. Los impactos que tienen las empresas en los derechos humanos no afectan a todas las personas de igual manera, sino que dichos impactos se presentan de manera diferenciada,<sup>10</sup> dependiendo del género, la identidad de género, la orientación sexual, la racialización, la edad, la discapacidad y la situación económica u origen nacional, entre otros. Por ello, al implementar PDDDH, las empresas deben analizar que los mecanismos sean sensibles a los impactos diferenciados que sus operaciones puedan ocasionar.

Para efectos de esta investigación, se aborda la interseccionalidad desde un enfoque de género no binario, en el cual el concepto de género se refiere a todas las personas a lo largo del espectro, deconstruyendo el enfoque binario tradicional. El género se estudia como un factor inseparable de cuestiones de racialización, etnia, nivel socioeconómico, discapacidad y edad, entre otros factores de identidad que afectan el privilegio y la vulnerabilidad de las personas trabajadoras.

El presente informe hace uso del lenguaje incluyente con el objetivo de democratizar la comunicación y evitar la generación de estigmas, prejuicios y estereotipos a través de la lengua. Se busca, gracias al lenguaje, dar visibilidad a todas las personas.

## Limitaciones

La investigación presenta ciertas limitaciones en relación con la participación de empresas, particularmente en cuanto a sus localizaciones geográficas y a su formalización en el mercado laboral.

Por cuestiones de interés y cargas laborales de las empresas contactadas, las entrevistas que se agendaron fueron con representantes de empresas que operan en distintas entidades federativas del país, incluyendo la Ciudad de México, el estado de México, Jalisco y Sinaloa, al igual que con una persona representante de una cooperativa y una persona académica experta en la materia. De las catorce entrevistas realizadas a distintas empresas, ocho de las empresas llevan a cabo operaciones dentro de la Zona Metropolitana del Valle de México. Como se mencionó anteriormente, se contactaron veintiún organizaciones del sector, pero sólo catorce accedieron a ser entrevistadas.

Lo anterior dio por consecuencia la ampliación del alcance geográfico de la documentación de barreras específicas que enfrentan las empresas en la industria indumentaria, especialmente pymes, para implementar o acceder a PDDDH. Además, las empresas entrevistadas operan en el mercado formal de la industria, lo cual limita el alcance de la investigación, ya que la mayoría de las pymes de la industria indumentaria operan en la informalidad. Esta situación imposibilita integrar las realidades de las pymes que operan en la informalidad.

9 CDH ONU. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. HR/PUB/11/04. 2011, Principio Rector 11.

10 OCDE. OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct. 2023, p. 27.

Las empresas entrevistadas no son necesariamente empresas que tengan trabajo previo ni experiencia en materia de empresas y derechos humanos o en la implementación de PDDDH, sino que fueron aquellas que mostraron interés en participar en la investigación, lo cual sesga la muestra final por un proceso de autoselección que limita su representatividad.

## ¿Cuál es el contexto de la industria indumentaria en México?

En México, la industria indumentaria<sup>11</sup> es un sector relevante no sólo para la economía nacional y regional, sino por su contribución al desarrollo laboral. Según información pública y oficial, en el tercer trimestre de 2022, la industria de la fabricación de prendas de vestir registró un PIB de \$5.48 mil millones de pesos mexicanos.<sup>12</sup> En esta industria existen 43,785 unidades económicas en todo el país, y las entidades federativas con mayor número de unidades son el estado de México, Puebla y Oaxaca.<sup>13</sup>

Se estima que la población ocupada en la fabricación de prendas de vestir en México es de alrededor de 713 mil personas, lo cual representa 1.18% de la población económicamente activa.<sup>14</sup> La siguiente sección detalla cómo, para el total de esta población, el salario promedio es de \$4.06 mil pesos mexicanos.<sup>15</sup> La mayoría de las personas que trabajan en el sector informal cuenta con un salario promedio de \$3.38 mil pesos,<sup>16</sup> y 33%, que son personas trabajadoras formales, cuentan con un salario promedio mensual de \$5.46 mil pesos. Hasta 2022, el salario mínimo en México (sin contar la zona libre de la frontera norte) era de 172 pesos diarios, con un promedio mensual de \$5.16 mil pesos. En 2023 se aprobó un incremento de 20% al salario mínimo, que alcanzó \$6.29 mil pesos al mes, un monto 86% más alto que el salario promedio de las personas trabajadoras informales del sector. Así, la mayoría de estas personas perciben un salario mucho menor al monto mínimo establecido por las autoridades.<sup>17</sup>

En México, la industria del vestido se conforma casi en su mayoría por micro establecimientos, de los cuales 96% emplea hasta diez personas y genera 6% de la producción bruta.<sup>18</sup> En contraste, las empresas medianas y grandes conforman 1% de los establecimientos, concentran 56% del personal ocupado de la industria y generan 83% de la producción bruta.<sup>19</sup> La mayoría de los establecimientos cuenta con dos personas ocupadas, lo que lleva a concluir a las instancias gubernamentales que dichos establecimientos son talleres familiares.<sup>20</sup> Estos talleres, como se presenta más adelante, operan prácticamente en su totalidad dentro de la economía informal, lo cual suma a la fragmentación de la cadena de valor de la industria indumentaria. Esta situación da por resultado que la toma de responsabilidades por la implementación de PDDH se vuelva difícilmente rastreado.

---

11 La industria indumentaria representa el sector de la industria manufacturera dedicado a la producción de fibras (naturales y sintéticas), telas, hilados y otros productos vinculados con la ropa y la vestimenta. Abarca la fabricación de ropa, piezas de vestir e incluso zapatos, y su labor se desarrolla en fábricas textiles o maquilas. Se considera el producto final de la labor de la industria textil e incluye la venta final del producto. Para efectos de los datos presentados en esta investigación, la industria indumentaria integra también a la industria de la fabricación de prendas de vestir y del vestido.

12 Data México. Fabricación de prendas de vestir. Consultado el 12 de junio de 2023.

13 Ibid.

14 Según la plataforma Data México, durante el segundo trimestre de 2023 se registró que la población económicamente activa fue de 60,216,432 personas.

15 Ibid.

16 Ibid.

17 Conasami. Incremento a los Salarios Mínimos para 2023. 1 de diciembre de 2022.

18 INEGI y CANAIVE. Conociendo la industria del vestido. 2022, p. 9.

19 Ibid.

20 Ibid.

**Tabla 1. Comparativa de características de empresas de distintos tamaños en la industria del vestido<sup>21</sup>**

Características	Micro establecimientos	Empresas medianas y grandes
Participación en la industria	99% de los establecimientos	1% de los establecimientos
Ocupación de personas	30.5 % del personal ocupado en la industria	56% del personal ocupado en la industria
Participación en la producción bruta	6%	83%

Fuente: INEGI y CANAIVE, 2022.

## Contexto económico y comercial

En relación con el rendimiento económico que tiene la industria indumentaria en México, se documenta que el Estado ha promovido acciones para apoyar al sector a nivel nacional a través, por ejemplo, del apoyo a la innovación, calidad y competitividad, de medidas aduaneras contra la competencia desleal y de productos de financiamiento para el empresariado en el sector.<sup>22</sup> Después de la crisis económica de la industria en 2008, han existido condiciones favorables para el sector, como la expansión del mercado de crédito de consumo y la reducción de los aranceles que favorecen la importación de productos.<sup>23</sup> Lo anterior se reflejó de manera positiva en años recientes: en 2020, la industria textil registró un monto de exportaciones por 5,807 millones de dólares, **posicionando a México como el quinto país en exportación de textiles a los Estados Unidos.**<sup>24</sup> También en 2020, el subsector de la fabricación de prendas de vestir registró un incremento anual en el PIB de casi 6%.<sup>25</sup>

A pesar del impacto económico de la industria, las empresas se enfrentan a distintos obstáculos de competitividad. A partir de 2002, el sector en México se vio afectado por la pérdida de inversión extranjera, fenómeno que se explica por la competencia de países del sudeste asiático como China, Bangladesh y Vietnam, dado el aumento de sus exportaciones a los Estados Unidos.<sup>26</sup> En 2023, la Cámara de Industria Textil en Puebla y Tlaxcala señaló que la importación de ropa de marcas asiáticas se ha incrementado 19%, generando un impacto económico negativo en el sector.<sup>27</sup>

<sup>21</sup> Ibid.

<sup>22</sup> Forbes México. 3 medidas del gobierno para impulsar al sector textil. 3 de diciembre de 2014; Nafin. Financiamiento a la industria textil, vestido y moda. 10 de julio de 2017.

<sup>23</sup> HIP y Fundación C&A. Logros y retos de la responsabilidad social corporativa en el sector de la moda en México. Sin fecha de publicación, p. 1.

<sup>24</sup> Forbes México. Industria textil pide al gobierno combatir ilegalidad y costos de energía competitivos. 24 de marzo de 2021.

<sup>25</sup> Op. cit. Data México.

<sup>26</sup> Op. cit. INEGI y CANAIVE, p. 10; Op. cit. HIP y Fundación C&A, p. 2.

<sup>27</sup> La Jornada de Oriente. Importaciones de ropa china crecieron 19%; daña a la industria textil local: Citex. 2 de marzo de 2023.

Esta situación, según explica el director general de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido (CANAIVE), se da, en gran medida, porque los países asiáticos otorgan subsidios a sus industrias de vestido y confección, y no cuentan con los mismos niveles de regulaciones ambientales y laborales que existen en América del Norte.<sup>28</sup>

El Estado mexicano ha llevado a cabo esfuerzos para atender esta pérdida de inversión a través de medidas que buscan regular la competencia en la industria manufacturera, incluyendo el sector textil. Por ejemplo, en febrero de 2023, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) emitió un acuerdo que establece que las mercancías de importación estarán sujetas a regulación para impedir la importación a territorio nacional de mercancías producidas en su totalidad o en parte por trabajo forzoso u obligatorio, incluido el trabajo infantil.<sup>29</sup>

Además del reto de la competitividad, existen otras problemáticas que afectan significativamente a la industria indumentaria mexicana como, por ejemplo, el crimen organizado y la delincuencia. Entre 2018 y 2022, se han denunciado importantes casos de robos dentro del sector. En 2018, según información de la Cámara Nacional de la Industria Textil (CANAINTEX), los robos a empresas de la industria aumentaron 100%, y fueron más comunes en las carreteras de Puebla, Veracruz, Hidalgo, Ciudad de México y estado de México.<sup>30</sup> En 2022, la Confederación Nacional de Transportistas de México (CONATRAM) estimó que el robo de camiones de carga durante ese año podría alcanzar las 7 mil unidades.<sup>31</sup> En marzo de 2023, la presidencia de la CANAINTEX declaró que el transporte de una de sus afiliadas sufrió, al menos, un robo semanal y que, en las últimas diez semanas, se habían registrado diez robos de camiones que contenían material terminado o insumos textiles.<sup>32</sup>

Es importante señalar que la industria indumentaria en México se vio igualmente afectada de gravedad por la pandemia de COVID-19. Por un lado, se presentó una caída en el establecimiento de empresas en el sector. De 2003 a 2017, el número de establecimientos de la industria del vestido aumentó, en promedio, un 7.2% anual, mientras que de 2018 a 2021 las empresas aumentaron anualmente menos de 0.9%.<sup>33</sup> Por otro lado, en 2020, debido a restricciones y cierres de establecimientos registrados al inicio de la pandemia, el PIB de la industria presentó una caída de 29% con respecto a 2019.<sup>34</sup>

## Entendamos el contexto a través de la cadena de valor de la industria indumentaria

El sector privado en México —y particularmente la industria indumentaria— es altamente diverso en cuanto a la escala de las empresas, los distintos bienes que fabrican, el tamaño de producción y la edad de los establecimientos y su clientela, entre otros.<sup>35</sup> Entender cómo se constituye la cadena de valor de esta industria resulta indispensable para visualizar cómo cada eslabón de la actividad comercial contribuye a generar un impacto social.<sup>36</sup>

28 Forbes México. Asia, la verdadera 'preocupación' de la industria textil mexicana. 18 de agosto de 2017.

29 DOF. Acuerdo que establece las mercancías cuya importación está sujeta a regulación a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. 17 de febrero de 2023.

30 CANAINTEX. Se duplicaron robos contra industria textil y confección. 7 de enero de 2019.

31 CANAINTEX. Transportistas temen que robo de unidades aumente este año. 5 de octubre de 2022.

32 El Universal. Son ilegales 2 de cada 3 prendas que se venden: IP. 9 de marzo de 2023.

33 Op. cit. INEGI y CANAIVE, p. 5.

34 Ibid p. 1.

35 Ibid.

36 Blanco, Ana. Hallazgos Generales - Investigación para OXFAM en el marco del Proyecto Arropa. 2023.

La cadena de valor empresarial es un modelo consolidado que describe la forma mediante la cual las diferentes acciones y actividades de una empresa crean valor para la clientela final.<sup>37</sup> La idea principal de este modelo se basa en que dentro de la cadena de valor existen distintos eslabones del proceso económico que añaden valor para las personas consumidoras.<sup>38</sup> Las actividades primarias se refieren a la creación física del producto, a su venta y al servicio de posventa.

La cadena de valor de la industria indumentaria se puede visualizar de la siguiente manera:

**Eslabón 1:** etapa de la producción de insumos o materias primas que se requieren para la fabricación de fibras sintéticas o naturales a través de la agricultura, la minería, la extracción de petróleo y los procesos de reciclaje.

**Eslabón 2:** etapa de preproducción en la cual se prepara la materia prima por medio de procesos de curtido e hilado de fibras y otras materias primas para ser vendidas a personas proveedoras de telas.

**Eslabón 3:** etapa de producción en la cual las telas se cortan, confeccionan y cosen en maquilas o talleres.

**Eslabón 4:** etapa de acabados como bordados, deshilado, teñido, lavado, patrones, planchados y etiquetados

**Eslabón 5:** etapa logística en la que la prenda se empaqueta, almacena y distribuye.

**Eslabón 6:** etapa comercial en la que las empresas, tanto mayoristas como minoristas, realizan la venta a la persona consumidora final.

Las actividades dentro de estos eslabones se llevan a cabo por numerosas contrapartes que, en la mayoría de los casos, no establecen relaciones formales de trabajo. Así, los retos para implementar PDDD que protejan los derechos laborales de las personas trabajadoras en la industria indumentaria inician con la fragmentación que se da a lo largo de la cadena de valor. En otras palabras, las partes involucradas en los procesos de producción de insumos, preproducción, producción y etapa comercial no cuentan con las condiciones suficientes para exigir la implementación de estos procesos. A lo largo de esta cadena de valor se van estableciendo relaciones de poder y situaciones de precariedad que se detallan en la siguiente sección.

## Contexto social y laboral

***A pesar de la contribución económica de la industria textil en México, la precariedad laboral del sector es sistémica, y se ha invisibilizado de manera estructural.***

El contexto social y laboral de la industria indumentaria en México se define por ofrecer condiciones de trabajo precarias con salarios extremadamente bajos, extensas jornadas laborales, horas extras sin compensación y repetidos casos de violencia, entre otras violaciones a los derechos humanos. Como se menciona anteriormente, en 2022 se estimó que la población ocupada en la industria del vestido contó con un salario mensual promedio de \$4.06 mil pesos mexicanos,<sup>39</sup> un monto mucho menor al salario mínimo aprobado por ley. Del total de esta población ocupada, las personas trabajadoras formales contaron con un salario promedio mensual de \$5.46 mil pesos, mientras que 67% de esta población, correspondiente al sector informal, contó con un salario promedio de menos de \$3 mil quinientos pesos.

37 Ibid.

38 Ibid.

39 Op. cit. Data México.



**Según datos oficiales, los establecimientos informales de la industria del vestido representan 85% del total y, en relación con el sector de fabricación de prendas de vestir, representan más de 75%.<sup>40</sup>**

Los datos públicos son alarmantes: se documenta que las personas trabajadoras que se desempeñan en la informalidad típicamente no cuentan con contratos de trabajo ni acceso a esquemas de seguridad social, condiciones que afectan de manera desproporcionada a mujeres y personas jóvenes.<sup>41</sup>

En 2019 entró en vigor la Reforma Laboral de ese año, la cual incluye una serie de propuestas para atender estos impactos sociales dentro de la industria indumentaria. Algunos de estos esfuerzos que se presentan a continuación.

**Tabla 2. La Reforma Laboral de 2019**

Materia	Reforma a la Ley Federal del Trabajo <sup>42</sup>
<b>Libertad sindical</b>	Se reconoce el derecho a constituir sindicatos y organizaciones sin autorización previa. Los sindicatos pueden: redactar sus estatutos y reglamentos administrativos; elegir representantes mediante voto directo y personal, no se pueden disolver, cancelar o suspender por vía administrativa; formular programas de acción; constituir organizaciones; y organizar su propia administración. <sup>43</sup> Una cuestión fundamental para la garantía a este derecho es la eliminación de la cláusula de exclusión de los contratos colectivos. <sup>44</sup> Al respecto, con la reforma se reconocen las garantías para salvaguardar los derechos de las personas trabajadoras a la libre afiliación y participación democrática. <sup>45</sup>
<b>Democracia sindical</b>	Se reconoce el derecho a elegir a sus dirigencias a través del voto. Para cumplir con ello, los estatutos sindicales deben contemplar requisitos, como llevar a cabo una convocatoria pública y garantizar que la votación se realizará de forma segura, directa, personal, libre y secreta, entre otros. <sup>46</sup>
<b>Negociación colectiva</b>	Se reforma para garantizar que la negociación colectiva sea auténtica y acabar con las simulaciones. Se prohíbe que las personas empleadoras obliguen a las personas trabajadoras a formar parte de un sindicato o a atentar en contra de su derecho a decidir quién las representará en una negociación colectiva. <sup>47</sup>
<b>Justicia laboral expedita</b>	Se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, <sup>48</sup> con el objetivo de acortar los juicios laborales y hacerlos en presencia de una persona juzgadora quien conocerá de mejor manera a las partes y podrá emitir sentencias más justas.
<b>Perspectiva de género e inclusión</b>	Se busca garantizar un espacio de trabajo seguro y libre de discriminación, acoso y hostigamiento sexual. <sup>49</sup> A partir de la reforma, se obliga a las personas empleadoras a implementar un protocolo, en acuerdo con las personas trabajadoras, en el cual se indiquen las maneras de prevenir y manejar la discriminación por razones de género, atención a casos de violencias y acoso u hostigamiento sexual. <sup>50</sup> También se vuelve obligatorio que los estatutos de los sindicatos señalen que se integrará una representación proporcional en razón de género a las directivas sindicales. <sup>51</sup>

Fuente: Ley Federal del Trabajo. Última reforma: 27 de diciembre de 2022.

40 Op. cit. INEGI y CANAIVE, p. 27.

41 CEPAL. La protección social de los trabajadores informales ante los impactos del COVID-19. 2021, p. 16.

42 Cámara de Diputados. Ley Federal del Trabajo. Última reforma: 27 de diciembre de 2022 (LFT); STPS. Hacia un nuevo modelo laboral. Reforma a la Ley Federal del Trabajo, 2019.

43 LFT, Artículos 357 y 357 Bis.

44 Ibid., Artículos 391 y 395.

45 Ibid., Artículo 358.

46 Ibid., Artículo 371, fracción IX.

47 Ibid., Artículo 133, fracción IV.

48 Ibid., Artículos 590-A al 590-D.

49 Ibid., Artículo 3.

50 Ibid., Artículo 132, fracción XXXI.

51 Ibid., Artículo 371, IX Bis.

En 2020, la Red de Solidaridad de la Maquila documentó que, por motivo de la pandemia, la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019 tuvo un retroceso que se tradujo en barreras institucionales para la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, lo cual también tiene como consecuencia que se le niegue a las personas trabajadoras la posibilidad de mejorar sus salarios o de hacer responsables a las empleadoras por abusos relacionados con su salario.<sup>52</sup>

La industria indumentaria se caracteriza por ser un sector que mayoritariamente emplea a mujeres trabajadoras. Según datos oficiales, de cada 100 personas ocupadas en la industria del vestido, 54 son mujeres. Las actividades del sector con el mayor porcentaje de mujeres trabajadoras son:

1. La fabricación de productos textiles, sin contar prendas de vestir, en donde representan 62% de las personas ocupadas;<sup>53</sup> y
2. La fabricación de prendas de vestir, en donde representan 57% de las personas ocupadas.<sup>54</sup>

Las mujeres trabajadoras del sector experimentan condiciones laborales inseguras, inestables y de desigualdad. Existe una brecha salarial importante entre los hombres y las mujeres trabajadoras. De la población ocupada en la fabricación de prendas de vestir, se documenta que 32% son hombres, con un salario mensual promedio de \$4.93 mil pesos mexicanos, mientras que 67% son mujeres, con un salario promedio de \$3.65 mil pesos.<sup>55</sup> Por otro lado, las mujeres trabajadoras ocupan la mayoría de los trabajos informales dentro del sector. Por ejemplo, en la rama de personas trabajadoras de apoyo en la industria textil y del zapato, hay una subrepresentación de mujeres trabajando en el mercado laboral formal. Del total de las personas trabajadoras informales, 65.2% son mujeres.<sup>56</sup> A esta desigualdad se suma la situación sociocultural de México, en la que las mujeres son las principales responsables de la totalidad de las tareas de cuidados, situación que las deja bajo la presión de dobles o triples jornadas de trabajo,<sup>57</sup> además de recibir un salario desigual. Esta situación de precarización laboral también afecta a niñas y adolescentes. En México se registra que hay alrededor de 51,000 infancias trabajando en la industria de la moda.<sup>58</sup>

La Red de Solidaridad de la Maquila también documentó que las trabajadoras de las maquilas enfrentan abusos en sus derechos laborales, como solicitarles certificados de no gravidez (que incluye una prueba de embarazo negativa) antes de la firma de un contrato, despidos injustificados y renunciadas obligadas en caso de embarazo.<sup>59</sup> El sector también es conocido por la incidencia alta de violencia y acoso sexual en contra de las mujeres trabajadoras.<sup>60</sup> Además, las mujeres presentan impactos en su salud a raíz del trabajo, como padecimientos musculoesqueléticos y gastrointestinales, así como infecciones urinarias debido a las largas jornadas de trabajo en una misma posición y al poco tiempo que las trabajadoras tienen para comer, beber líquidos o hacer uso de las instalaciones sanitarias.<sup>61</sup>

52 Red de Solidaridad de la Maquila. Violaciones Salariales Comunes en la Industria de la Confección de México. Diciembre 2020, p. 4.

53 Op. cit. INEGI y CANAIVE, p. 38.

54 Ibid.

55 Op. cit. Data México.

56 Data México. Trabajadores de Apoyo en la Industria Textil y del Zapato. 2023.

57 OXFAM México. Trabajo de Cuidados y Desigualdad. Consultado el 22 de marzo de 2023.

58 El Economista. Día mundial contra el trabajo infantil: 51,000 niños y niñas en México están en maquilas y talleres. 12 de junio de 2022.

59 Op. cit. HIP y Fundación C&A, p. 7.

60 Ibid.

61 Colectivo Raiz. Mujeres, Trabajo y Salud. 2016.

***Resulta evidente que en el sector de la industria indumentaria en México existen graves violaciones y abusos a los derechos humanos de las personas trabajadoras, incluyendo el derecho a un trabajo decente con condiciones justas, equitativas y satisfactorias, el derecho a un salario equitativo por igual valor, el derecho a la seguridad, salud e higiene en el trabajo, y el derecho a una vida libre de violencia en el espacio laboral.***

Es importante señalar que los retos que enfrentan las personas trabajadoras dentro del sector se exacerban cuando consideramos las intersecciones de género junto con temas como pobreza, racialización, etnia o migración, entre otros factores que reducen las oportunidades laborales de las mujeres y aumentan su riesgo de vivir violencias en el espacio laboral.<sup>62</sup>

Frente a esta realidad, los PDDDH son clave para prevenir y atender las desigualdades y violencias dentro de la industria indumentaria. La siguiente sección explica qué son los PDDDH y detalla la importancia de implementarlos en la industria indumentaria.

---

62 Alatorre, Javier, et al. Las mujeres en la pobreza, p.198.

## ¿Por qué son importantes la implementación y el acceso a procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos?

Frente a las violaciones a los derechos humanos que se dan en la industria indumentaria en México, los PDDDH se presentan como una medida clave para prevenir y mitigar los abusos a los derechos humanos de las personas trabajadoras.

### ¿Qué son los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos?

Las empresas tienen la obligación de respetar los derechos humanos de las personas que pueden llegar a ser impactadas por sus operaciones: desde abstenerse de infringir en los derechos humanos de las personas trabajadoras hasta hacer frente a las consecuencias negativas que puedan tener sus operaciones sobre estos derechos humanos. Para que las empresas cumplan con este deber, no solamente requieren no interferir (obligaciones de no hacer) en los derechos de las personas, sino que también deben actuar para prevenir y tomar medidas de manera proactiva (obligaciones de hacer) a través de los PDDDH.

***Los PDDDH consisten, principalmente, en que las empresas prevengan y mitiguen los efectos adversos en los derechos humanos de las personas y en el medio ambiente, incluyendo aquellos relacionados con las empresas que forman parte de sus cadenas de valor.***<sup>63</sup>

Para diseñar e implementar PDDDH, se requieren distintas etapas que incluyen:<sup>64</sup>

- Realizar un diagnóstico a las empresas y su cadena de valor para entender cómo funcionan la cadena y las relaciones que las empresas tienen con sus socios comerciales;
- Implementar mecanismos de denuncia y/o reclamación con una perspectiva de género interseccional;
- Identificar, evaluar y prevenir —junto con personas y grupos de interés— los impactos actuales y potenciales en los derechos humanos a través de la recolección de datos y evidencia, de la creación de espacios de consulta participativa, y de la sistematización y socialización de los resultados con los grupos de interés y las personas titulares de derechos;
- Integrar medidas de control para prevenir tales impactos a los derechos humanos; y
- **Reparar, de manera integral, los impactos actuales.**

63 CDH ONU. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. HR/PUB/11/04. 2011. Principio Rector 17; Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos. Debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos — prácticas emergentes, desafíos y perspectivas futuras. Octubre 2018.

64 CDH ONU. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. HR/PUB/11/04. 2011. Principios Rectores 20, 21 y 31; Fundar. Estudios y evaluaciones de impacto social a la luz del marco de derechos humanos. El caso de la legislación de hidrocarburos y de la industria eléctrica. 27 de mayo de 2021; Columbia Center on Sustainable Investment, The Danish Institute for Human Rights and Sciences Po Law School Clinic. A Collaborative Approach to Human Rights Assessments. Marzo 2017, p. 7; OXFAM America y Rights & Democracy International Centre for Human Rights and Democratic Development. Community-based human rights impact assessments: Practical Lessons. 2020; The Danish Institute for Human Rights. Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox. 2020, p. 54; ver ejemplo de: PODER. Evaluación de Impacto en Derechos Humanos. Río Sonora, México 2018-2019. Febrero 2020, pp. 19-20.

## **Los PDDDH son fundamentales para una protección real y sustantiva de los derechos humanos frente a los abusos reales y potenciales que tienen las empresas por sus operaciones.**

Si bien las personas, las comunidades y el ecosistema siempre deben estar en el centro de los PDDDH, éstos también son procesos que benefician a las empresas. Lo anterior se debe a que las empresas fortalecen su comportamiento empresarial responsable, como el aumento de su rentabilidad, al disminuir riesgos de sufrir costos de litigio, daños a su imagen y reputación, y pérdidas de personal clave a través de altas rotaciones, o bien pérdidas en oportunidades para sus negocios.<sup>65</sup>

## ¿Qué iniciativas existen sobre procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos en la industria indumentaria en México?

Con la finalidad de tener una mejor comprensión sobre las barreras a las cuales se enfrentan las pymes para acceder y/o implementar PDDDH, es fundamental conocer qué iniciativas públicas, privadas y sociales existen en nuestro país que fomenten la implementación de dichos procesos. Las iniciativas pueden servir de guía para dar a conocer qué son los PDDDH, por qué son importantes y cómo benefician a las empresas.

### **Desde las normas legales**

En México existe legislación laboral que obliga a las personas empleadoras del sector privado a respetar los derechos laborales de las personas trabajadoras. Estas regulaciones incluyen a la industria indumentaria. La Ley Federal del Trabajo busca garantizar el derecho a un salario justo, a la jornada máxima de trabajo, a días de vacaciones, a un aguinaldo, a tener un contrato de trabajo, a la seguridad social, a tener licencias de maternidad y a trabajar en un espacio libre de violencia, entre otros.<sup>66</sup>

Asimismo, existen otras leyes en materia de no discriminación, prevención y atención de violencia en contra de las mujeres aplicables al sector privado<sup>67</sup> y que incluyen a la industria indumentaria. México ha ratificado 82 convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de derechos laborales, de los cuales 64 se encuentran en vigor.<sup>68</sup>

Es importante mencionar que los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas son un estándar no vinculante internacional en materia de empresas y derechos humanos. En el primero de sus tres pilares, los Principios aclaran que los Estados tienen que proteger contra las violaciones de derechos humanos cometidas por terceros, incluyendo las empresas, en su territorio y/o jurisdicción a través de medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar abusos mediante políticas públicas y legislación adecuadas.<sup>69</sup>

65 CIDH. Empresas y Derechos: Estándares Interamericanos. OEA/Ser.LJ/V/II. 1 de noviembre de 2019, párr. 3.

66 Cámara de Diputados. Ley Federal del Trabajo. 27 de diciembre de 2021; Cámara de Diputados. Ley de Seguro Social. 20 de enero de 2023.

67 Cámara de Diputados. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 18 de octubre de 2022; Cámara de Diputados. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. 19 de enero de 2023.

68 OIT. Ratificaciones de México. Consultado el 22 de marzo de 2023.

69 CDH ONU. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. HR/PUB/11/04. 2011. Principios Rectores 1 al 3.

***A la fecha, en México no existe un marco normativo que obligue al sector privado a implementar PDDDH que tenga como objetivo cumplir con las obligaciones en la normativa laboral a nivel nacional. Las empresas no se ven obligadas a gestionar de forma proactiva los riesgos reales y potenciales que sus operaciones puedan generar en los derechos humanos de las personas y comunidades que trabajan a lo largo de su cadena de valor.<sup>70</sup>***

En 2020 se presentó la iniciativa para crear la Ley General de Responsabilidad Empresarial y Debida Diligencia Corporativa,<sup>71</sup> pero a la fecha no está aprobada y ha recibido fuertes críticas de la sociedad civil en cuanto a la falta de inclusión de una perspectiva de derechos humanos y de género.<sup>72</sup> Así, es fundamental que se abran espacios participativos para el desarrollo de una legislación que incluya la creación de mecanismos obligatorios de PDDDH para frenar los abusos a los derechos humanos.

### **Desde las políticas públicas**

Entre las políticas públicas del gobierno federal que han buscado impulsar PDDDH se destaca que, en 2020, la Secretaría de Gobernación adoptó el **Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024 (PNDH)**, el cual incluye una estrategia prioritaria sobre empresas y derechos humanos. Al respecto, este documento de política pública establece como acción la generación de lineamientos y/o normativas sobre PDDDH, entre otras medidas.<sup>73</sup> En el marco del PNDH, el gobierno federal ha realizado actividades que involucran al sector privado, como invitar al Consejo Coordinador Empresarial (CCE) a colaborar para la elaboración de un **Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos**.<sup>74</sup> Sin embargo, no existe información disponible sobre las sesiones de comunicación y socialización con las cámaras industriales del sector textil, ni con empresas de la industria indumentaria.

Por parte del Estado mexicano, las medidas que buscan promover e impulsar PDDDH dentro del sector privado han sido limitadas y las que existen no han incluido un diseño participativo que incluya las perspectivas de las actoras de la industria indumentaria para poder contextualizarlas con respecto a las necesidades de las personas trabajadoras del sector.

### **Desde el sector privado**

Existen iniciativas genéricas del sector privado sobre PDDDH para pymes. Por ejemplo, en 2021 el Consejo Coordinador Empresarial (CCE), a través de su Comisión de Derechos Humanos y Empresas, publicó el documento “ABC de la debida diligencia en derechos humanos para PYMEs”, cuyo objetivo es orientar a las empresas para que puedan conocer, prevenir y enfrentar los impactos potenciales y/o reales en materia de derechos humanos, aquellos que resulten de sus actividades o decisiones empresariales y que puedan causar daños en las personas trabajadoras, a las comunidades, la clientela y otros grupos de interés con los que se

70 La debida diligencia en materia de derechos humanos radica, principalmente, en prevenir y mitigar los efectos adversos en los derechos humanos de las personas y en el medio ambiente que podrían ocasionarse por motivo de las operaciones de las empresas, incluyendo aquellas relacionadas con las empresas que forman parte de su cadena de valor. Dichos procesos son mecanismos para que las empresas respeten los derechos humanos y se encuentran previstos en los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Para más, ver: CDH ONU. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. HR/PUB/11/04. 2011, Principio Rector 17; Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos. Debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos — prácticas emergentes, desafíos y perspectivas futuras. Octubre 2018.

71 Senado de la República. Iniciativa mediante la cual se crea la Ley General de Responsabilidad Empresarial y Debida Diligencia Corporativa. 2020.

72 PODER. La Iniciativa de Ley General de Responsabilidad Empresarial y Debida Diligencia Corporativa: un intento fallido. 18 de enero de 2021.

73 Secretaría de Gobernación. Decreto por el que se aprueba el Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024. 10 de diciembre de 2020.

74 Secretaría de Gobernación. Gobernación y el Consejo Coordinador Empresarial unen esfuerzos en materia de derechos humanos. 2 de febrero de 2021.

relaciona la empresa.<sup>75</sup> Sin embargo, este documento no considera las relaciones de poder que existen a lo largo de las cadenas de valor, ni la posición de desigualdad en la que se encuentran las pymes frente a empresas más grandes para implementar estas medidas.

### **Desde la sociedad civil**

La sociedad civil organizada en México ha presentado iniciativas específicas y valiosas para promover la implementación y acceso a PDDDH en la industria indumentaria.

Recientemente, a través del fondo de Fundación Avina y del proyecto Arropa, se consolidó la Comunidad Marco sobre Debida Diligencia en Derechos Humanos (COMADH) - Industria Indumentaria, con el objetivo de:

1. Promover el diálogo entre actoras y evitar violaciones a los derechos humanos en el sector; e
2. Impulsar el aprendizaje y el intercambio de experiencias, así como adoptar mejores prácticas y facilitar el diálogo entre diversas actoras involucradas, como empresas, cámaras, organizaciones, sindicatos y gobierno.<sup>76</sup>

Si bien se han propuesto ciertas iniciativas desde el gobierno, el sector privado y la sociedad civil para promover la aplicación de medidas para proteger los derechos humanos de las personas trabajadoras, los esfuerzos siguen siendo limitados y no logran integrar la perspectiva de las pymes ni las barreras que enfrenta para poder implementar medidas adecuadas en la materia. La siguiente sección estudia estas barreras que experimentan las pymes para acceder o implementar procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos.

---

<sup>75</sup> CCE y Global Compact. ABC de la debida diligencia en derechos humanos para PYMES. 2021.

<sup>76</sup> Arropa, Fundación Avina, OXFAM México y el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos. Resumen de la primera sesión de la Comunidad Marco sobre Debida Diligencia en Derechos Humanos (COMADH) – Industria Indumentaria.1 de junio de 2023. Documento interno de OXFAM México.

## ¿Cuáles son las barreras para implementar y/o acceder a procesos de debida diligencia en derechos humanos? ¿Cuál es la perspectiva de las pymes?

Como se presenta en la nota metodológica, con el fin de entender las barreras para acceder o implementar PDDDH en México, desde la perspectiva de las pymes, se realizaron diversas entrevistas a organizaciones del sector en México. Esta sección presenta dichas barreras a partir de diversas percepciones sobre las características de las empresas, las relaciones de poder dentro de la industria y el entendimiento de las organizaciones sobre los PDDDH.

Las barreras se categorizan en cuatro grandes retos que las empresas —en particular las pymes— enfrentan para implementar PDDDH:

1. Las características socioeconómicas y laborales de la industria indumentaria;
2. Las relaciones con otras actoras en la cadena de valor;
3. El consumo final en la cadena de valor y el impacto que produce;
4. El desconocimiento de los PDDDH.

### Las características socioeconómicas y laborales de la industria

La industria indumentaria se caracteriza por el fenómeno del fast fashion o consumo rápido de un sistema capitalista que exige a las marcas entregas urgentes y constantes, lo que complejiza la posibilidad de actuar con tiempos y procesos a favor de los derechos humanos. Tan sólo en la Ciudad de México se desechan tres mil 700 millones de toneladas de residuo textil cada año,<sup>77</sup> lo cual tiene graves consecuencias, tanto sociales como ambientales.

#### Una industria fragmentada y diversa

La industria se reconoce por su sistema de operación fragmentado, en el cual reina la total falta de transparencia sobre las relaciones entre maquilas, talleres y marcas. Por ejemplo, las empresas de la industria que adquieren telas en tanto insumos desconocen dónde se fabrican y, por lo tanto, las condiciones en que se producen.

Por otro lado, la diversidad del sector privado de la industria indumentaria debe considerarse al momento de analizar las medidas a favor de los derechos humanos dentro de cada empresa. Si bien la responsabilidad de respetar estos derechos es aplicable y exigible a todas las empresas del sector, la diversidad de tamaños, socias comerciales, personas consumidoras finales y nivel de influencia en la cadena de valor, o las diferentes maneras de operar afectan las posibilidades de las empresas de implementar PDDDH.

**8% de las pymes carece de solvencia financiera.<sup>78</sup>**

<sup>77</sup> DGCS UNAM. Dar segunda "oportunidad" a la ropa reduce contaminación. 29 de diciembre de 2021.

<sup>78</sup> El Economista. ¿Qué retos financieros enfrentarán las pymes durante el 2023? 28 de diciembre de 2022.



En función de sus capacidades, las pymes se enfrentan a una realidad en sus cadenas de valor en la que intervienen dinámicas de poder y de competencia en el mercado frente a las grandes empresas que afectan su margen para garantizar los derechos humanos y exigir a sus proveedoras medidas para promover el respeto a tales derechos. Esta situación es una realidad en México, en donde una pyme que busca mantenerse y seguir creciendo en el mercado requiere liquidez. Sin embargo, 8% de las pymes carece de solvencia financiera.<sup>79</sup> De acuerdo con la Radiografía del Emprendimiento en México 2021, elaborada por la Asociación de Emprendedores de México, la falta de liquidez es la principal causa de fracaso de los emprendimientos mexicanos, y corresponde a 35% de los motivos de cierre de emprendimiento. La segunda causa es la mala administración del negocio, con 29% de los casos, relacionada ampliamente con la parte financiera. Además, las pymes se encuentran en una mayor dificultad para implementar PDDDH por falta de recursos, tanto humanos como financieros, y para afrontar otros factores prevalentes en México, como la burocracia y la corrupción.<sup>80</sup>

Dentro del sector, las pymes se encuentran en una posición de desventaja frente a las grandes empresas que cuentan con más recursos y capacidades económicas y humanas, así como una infraestructura que les permite implementar PDDDH. Algunas de las personas entrevistadas para esta investigación mencionan retos relacionados con las capacidades económicas y la falta de capital. Explican que realizar procesos, como verificaciones de cumplimiento de derechos laborales en los talleres que contratan, tiene costos significativos de traslado y tiempo. Por ejemplo, al tener equipos muy pequeños, su posibilidad de distribuir esta tarea se limita y, muchas veces, tienen que viajar a otras entidades federativas.

A esta situación se suman las presiones de inversionistas que piden retornos muy agresivos que presionan a la industria a producir y vender más, sin priorizar la sustentabilidad ni los derechos humanos. En este sentido, las entrevistadas también explican que el tema del financiamiento y la liquidez es muy complejo para las pymes, ya que no hay opciones de préstamos a tasas accesibles para las posibilidades económicas de las pequeñas empresas.

***Es fundamental considerar que existe una responsabilidad diferenciada según el nivel de influencia e impacto que tienen las operaciones de cada empresa en el sector.***

Por ello, es importante partir de la base de que **las pymes, aunque son la mayoría de las empresas que operan en la industria, tienen menos posibilidades de implementar PDDDH y de exigir el acceso a tales mecanismos**. Las pymes enfrentan dificultades para implementar PDDDH por su tamaño, capacidades económicas y poder de influencia en la cadena de valor de la industria.

### **Unas condiciones laborales precarias**

La desigualdad en el sector se refleja en sus condiciones laborales. Como se mencionó anteriormente, la industria indumentaria en México es una de las más desprotegidas, dado que en ella existen pésimas condiciones laborales con salarios bajos, jornadas largas y labores corporalmente demandantes que afectan la morfología física de las personas trabajadoras.

Las condiciones laborales en los talleres y maquilas, como describen diversas participantes entrevistadas para esta investigación, podrían equipararse a una “esclavitud moderna”. Existen talleres donde no se respetan los horarios de trabajo establecidos por la ley, situación

<sup>79</sup> Idem.

<sup>80</sup> Pacto Mundial. PyME y Derechos Humanos: ¿Cuál es la situación actual, cuáles son las oportunidades y desafíos y qué tipo de apoyo se necesita? Noviembre 2016.

que se ha normalizado a nivel industria. El enfoque de las maquilas es aumentar la cantidad producida, sin considerar la técnica del trabajo ni las condiciones en las que se producen estas cantidades.

***“Como humanidad tenemos un gran sesgo hacia la esclavitud. Cuestionamos cómo se hacen las cosas respetando los derechos humanos, pero al mismo tiempo se dice: «sí quisiera comprar, pero es caro». Nos acostumbramos a la esclavitud moderna. En los peores talleres hay trabajos que no paran nunca.”***

Rodrigo, representante de cooperativa en la industria indumentaria

En los talleres y maquilas no se vela por las condiciones de salud de las personas trabajadoras. Se habla de violencia ergonómica debido a trabajos repetitivos, en los cuales el cuerpo de las personas se va desgastando por una falta de infraestructura que permita posiciones de trabajo adecuadas y por la falta de descansos a lo largo de la jornada laboral. Una de las personas entrevistadas explica que el enfoque de la conversación sobre los derechos humanos de las personas trabajadoras no debería ser únicamente sobre el seguro social, sino que debería enfocarse en prevenir los daños a la salud de la base empleada.

***“Se habla de seguro social cuando ya hubo un impacto en la salud, pero no se habla de cómo prevenir estos impactos y las repercusiones que tienen las condiciones laborales en el cuerpo. No puedes pasar más de tres horas sin relajación trabajando en talleres. Lo que pide la ley es insuficiente.”***

Rodrigo, representante de cooperativa en la industria indumentaria

Al respecto, una gran parte de las entrevistadas reconoce que las mujeres y las niñas, particularmente las madres jóvenes jefas del hogar, son el grupo más afectado por estas condiciones. Recordemos que en México se registran alrededor de 51,000 infancias trabajando en la industria de la moda.<sup>81</sup>

***“Las personas trabajadoras en el sector son mujeres y muchas de ellas son madres solteras que no conocen qué son los derechos humanos y normalizan las condiciones laborales precarias.”***

Javier, representante de empresa del sector que cuenta con maquila y tienda

Así, la industria indumentaria ha normalizado la explotación de las personas trabajadoras, lo cual, a su vez, lleva a no reconocer la necesidad de implementar mecanismos para proteger los derechos de estas poblaciones. Una de las dificultades de raíz dentro del sector, señalada por una de las entrevistadas, es que el discurso mismo de la maquila justa ha versado, sobre todo, en que las empresas se responsabilicen mínimamente con respecto a temas de derechos laborales, y no por su plena garantía. De tal modo, explican, el Estado pide el mínimo en temas de derechos humanos para que la economía no decrezca.

Al respecto, una de las personas entrevistadas para esta investigación menciona que la narrativa en el sector por parte de las empresas ha sido alrededor del pago de salarios justos. La entrevistada cuestiona la definición de dicho pago justo, y explica que un pago justo no es tan solo un pago arriba del sueldo mínimo, sino un sueldo que permita una vida de calidad. Esta posibilidad de ofrecer un sueldo que permita una vida de calidad se ve particularmente frenada para las pymes que, como se menciona anteriormente, tienen poca solvencia financiera.

81 El Economista. Día mundial contra el trabajo infantil: 51,000 niños y niñas en México están en maquilas y talleres. 12 de junio de 2022.

## Las operaciones y relaciones a lo largo de la cadena de valor. ¿Cómo afectan las condiciones de las personas trabajadoras dentro del sector?

La fragmentación en el sector y la normalización de las violencias dentro de talleres y maquilas están acompañadas de complejas relaciones de poder a lo largo de la cadena de valor que agregan nuevos retos para acceder y/o implementar PDDDH en el sector en México.

### Subcontrataciones y poder de negociación

En la práctica, las empresas contratan talleres que, a su vez, tienen una relación laboral directa con las personas trabajadoras. Lo anterior resulta en la complejidad de asegurar que se están garantizando los derechos laborales a lo largo de la cadena de valor. Esta situación no sucede únicamente en nuestro país. Según investigaciones de la sociedad civil, muchas de las marcas globales y nacionales no cuentan con sus propias fábricas, sino que sus productos son manufacturados por diversas maquiladoras o talleres (formales e informales) en países de renta media.<sup>82</sup>

De acuerdo con las personas entrevistadas, las posibilidades de asegurar el cumplimiento de dichas obligaciones en materia de derechos laborales al constituir una pyme se ven particularmente limitadas por el hecho de que contratan talleres o maquilas como intermediarias y trabajan por proyectos cortos y por pedidos pequeños. Así, la subcontratación limita la posibilidad de las pymes de exigir condiciones laborales dignas dentro de tales establecimientos.

Las entrevistadas detallan dos retos al respecto:

1. Muchas maquilas y talleres grandes no aceptan maquilar para pymes por el tamaño de sus pedidos y, si lo aceptan, no responden a las peticiones de las pymes sobre el cumplimiento de sus obligaciones en materia de derechos laborales.
2. Dentro de la industria existe una resistencia de las pymes a compartir contactos de talleres —incluyendo aquellos que cumplen o pueden llegar a cumplir con sus obligaciones en materia de derecho laboral— por la competencia que se pueda generar. Lo anterior provoca que las pymes tengan poca información y pocos accesos para contratar talleres que cumplan con obligaciones laborales y/o estándares de derechos humanos.

Al respecto, una entrevistada explica que si las pymes trabajaran de manera colectiva sería posible exigir un cumplimiento en este sentido, pero que, desafortunadamente, en la industria no se ve el beneficio de colaborar o de crear redes. Las relaciones de poder a lo largo de la cadena de valor y la falta de colaboración entre las partes de la industria afectan las posibilidades de las pymes de implementar y/o acceder a PDDDH.

### Barreras por parte del Estado

Según los testimonios de las personas entrevistadas, hay obstáculos ajenos a las empresas que se relacionan con cargas administrativas y burocráticas por parte del Estado mexicano y con prácticas de falta de transparencia y de corrupción. Las participantes en esta investigación manifiestan que existe una carga fiscal desbordada hacia las pymes al exigirles el pago de impuestos en su totalidad, así como los costos adicionales de seguridad social e **INFONAVIT al dar de alta a su base empleada**. Esta situación se traduce en que algunas pymes

82 Op. cit. HIP y Fundación C&A, p. 4.

recurren a prácticas de outsourcing o tercerización con talleres y maquilas, los cuales se encargan de estas responsabilidades y permiten a las pymes deslindarse del pago de tales obligaciones fiscales.

***“Como pyme, todo es dinero: ¿cómo le destinás dinero a la seguridad social cuando no tienes un ingreso seguro? Antes había apoyos para el pago de IMSS. Por eso ahora se paga a destajo y todo es outsourcing. Pagando por destajo ya no se tiene que pagar la prestación completa.”***

Carla, diseñadora de modas y representante de empresa del sector

Además de la carga fiscal, es importante tomar en cuenta la carga burocrática que impacta a las pequeñas empresas. La organización México Evalúa señala que en América Latina las empresas pequeñas destinan más de 40% de su tiempo laboral en lidiar con trámites burocráticos.<sup>83</sup> Según información pública, en algunas entidades federativas del país los trámites de empresas ante instancias gubernamentales toman 76 días, en promedio, para resolverse.<sup>84</sup>

***“La gente no quiere dar de alta en el seguro social porque es caro y es caro gestionarlo. Para las maquilas dar de alta a trabajadoras en el seguro social implicaría, por ejemplo, tener un contador, y son costos adicionales. Si hubiera un sistema general de gobierno para hacer todos estos trámites, sería distinto.”***

Paola, representante de empresa del sector

Adicionalmente, las personas entrevistadas explican que existe una falta de regulación específica aplicable a la industria que lleve a que las empresas puedan desligarse de obligaciones en tanto empleadoras. Por ejemplo, señalan que la misma naturaleza del sector como industria lleva, a su vez, a malas prácticas recurrentes, en las cuales algunas empresas cierran sus operaciones y se relocalizan sin asumir sus obligaciones en materia de derechos laborales. Las empresas pueden realizar estas prácticas, principalmente, por la falta de regulación que les impida llevarlas a cabo y que las sancione en caso de hacerlo.

Finalmente, el fenómeno de la corrupción en el país es una problemática grave que se traduce en prácticas de sobornos para no cumplir con la legislación. Incluso se identifican prácticas como la compra de votos en épocas electorales por medio de la oferta de insumos para talleres, como es la maquinaria para su operación. Según información oficial y pública, la corrupción se refleja también en otros aspectos que impactan en la competitividad de las empresas, por ejemplo:<sup>85</sup>

1. Las productoras ilegales que se abastecen de materia prima robada y venden prendas a costos menores de los de producción, pero recuperan su inversión al evadir obligaciones fiscales en la materia;
2. El contrabando de mercancías importadas, declaradas en las aduanas a un precio inferior al costo de producción y por debajo de las materias primas, lo cual permite que empresas importadoras no paguen a la Secretaría de Hacienda lo que en realidad corresponde y puedan ofrecer precios más bajos; y
3. Los apoyos a los negocios condicionados a votos.

83 México Evalúa. Pequeñas empresas de América Latina dedican hasta mil horas anuales a trámites burocráticos. 1 de diciembre de 2022.

84 El Financiero. Tardanza en trámites limita crecimiento de empresas. 16 de noviembre de 2022.

85 Senado de la República. Boletín 04: Comisión de Economía del Senado de la República. 24 de octubre de 2018; Textiles Panamericanos. Retos de la Industria Textil Mexicana. 30 de noviembre de 2020.

***“El gobierno a veces apoya con maquinaria. Pero estos apoyos siguen siendo un esquema muy antiguo: «te damos una máquina, pero nos das tu voto» [...] hay un trueque político.”***

Rodrigo, representante de cooperativa en la industria indumentaria

Las barreras presentadas afectan, en particular, la capacidad de las pymes para implementar PDDDH. Al tener menos capacidad y poder de negociación, las pymes se ven limitadas, por un lado, a exigir que sus contrapartes tengan procesos y condiciones justas para su base empleada y, por otro, se ven más afectadas por los contextos de corrupción y las cargas burocráticas y administrativas.

## El consumo final en la industria, ¿cómo impacta en las condiciones laborales?

Además de las relaciones de poder a lo largo de la cadena de valor, las personas consumidoras afectan las posibilidades de la industria indumentaria para implementar PDDDH. En su mayoría, las personas entrevistadas que son representantes de empresas explican cómo la industria indumentaria y su cadena de valor se caracterizan por un mercado de consumo que exige una oferta de productos que cambie de manera constante y que mantenga un bajo costo. Las consumidoras no buscan productos de calidad o de larga duración, sino prendas para usar una o dos veces y luego desechar: el fenómeno entendido como *fast fashion*<sup>86</sup> o moda rápida.

***“Las empresas tienen que competir por precios súper baratos, y eso lleva a malas prácticas. Es difícil tener maquila justa y tela de calidad cuando implica competir con una forma de operar en un modelo de negocio en el que las personas consumidoras buscan precios bajos y producción constante.”***

Mel, representante de marca que promueve una cadena de valor circular

La demanda de moda rápida conduce hacia una ardua competencia por parte de las empresas del sector que buscan vender lo más barato posible en amplias cantidades, priorizando la producción en masa en lugar de la calidad de las prendas. Dentro de esta (supuesta) urgencia que rigió los tiempos del sector, las personas entrevistadas explican que **muchas empresas acaban enfocando sus esfuerzos en cumplir con metas cuantitativas, y colocan en segundo plano las condiciones laborales de las personas trabajadoras.**

***“Es la cultura de lo desechable: tiene que ver con las personas consumidoras y también es cultural. Hay una tendencia de ‘no repetir ropa’, y la gente que está en los medios de comunicación influyen en estas prácticas.”***

Mel, representante de marca que promueve una cadena de valor circular

Por otro lado, una persona entrevistada, representante de una empresa, señala que implementar PDDDH requiere una inversión importante para las organizaciones que, inevitablemente, se ve reflejada en el precio de venta. En un contexto como el mexicano, continúa la representante, en el cual la mayoría de las personas del país viven en situación de precariedad económica, es menor la posibilidad de que las consumidoras puedan adquirir una prenda confeccionada en una maquila y/o taller que asegure condiciones laborales dignas.

En este sentido, las pymes se ven particularmente afectadas por la competencia generada dentro del sector y por esta priorización de las ventas sobre las condiciones de las personas trabajadoras.

86 Vázquez Cadena, Rebeca, et al. Análisis de consumo de Fast Fashion para aminorar sus afectaciones económicas. 2020.

## Desconocimiento de los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos

A los incentivos perniciosos y factores desfavorables de la industria indumentaria se suma un conocimiento bajo o casi nulo del marco de empresas y derechos humanos y del concepto de PDDDH. Las personas entrevistadas para esta investigación reportan no conocer los procesos específicos de debida diligencia en materia de derechos humanos en la industria indumentaria mexicana.

Sobre este tema, una persona experta entrevistada explica que hay poca exigencia del cumplimiento de las disposiciones que garantizan los derechos laborales en la industria. Parte del problema es que algunas empresas han intentado abordar el tema a partir de una “concepción ambigua” de los derechos humanos. En otras palabras, las empresas siguen sin entender prácticamente lo que significa implementar PDDDH, lo cual da por resultado constantes abusos a estos derechos humanos por parte del empresariado. La persona experta también señala que las empresas abordan los PDDDH desde las áreas de recursos humanos, pero éstas hacen énfasis en horarios, retrasos, bajas o faltas de las personas empleadas en los talleres. Así, el enfoque no se centra en los derechos de las personas trabajadoras.

***“El personal de recursos humanos de las empresas da orientación para abordar el tema de derechos humanos, pero desde el derecho laboral. En específico se habla de cuestiones sobre horarios, retrasos, faltas de las personas trabajadoras. Este es el único espacio que se ha creado dentro de las empresas para promover los derechos laborales. No son derechos humanos lo que promueven.”***

Joaquín, académico investigador y experto en el sector

Al respecto, algunas personas entrevistadas corroboran que hay una falta de conocimiento importante de quienes llevan la operación de las empresas sobre qué implica una obligación de respetar y velar por los derechos humanos de quienes trabajan en estas empresas.

En general, todas las personas entrevistadas reconocen que las empresas tienen una relación con los derechos humanos (particularmente con los derechos laborales) y poseen conocimiento base sobre qué son los derechos humanos. Por ejemplo, algunas asocian el concepto de derechos humanos con las condiciones que permiten a cualquier ser humano poder vivir de la mejor forma posible y de manera digna, y reconocen que dichas condiciones deben estar protegidas por ley. También reconocen que las disposiciones en la legislación no son suficientes para garantizar los derechos humanos de las personas trabajadoras. Otras mencionan que las empresas tienen la responsabilidad de cuidar a quienes colaboran con ellas para que alcancen una buena calidad de vida.

***“Las empresas dan trabajo a las personas de las comunidades y del entorno y del país. Las empresas tienen la responsabilidad de cuidar a sus trabajadores para que tengan posibilidades de desarrollo humano y económico sustentable y que las personas alcancen una buena calidad de vida.”***

Carla, diseñadora de modas y representante de empresa del sector

En cuanto a la responsabilidad de las empresas para hacer valer los derechos humanos de las personas trabajadoras, las entrevistadas explican que el gobierno pone las reglas y las empresas deben cumplirlas, aunque también mencionan que estas reglas no son suficientes para que las trabajadoras tengan calidad de vida.

## ***“Deben cumplir esas o más. El gobierno se queda un poco atrás.”***

Daniela, diseñadora de modas, directora de empresa y tienda colectiva en el sector

Si bien, en su mayoría, reconocen la relación de las empresas con los derechos de la base trabajadora, las personas entrevistadas no logran concretar, de manera práctica, cómo deben llevarse a cabo los procesos para asegurar estos derechos.

Así, las pymes en México se ven afectadas en su posibilidad de acceder e implementar PDDDH por la naturaleza desigual del sector de la indumentaria, por las condiciones precarias en talleres y maquilas, por las relaciones de poder que se generan a lo largo de la cadena valor, por la demanda urgente de la base consumidora y por el desconocimiento generalizado de los PDDDH.

La siguiente sección detalla las necesidades de las empresas, en particular las pymes, para acceder y/o implementar PDDDH en México. Estas necesidades se presentan con base en el poder de influencia que pueden tener distintas actoras a lo largo de la cadena de valor.

### **¿Cuáles son las necesidades para implementar y/o acceder a procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos?**

Todas las empresas que son parte de los eslabones de las cadenas de valor tienen un rol esencial en la garantía y el respeto de los derechos humanos de las personas trabajadoras. Al día de hoy, por el nivel de influencia de ciertas actoras en la cadena de valor, las grandes marcas, empresas y grupos transnacionales tienen mayor influencia para promover la protección de estos derechos, justamente a través del diseño de PDDDH y de la posibilidad de que otras empresas de su cadena de valor, como las pymes, puedan acceder a estos mecanismos.

Todas las personas entrevistadas en esta investigación concuerdan que, dentro de la cadena de valor, hay actoras que pueden influir para mejorar las condiciones laborales de la industria y crear nuevas dinámicas para que las pymes puedan acceder y/o implementar PDDDH. A continuación, dichas actoras se mencionan en orden de poder de negociación:

1. Las marcas de ropa y las empresas grandes;
2. Las personas consumidoras;
3. El Estado mexicano y, en un mismo nivel, las pymes; y
4. Las personas y/o grupos de inversionistas y las empresas certificadoras.

## **El rol de las empresas grandes**

Una cantidad importante de personas entrevistadas considera que las marcas más grandes o tiendas departamentales tienen mayor posibilidad de exigir a las maquilas y talleres el cumplimiento de obligaciones en materia laboral, toda vez que ellas son quienes tienen mayor poder de negociación a lo largo de la cadena valor debido a las cantidades que comercializan. Asimismo, las marcas que trabajan PDDDH pueden integrar estos procesos a sus campañas de mercadotecnia, lo cual, a su vez, tiene un impacto en las personas consumidoras finales. Como explican las entrevistadas, las consumidoras finales también deberían exigir el respeto a los derechos humanos al comprar una prenda. Las entrevistadas explican que, para ello, es importante que una persona de liderazgo dentro de estas empresas o marcas impulse y socialice estas iniciativas.

A nivel global, se documenta que 50% de las marcas más grandes no transparentan información sobre su cadena de suministro, y que 9% no publica nada relacionado con el salario de las personas trabajadoras.<sup>87</sup>

Entonces, ¿cómo pueden las pymes tener acceso a los PDDDH que otras empresas más grandes ya han implementado para, a su vez, proteger los derechos humanos?

***Las empresas grandes tienen la posibilidad de ampliar los alcances de sus PDDDH para que no únicamente integren la prevención y mitigación de los riesgos de sus propias operaciones, sino también de los riesgos de sus socias comerciales como su clientela y sus proveedoras.***

Para lograrlo, se necesita que las empresas más grandes proporcionen a las pymes herramientas como:

- Asesoría técnica para cumplir con los estándares internacionales en materia de derechos humanos laborales;
- Trabajo conjunto para identificar riesgos y prevenir sus impactos negativos a través de capacitaciones y del desarrollo de espacios participativos para el diálogo con las personas trabajadoras; e
- Instaurar mecanismos de denuncia/reclamación que abarquen un ámbito amplio donde las personas trabajadoras que laboran con sus socias comerciales tengan la posibilidad de presentar denuncias a través de estos canales.

Las empresas grandes de la cadena de valor de la industria indumentaria —desde aquellas que venden insumos para la producción hasta las plataformas o tiendas de venta del producto final a personas consumidoras— tienen la capacidad y posibilidad de diseñar y difundir las buenas prácticas del sector. Las distintas dinámicas de poder e influencia que se dan dentro de la cadena de valor de la industria dan por resultado que algunas partes puedan implementar PDDDH y apoyar a sus socias comerciales, en tanto marcas más pequeñas cuyos insumos adquieren.

***Estas empresas tienen un mayor poder e incentivo para la implementación y la posibilidad de dar acceso a PDDDH a sus socias comerciales porque, en parte, estos procesos sirven para promocionar sus productos como sustentables, lo que, a su vez, repercute en ganancias.***

Sin embargo, existen factores que impiden que se de esta influencia: la competencia desleal, la falta de regulación y un Estado de derecho débil que asegure que, efectivamente, se respetan los derechos humanos. **Resulta interesante señalar que ninguna de las participantes en las entrevistas reconoce, de manera explícita, el poder que tienen las personas que trabajan para maquilas y/o en talleres para que se garanticen sus derechos.**

Las entrevistadas también mencionan que la colaboración con otras empresas es importante para pagar sueldos dignos y para que los talleres puedan organizarse y mitigar las presiones por tiempos de entrega que recaen en las personas trabajadoras. Las empresas, como se menciona anteriormente, responden a un consumo caracterizado por la moda rápida, pero, ¿cómo se ve esta demanda en la industria indumentaria?

---

<sup>87</sup> Fashion Revolution. Fashion Transparency Index 2022 Edition.



## El rol de las personas consumidoras

Las entrevistadas para esta investigación señalan que las consumidoras finales pueden influir en que las marcas implementen PDDDH. Sin embargo, se menciona como un reto porque no hay una cultura del consumo responsable en México.

Algunas de las entrevistadas debatieron sobre el poder de negociación de las consumidoras por ser parte de un sector que, sistémicamente, propone condiciones precarias y de explotación, y por el nivel promedio de poder adquisitivo de la población mexicana.

Sin embargo, existe un contexto esperanzador. Según datos públicos en México, 70% de las personas consumidoras considera elegir productos de empresas que respaldan el medio ambiente.<sup>88</sup>

***“El consumidor influye en la cadena de valor cuando pide transparencia y obliga a las marcas a tener estos procesos. También los proveedores de telas cada vez son más sustentables. Sería importante tener incidencia política para asegurarnos que esto avance. Fashion Revolution tiene un índice, pero no hay una ley que exija nada de las empresas.”***

Val, representante de una marca que promueve la maquila justa

## El rol de las pymes y del Estado mexicano

Las personas entrevistadas destacan el rol de las pymes y del Estado mexicano para promover los PDDDH en el sector. ¿Por qué pueden influir las pymes?

***Las pymes pueden tener cierto poder de influencia puesto que exigen los tiempos de entrega y los montos del trabajo a las maquilas y talleres pequeños.***

Otra de las entrevistadas corrobora esta situación, pero especifica que esto sólo sería posible si hubiera una articulación y organización entre pymes.

***“Las pymes son actrices fundamentales que pueden hacer conciliación entre el diálogo entre la maquila y la persona trabajadora. Son ellas las que exigen cierta producción, en cierto monto, en cierto tiempo que pueden llevar a los abusos.”***

Joaquín, académico investigador y experto en el sector

A este respecto, dos de las entrevistadas reconocen que quienes producen las prendas de vestir aumentan su poder de negociación al aliarse y organizarse para no bajar sus precios, o bien para mantener un nivel de productividad sustentable.

***“Es importante tener un proyecto de empresa socialmente responsable que se avale por alguna institución. Si nosotros pudiéramos a una de las maquilas con las que trabajamos información sobre el cumplimiento, la maquila ya no nos vendería. Pero si las pymes nos juntamos y lo exigimos entonces eso puede cambiar.”***

Alonso, director de finanzas de una empresa del sector

También se menciona que es labor del Estado mexicano legislar al respecto y verificar el cumplimiento de las leyes en materia laboral, pero también ofrecer incentivos a las empresas —sobre todo a las pymes— para aligerar las cargas administrativas y burocráticas por parte del gobierno y la carga fiscal desbordada hacia las mismas pymes. Como se señala anteriormente, en un país en que la corrupción y la impunidad son parte de la cotidianeidad, las iniciativas legales se ven limitadas por la falta de un Estado de derecho.

<sup>88</sup> PwC. Global Consumer Insights Survey 2021 – Capítulo México. Precio, tecnología y medio ambiente: bajo la lupa del consumidor. 20 de julio de 2021.

## El rol de inversionistas

Los grupos inversionistas se mencionan como parte importante en la cadena de valor para influir en mejorar las condiciones laborales del sector. Si las accionistas piden retornos muy altos, presionan a la industria a producir y vender más, sin priorizar la sustentabilidad ni los derechos humanos. Así, es importante que quienes invierten tengan información accesible sobre las consecuencias de estas presiones en las condiciones laborales de las personas trabajadoras del sector y, a su vez, requieran a las empresas en las que invierten que implementen PDDDH.<sup>89</sup>

Resulta claro que las necesidades para que las empresas accedan e implementen PDDDH en la industria indumentaria recaen en una responsabilidad compartida entre el sector público y el privado, así como en la concientización de la base consumidora e inversionista para que todas las partes exijan tales procesos.

Frente a estos retos y necesidades, la siguiente sección presenta distintas oportunidades para promover un cambio a nivel industria a favor de los derechos humanos de las personas trabajadoras en México.

---

<sup>89</sup> WBA. How do investors use the Corporate Human Rights Benchmark? 3 de junio de 2022.

# Oportunidades para la implementación de herramientas y acciones que promuevan procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos

El escenario para implementar PDDDH en la industria indumentaria en México es complejo, pero muestra ciertas posibilidades de acción para, poco a poco, ir estableciendo medidas que velen por los derechos humanos de las personas trabajadoras. Las secciones anteriores presentan cómo en México, las empresas, particularmente las pymes, se ven afectadas en su posibilidad de acceder e implementar PDDDH por la naturaleza desigual del sector de la indumentaria, por las condiciones precarias en talleres y maquilas, por las relaciones de poder que se generan a lo largo de la cadena valor, por una demanda urgente de la base consumidora y por un desconocimiento generalizado de los PDDDH. Frente a esta situación, se presentan distintas oportunidades que diversas actoras, a lo largo de la cadena de valor, pueden promover para enfatizar la importancia de los PDDDH a nivel industria y responder ante estos retos.

## Frente al reto de las características socioeconómicas y laborales de la industria indumentaria

Resulta necesario explorar las oportunidades en el sector para cambiar el sistema de desigualdad que caracteriza a la industria indumentaria ya que impacta en los derechos laborales de las personas trabajadoras, pero también en la posibilidad de las pymes de implementar y acceder a los PDDDH. Para lograrlo, las empresas requieren estrategias integrales a largo plazo que vayan más allá de medidas aisladas y sin continuidad.

### Exigencias a socias comerciales

Como ejemplo, una de las personas entrevistadas comenta que la empresa que representa tiene una socia comercial en Reino Unido que adquiere sus productos y, posteriormente, los comercializa en línea. La entrevistada aclara que dicha socia comercial le exige cumplir obligaciones para contribuir a erradicar la “esclavitud moderna y el tráfico de personas” y poner en práctica acciones concretas al respecto. Lo anterior ocurre debido a que la empresa británica debe cumplir con la normativa Modern Slavery Act 2015, la cual obliga a las empresas británicas con ingresos mayores a 36 millones de libras a desarrollar una declaración sobre esclavitud y tráfico de personas, de manera anual, que incluya las medidas realizadas para prevenir estas violaciones a los derechos humanos a lo largo de su cadena de suministro,<sup>90</sup> incluso en otros territorios. Algunas de las acciones que la marca debe llevar a cabo por exigencia de su socia comercial son:

1. Realizar un análisis de contexto, a nivel país, de las ciudades donde se sitúan los talleres en los cuales se confeccionan sus prendas. Debe incluir información demográfica, de salarios mínimos y de nivel de vida en la zona;

<sup>90</sup> UK Public General Acts. Modern Slavery Act 2015. Consultado el 27 de marzo de 2023; Home Secretary. Transparency in Supply Chains etc. A practical guide. Consultado el 27 de marzo de 2023.

2. Hacer una lista de las personas empleadas y sus sueldos para poder comparar y comprobar que las personas cuentan con prestaciones de ley y un salario digno;
3. Integrar información sobre la situación económica de las familias en México para realizar un análisis de la situación financiera de las personas que laboran en los talleres; y
4. Presentar comprobantes de los pagos que se hacen en relación con el salario justo para la base empleada en la marca, así como en los talleres.

La representante de la marca comenta que un porcentaje de las ganancias que obtiene la empresa mexicana por la compra de la empresa en Reino Unido se destina a las personas dueñas de talleres para que puedan adquirir insumos y mejorar su infraestructura. La empresa mexicana redacta un Reporte a la Sociedad, en el cual reconoce su responsabilidad para implementar estrategias de trazabilidad en su cadena de suministro y auditorías de riesgos e impactos reales y potenciales sobre el bienestar de las personas y del medio ambiente, al igual que la remediación de impactos.<sup>91</sup> En este sentido, la empresa elabora un comunicado público sobre esclavitud moderna en el que visibiliza su compromiso de prevenir tanto la esclavitud como el tráfico de personas en sus actividades corporativas. Según el sitio web de esta empresa, también cuenta con un mecanismo de alertas y denuncias de irregularidades para que las personas empleadas puedan actuar frente a cualquier comportamiento ilegal o indebido que contravenga las políticas de la empresa. Por último, la empresa realiza un monitoreo de riesgos en todos los niveles de su cadena de suministro.<sup>92</sup>

Si bien dicho proceso deriva de una obligación legal que requiere que las empresas domiciliadas en Reino Unido lleven a cabo estos procesos, éste es un ejemplo del impacto positivo de los PDDDH como mecanismos para garantizar los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del sector a nivel país.

Es fundamental que las buenas prácticas sobre PDDDH de las pymes se fortalezcan, se documenten y se socialicen, y que se busque replicarlas a lo largo de la cadena de valor de la industria.

### Certificaciones

En cuanto a certificaciones, una persona entrevistada señala que la certificación de Sistema B<sup>93</sup> ha sido útil para avanzar en la garantía de derechos laborales, ya que obliga a crear manuales y políticas, aunque reconoce que tiene ciertas limitaciones en relación con la implementación de estos procesos.

***“La mejor certificación es transparentar tus procesos. Decir cuánto pagas la hora. Tener una labor de comunicación. Ahora, la certificación del Sistema B ayuda, pero no es una solución si se hace de manera aislada [...]”***

Daniela, diseñadora de modas, directora de empresa y tienda colectiva en el sector

91 Visto en el portal en línea de la empresa entrevistada.

92 *ibid.*

93 Sistema B es una organización sin fines de lucro que cree que los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil, los movimientos sociales, las personas ciudadanas y la responsabilidad social de los negocios, todos juntos, deben trabajar junto a las Empresas B y otras actrices económicas en América Latina para construir una nueva economía, en la cual el éxito y los beneficios financieros trabajen por construir una economía más justa, equitativa y regenerativa para las personas y el planeta. Específicamente, Sistema B cuenta con la Certificación Empresas B, que busca que las empresas midan sus impactos sociales y ambientales. Mediante dicha certificación, las empresas tienen que cumplir con ciertos requisitos, como completar una evaluación que ayuda a medir y gestionar el impacto positivo de la empresa en relación con sus personas trabajadoras, con la comunidad, con las personas consumidoras y con el medio ambiente, al igual que declarar su relación con industrias o prácticas controversiales. Para más, ver: <https://www.sistemab.org/ser-b/>

## Prácticas laborales relacionadas con los derechos humanos

Algunas entrevistadas representantes de empresas mencionan que, si bien no tienen acceso o no implementan PDDDH, sí realizan procesos relacionados con los derechos laborales. Entre estos procesos se encuentran actividades ligadas al derecho a un trabajo decente y a condiciones laborales justas, equitativas y satisfactorias. Ejemplos al respecto incluyen que las personas empleadas trabajen únicamente de lunes a jueves, en jornadas de 8 horas, y reciban un salario de tiempo completo, y pagar salarios más altos que el salario mínimo, tomando en cuenta el tiempo invertido en la prenda. Asimismo, algunas entrevistadas señalan otras condiciones que buscan asegurar, como son:

1. Actuar dentro del marco de la ley:
  - a. Inscribir a las personas trabajadoras a la nómina de la empresa y proporcionar prestaciones de ley; y
  - b. Desarrollar manuales de trabajo y de proveedoras que enmarcan los derechos de las personas a trabajar cierto número de horas, a tener un horario de comida y al pago de horas extras.
2. Proveer vacaciones justas, arriba de las establecidas por ley;
3. Establecer canales de denuncia por motivos de discriminación; y
4. Contratar fisioterapeutas y dar pláticas sobre técnicas para mitigar los efectos en la salud por motivo del trabajo que se realiza.

## Formaciones

En relación con el derecho a la formación de las personas trabajadoras, algunas empresas realizan capacitaciones en los talleres que contratan para que puedan mejorar su funcionamiento en cuestiones administrativas. A su vez, otras empresas capacitan a las personas que trabajan en los talleres para que puedan ampliar sus conocimientos y técnicas para la elaboración de prendas. Lo anterior, explican las personas entrevistadas, contrasta con la costumbre de las maquilas de la industria donde las trabajadoras sólo saben elaborar una parte de la prenda en una actividad que repiten constantemente a lo largo de su jornada laboral. Al enseñar a las trabajadoras a elaborar una prenda completa, les dan la posibilidad de:

1. Diversificar su trabajo;
2. Cambiar de postura y de actividad; y
3. Aumentar su habilidad de confección.

Entre las capacitaciones también se incluyen, en algunos casos, talleres y pláticas de empoderamiento a los equipos de trabajo. Al respecto, es importante mencionar que, según información oficial, en la industria solo 1.7% del total de unidades económicas dan capacitación a las personas empleadas.<sup>94</sup>

Otras personas entrevistadas en esta investigación señalan que, para mejorar las condiciones en las maquilas, la formalización de éstas puede tener resultados positivos en cuestiones laborales. Así, la iniciativa de que las marcas y empresas del sector capaciten, acompañen y apoyen en la formalización de los talleres o maquilas que contratan es una propuesta para que éstos establezcan condiciones laborales que protejan los derechos humanos de las personas trabajadoras.

<sup>94</sup> Op. cit. INEGI y CANAIVE, p. 39.

Un número relevante de entrevistadas señala que los espacios de sensibilización también son conducentes a la mejora de las condiciones laborales en temas de prevención de acoso, violencias y discriminaciones en el lugar de trabajo. Por otro lado, establecer acciones y medidas cotidianas y sencillas —como tener buen trato para propiciar un ambiente de trabajo sano y dividir la carga de trabajo físico, alternando operaciones— favorece significativamente las condiciones de trabajo. En este sentido, una entrevistada menciona la importancia de capacitar a las personas trabajadoras para que no sólo produzcan más y más rápido, sino para que mejoren su técnica de trabajo, incluyendo mejores posturas y estiramientos para cuidar su postura corporal. Además de tener un impacto en reducir la rotación del personal, estas medidas ayudan a crear un ambiente seguro para que las personas realicen su trabajo.

También resulta relevante destacar que tres personas participantes en esta investigación reconocen que:

***Las acciones que han funcionado mejor están orientadas a que las personas trabajadoras conozcan sus derechos a través de pláticas y talleres al respecto.***

En este sentido, las empresas establecen espacios de capacitación para las trabajadoras en temas de derechos laborales, prácticas seguras de trabajo y condiciones sanas en el espacio laboral.

### **Cooperativas textiles**

Una de las personas entrevistadas presenta el caso de las cooperativas textiles como propuesta para asegurar los derechos laborales de las personas empleadas.

***El cooperativismo lleva a cuestionar las prácticas normalizadas en el sector y a mirar la forma de trabajar con base en una responsabilidad compartida en temas de derechos laborales.***

La persona representante de la cooperativa entrevistada para esta investigación señala que la organización dedica un fondo para asegurar vacaciones, vivienda, eventos sociales, fisioterapia y actividades para atender la salud mental de las personas empleadas. Uno de los retos de las cooperativas es la necesidad de estudiar y formarse para entender el funcionamiento de un negocio bajo este esquema organizativo. Para ello, se necesitan tiempo, voluntad y recursos. La entrevistada explica que contar con becas para que las trabajadoras pudieran dedicarse a estudiar la figura del cooperativismo sería crucial para que este esquema pudiera avanzar en el sector, y para que más marcas trabajaran, a partir de una responsabilidad compartida, para asegurar los derechos laborales.

### **Auditorías a talleres y maquilas**

En temas de seguridad y condiciones de trabajo dignas, entre la mayoría de las personas representantes de empresas que participaron en esta investigación no es práctica común realizar visitas a los talleres para conocer a las personas que ahí trabajan y verificar las condiciones físicas y de seguridad del establecimiento, como son salidas de emergencia, disponibilidad de extinguidores y ventilación adecuada, entre otras. Distintas entrevistadas consideran que una herramienta fundamental consiste en realizar auditorías a talleres y maquilas. Por ejemplo, a través de la creación de algún mecanismo que avale que los establecimientos cumplan con estándares en derechos humanos y que, a su vez, esta forma de avalúo permita a las marcas promocionar que su producto es sustentable y crear una comunidad de buenas prácticas donde se puedan compartir información y contactos. Un ejemplo de ello son las certificaciones que deben fortalecerse y reorientarse para que las empresas comiencen a implementar y a dar acceso a PDDDH, y transparentar estos procesos.

Las entrevistadas también enfatizan que es importante que las marcas y empresas realicen auditorías a sus socios comerciales, particularmente a talleres y maquilas. Esta medida no tendría que hacerse a partir de un enfoque punitivista que buscara bloquear la operación de los talleres, sino procurando proporcionar asistencia para que puedan mejorar sus prácticas y buscar apoyos.

***“Es importante que, como pymes, hagamos auditorías. Ir en persona a los talleres es una acción importante. En una auditoría se puede revisar la capacidad de surtir el producto, cómo se trabaja. Hay que cambiar la mentalidad y no irte por la zona donde está el taller, sino [por] las condiciones del taller.”***

Alonso, director de finanzas de una empresa del sector

## Sobre el reto de las operaciones y relaciones a lo largo de la cadena de valor

Como se estudia en la sección de barreras en el sector, la normalización de las violencias dentro de talleres y maquilas está acompañada por una fragmentación en la industria que agrega nuevos retos para acceder e implementar PDDDH en México. Para abordar esta fragmentación, de manera general, las personas entrevistadas mencionan que la transparencia por parte de las empresas de la industria es un aspecto decisivo, particularmente en lo que se refiere al pago de salarios y a los costos de operación. A continuación se detallan algunas oportunidades para hacer frente a este reto.

### Procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos desde la constitución de las empresas

Una de las personas participantes en esta investigación menciona que es clave establecer mecanismos que lleven a la garantía de los derechos humanos laborales desde un principio —es decir, cuando la empresa se constituye como pyme— para poder mejorar su implementación, en lugar de intentar hacer cambios una vez que se realiza la transición a ser una empresa grande, dado que corregir los procesos se vuelve más complejo conforme pasa el tiempo.

### El rol del Estado

Las personas entrevistadas señalan que el Estado mexicano tiene una enorme ventana de oportunidad para impulsar PDDDH si trabajara, de manera coordinada, con las pymes. Asimismo, hablan de la importancia de que las leyes obliguen a las empleadoras al cumplimiento de los derechos laborales. Las entrevistadas mencionan la importancia de incentivos para las pymes, entre ellos: promover su crecimiento hasta el punto en el que todavía puedan ser sustentables; crear manuales sobre PDDDH; establecer espacios de aprendizaje para pymes y por pymes (como las capacitaciones a las personas que confeccionan las prendas para involucrarlas con las mismas marcas); y proporcionar subsidios o apoyos económicos para que las personas trabajadoras puedan tener comedores con precios accesibles, espacios lúdicos, sistemas de cuidados con servicios de guardería para padres y madres, y transporte público, así como accesibilidad a las plataformas y sistemas gubernamentales para la formalización de talleres.

## El rol de las pymes

Asimismo, las personas entrevistadas mencionan las oportunidades que hay en las mismas pymes para que sean éstas quienes impulsen las iniciativas. Por ejemplo, mejorar el diálogo entre pymes para contar con más información sobre cómo implementar PDDDH y compartir qué talleres realizan buenas prácticas en materia laboral, así como organizarse y aumentar su poder de negociación frente a las empresas grandes que determinan los precios y condiciones laborales de las personas trabajadoras. Por otro lado, algunas entrevistadas explican la importancia de buscar pequeños talleres para cortar intermediarios y poder llevar la relación de manera directa con quienes trabajan en éstos.

Una persona experta en la materia también refiere que se han realizado iniciativas de colectivas de la sociedad civil para visibilizar la violencia de género en el sector, como espacios de formación a mujeres en temas de derechos humanos.

Tres de las participantes entrevistadas concuerdan en que es importante capacitar a las pymes en la implementación y acceso a PDDDH desde lo práctico, así como trabajar con personas jóvenes que cuentan con nuevos proyectos. Una entrevistada propone que las pymes hagan un frente y trabajen de manera colaborativa y colectiva para que, juntas, puedan exigir a las maquilas y a los talleres el cumplimiento de sus responsabilidades en materia de derechos humanos, y así enfrentar al mercado en favor de los derechos laborales.

***Resulta decisivo capacitar a las pymes en la implementación y acceso a PDDDH desde lo práctico, y que hagan un frente trabajando de manera colaborativa.***

## Sobre el reto del consumismo y el fast fashion

Cambiar la mentalidad de la base consumidora es una parte crítica del nuevo paradigma a nivel industria.

### Sensibilizar a personas consumidoras

Algunas participantes en esta investigación mencionan que concientizar a las personas consumidoras es vital para que el consumo sea responsable y se priorice la compra de productos sustentables. Existen incubadoras de proyectos que impulsan o buscan promover el tema de los derechos humanos. Tres de las participantes entrevistadas señalan que las personas influencers tienen la oportunidad de promover PDDDH, pues mueven información importante sobre la industria e inciden en la manera en la que las personas consumen, creando un nuevo diálogo sobre otras formas de consumo.

***“Hay las personas líderes de opinión, influencers, YouTubers de moda, tienen un rol importante. Hay que usar su rol a favor de los derechos porque así funciona el mundo. Es importante comunicar para informar.”***

Nora, diseñadora de modas y representante de empresa del sector

### Derechos laborales como estrategia de mercadotecnia

Algunas de las personas entrevistadas mencionan que muchas empresas se promocionan como socialmente responsables o sustentables para atraer consumidoras a su producto. Por lo tanto, las empresas sí tienen una motivación para respetar los derechos humanos, aunque se deba a intereses económicos, situación que puede verse como una oportunidad. Si bien actualmente no hay criterios de transparencia o certificaciones que realmente avalen dichas iniciativas de sustentabilidad, aprovechar la inversión de las empresas para sensibilizar a la base consumidora es una posibilidad para ir cambiando los procesos de oferta y demanda dentro de la industria.



## Sobre el reto del desconocimiento de los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos

Para lograr un cambio significativo en las condiciones laborales del sector, es fundamental atender la barrera del desconocimiento de los PDDDH. Como se ha comentado a lo largo de este informe, la mayoría de las empresas tienen poco o casi nulo conocimiento de los PDDDH, por lo que resulta complejo que pongan en práctica acciones concretas para promover su implementación o buscar su acceso.

En este sentido, las personas entrevistadas proponen distintas herramientas que ayudan a la promoción y fortalecimiento de los PDDDH para empresas de la industria indumentaria.

### Espacios de formación

En general, se enfatiza la necesidad de realizar acciones de concientización sobre qué son los PDDDH y por qué son importantes. Estas acciones de concientización —a través de talleres, pláticas e información— deben realizarse en un lenguaje accesible e incluyente. Cuatro de las participantes en esta investigación señalan que es fundamental que las empresas y las pymes cuenten con formación sobre qué son los derechos humanos y sobre los estándares de cumplimiento existentes, al igual que su importancia.

***“Las pymes tienen que saber qué son los derechos humanos y estar conscientes de qué se tiene que hacer al respecto. Es importante saber qué lineamientos hay y que haya difusión de esta información. Es importante que esta conversación llegue a más pymes en lenguaje accesible: campañas de difusión para pymes.”***

Alonso, director de finanzas de una empresa del sector

### Uso de plataformas existentes

Es importante hacer uso de los espacios existentes para fomentar el conocimiento de los PDDDH. Ejemplos de ello son la labor del Comité Coordinador Empresarial (CCE) sobre debida diligencia en materia de derechos humanos para pymes y la creación de la Comunidad Marco sobre Debida Diligencia en Derechos humanos (COMADH) - Industria Indumentaria. Es importante que se compartan buenas prácticas sobre los PDDDH que se contextualicen en las realidades del país y de la cadena de valor sectorial. Además, sería positivo —y tendría mayor alcance— si estos espacios incluyeran momentos de socialización de buenas prácticas, así como capacitaciones y socializaciones de PDDDH para las pymes que operan en el sector.

Esta sección resume algunas de las propuestas para integrar procesos de debida diligencia en derechos humanos en la industria indumentaria en México. La formación en PDDDH para todas las partes de la cadena de valor del sector es un paso indispensable para fomentar un cambio real a nivel industria.

A lo largo de este informe se ha documentado cómo las empresas, en función de sus distintos tamaños y capacidades, tienen posibilidades diferenciadas de actuar para promover los PDDDH en el sector. Las actrices de la industria —marcas de ropa y empresas grandes, personas consumidoras, el Estado mexicano, pymes, grupos de inversionistas y empresas certificadoras— necesitan ser sensibilizadas en cuanto a la urgencia de implementar mecanismos para proteger los derechos de las personas trabajadoras. Algunas iniciativas muestran ciertos avances en la implementación de estos mecanismos, pero su naturaleza aislada limita el impacto dentro de una industria que, históricamente, ha normalizado condiciones precarias para las trabajadoras. La siguiente sección propone recomendaciones a nivel industria para mejorar el impacto de las propuestas que existen actualmente dentro de la industria.

## Recomendaciones y conclusiones

El sector de la industria indumentaria es diverso y, si bien la responsabilidad de promover los PDDDH es aplicable y exigible a todas las empresas, es fundamental considerar las posibilidades de cada empresa según su tamaño y capacidades.

Las barreras estudiadas para acceder y/o implementar PDDDH se pueden categorizar en cuatro grandes retos. En primer lugar, se presentan los retos a nivel estructural, que son específicos con respecto a las características socioeconómicas del sector y repercuten en las condiciones laborales. En segundo lugar están las relaciones de poder a lo largo de la cadena de valor. En tercero, se documenta el consumismo y el sentido de urgencia detrás del fast fashion. Por último, se encuentra el desconocimiento generalizado de los PDDDH en México. Las pymes se ven particularmente afectadas por estos retos al no contar con las capacidades operativas y financieras para mantenerse dentro del mercado y generar la solvencia financiera necesaria para establecer PDDDH.

A continuación, se propone una serie de estrategias que buscan contribuir a atender las problemáticas y necesidades particulares que se estudiaron en este informe.

### Características de la industria

Para enfrentar la naturaleza del sector de la indumentaria, su fragmentación y las consecuencias en los derechos de las personas trabajadoras, se propone:

- La creación de plataformas para compartir información y contactos en la industria sobre talleres, maquilas, marcas y organismos que implementen o estén en proceso de implementación de PDDDH.
- El diseño de estrategias de incidencia con inversionistas y financiadoras de la industria para que integrar PDDDH sea un requisito de financiamiento para las empresas.

### Relaciones de poder a lo largo de la cadena de valor

Las relaciones de poder a lo largo de la cadena de valor refuerzan la fragmentación dentro del sector y limitan las posibilidades de las pymes de implementar PDDDH. Para afrontar estos retos se sugiere:

- Diseñar estrategias de incidencia con actores estatales para:
  1. Crear fondos de financiamiento para pymes con tasas privilegiadas sujetas a demostrar la implementación de PDDDH;
  2. Crear subsidios para que las pymes den de alta a las personas trabajadoras de los talleres con los que trabajan;
  3. Crear canales para facilitar trámites burocráticos para las pymes; y
  4. Desarrollar, desde los organismos internacionales, programas de formación y apoyo para las pymes que eficienten sus procesos administrativos y contables.

## Consumismo y fast fashion

Sensibilizar a la base consumidora sobre los efectos del fast fashion, tanto social como ambientalmente, es un aspecto crítico para generar una demanda responsable que valore que las marcas tengan procesos de debida diligencia en derechos humanos. Para ello, se considera:

- El diseño de campañas y espacios de sensibilización dirigidos a personas consumidoras que:
  1. Reflejen, en un lenguaje sencillo y accesible, los pasos básicos para ser una persona consumidora responsable;
  2. Socialicen lo que significa adquirir un producto sustentable y cómo se refleja en políticas de transparencia y cumplimiento de estándares de derechos humanos; y que
  3. Tengan un acercamiento con personas líderes de opinión, medios de comunicación o influencers para apoyar en la difusión y promoción de las campañas.

## Desconocimiento absoluto de los PDDDH

Mientras el desconocimiento generalizado frente a la importancia de los PDDDH se mantenga, la generación de un cambio sustantivo para promover los derechos de las personas trabajadoras será limitada. Frente a esta situación se sugiere:

- Capacitar a empresas, marcas y organizaciones para que asuman su responsabilidad de implementar PDDDH desde los aspectos jurídicos, prácticos, operativos y cotidianos. Es fundamental:
  1. Resaltar la importancia de los PDDDH para operar, señalar sus beneficios económicos y promover la necesidad de contemplar auditorías a talleres de manera periódica;
  2. Hacer énfasis en la legislación que les es aplicable, incluyendo la reforma laboral, el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) y otras leyes de otros países que impactan en su operación en México;
  3. Informar sobre el contenido de los más altos estándares en materia laboral, sus distintos elementos y cómo se reflejan en la operación de las empresas; y
  4. Sensibilizar en temas de violencias y discriminaciones para que las empresas interioricen que existen poblaciones que han sido históricamente vulnerabilizadas.
- Diseñar guías adaptadas a la industria que puedan servir como lineamientos prácticos de cómo implementar PDDDH en sus operaciones. Para ello es fundamental:
  1. Crear plataformas públicas y contenidos didácticos con lenguaje accesible para que las empresas puedan conocer dichos lineamientos de manera fácil y digerible; y
  2. Difundir dichos lineamientos a través de cámaras de industria, consejos empresariales, plataformas de inversión y otras actoras relevantes.
- Crear espacios con empresas para que puedan intercambiar buenas prácticas en organizaciones del sector a través de:
  1. Compartir qué ha funcionado y qué no en materia de derechos humanos y PDDDH;
  2. Articularse y trabajar de manera conjunta con talleres pequeños conocidos por buscar mejorar sus condiciones laborales; y

3. Mostrar el beneficio de compartir información sobre procesos y contactos, al igual que resaltar el poder de cambio al actuar de manera conjunta y articulada.

Este informe busca contribuir a la concientización alrededor de la importancia de los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos en la industria indumentaria en México.

Tras documentar las barreras y problemáticas específicas que enfrentan las corporaciones del sector, especialmente las pymes, se documentan distintas propuestas para afrontar estas barreras en México. Resulta crucial seguir documentando buenas prácticas en el sector y compartir información entre las diferentes organizaciones que conforman la industria indumentaria. La prioridad es divulgar la urgencia de implementar PDDDH desde las actuales y críticas condiciones laborales en la industria que afectan, de manera cotidiana, a cientos de miles de personas trabajadoras en México. Es urgente que las personas trabajadoras se vuelvan el centro de las actividades empresariales dentro del sector textil en México.

## Referencias

- Alatorre, Javier; Careaga, Gloria; Jusidman, Clara; Salles, Vania; Talamante, Cecilia; y John Townsend. Las mujeres en la pobreza. El Colegio de México / Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza. 1994.
- Arropa, Fundación Avina, OXFAM México y el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos. Resumen de la primera sesión de la Comunidad Marco sobre Debida Diligencia en Derechos Humanos (COMADH) – Industria Indumentaria. Documento interno de OXFAM México. 1 de junio de 2023.
- Blanco, Ana. Hallazgos Generales – Investigación para OXFAM México en el marco del Proyecto Arropa. 2023.
- Cámara de Diputados. Ley Federal del Trabajo. 27 de diciembre de 2021.
- Cámara de Diputados. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 18 de octubre de 2022.
- Cámara de Diputados. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. 19 de enero de 2023.
- Cámara de Diputados. Ley de Seguro Social. 20 de enero de 2023.
- CANAINTEX, Cámara Nacional de la Industria Textil. Se duplicaron robos contra industria textil y confección. 7 de enero de 2019.
- CANAINTEX, Cámara Nacional de la Industria Textil. Transportistas temen que robo de unidades aumente este año. 5 de octubre de 2022.
- CANAINTEX, Cámara Nacional de la Industria Textil. Información Estadística. Enero 2023.
- CCE, Consejo Coordinador Empresarial, y Global Compact. ABC de la debida diligencia en derechos humanos para PyMEs. 2021.
- CDH ONU, Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. HR/PUB/11/04. 2011.
- CEPAL, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. La protección social de los trabajadores informales ante los impactos del COVID-19. 2021.
- CIDH, Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Empresas y Derechos: Estándares Interamericanos. OEA/Ser.L/V/II. 1 de noviembre de 2019.
- Colectivo Raíz. Mujeres, Trabajo y Salud Laboral. 2016.
- Columbia Center on Sustainable Investment, The Danish Institute for Human Rights y Sciences Po Law School Clinic. A Collaborative Approach to Human Rights Assessments. Marzo 2017.
- Conasami, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Incremento a los Salarios Mínimos para 2023. 1 de diciembre de 2022.

- Data México. Fabricación de Prendas de Vestir. 2023.
- Data México. Trabajadores de Apoyo en la Industria Textil y del Zapato. 2023.
- Debate feminista. La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. 2016.
- DGCS UNAM, Dirección General de Comunicación Social de la Universidad Nacional Autónoma de México. Dar segunda "oportunidad" a la ropa reduce contaminación. 29 de diciembre de 2021.
- DOF, Diario Oficial de la Federación. Acuerdo que establece las mercancías cuya importación está sujeta a regulación a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. 17 de febrero de 2023.
- El Economista. Día mundial contra el trabajo infantil: 51,000 niños y niñas en México están en maquilas y talleres. 12 de junio de 2022.
- El Economista. ¿Qué retos financieros enfrentarán las pymes durante el 2023? 28 de diciembre de 2022.
- El Economista. Industria de la moda le toma la medida a las mujeres para explotación laboral. 23 de marzo de 2023.
- El Financiero. Tardanza en trámites limita crecimiento de empresas. 16 de noviembre de 2022
- El País. La otra cara de la industria textil: "Me sangraban los dedos, pero me obligaban a seguir trabajando". 1 de enero 2023.
- El Universal. Son ilegales 2 de cada 3 prendas que se venden: IP. 9 de marzo de 2023.
- Fashion Network. El 90% de las 20,000 empresas textiles de México son pymes. 20 de noviembre de 2019.
- Fashion Revolution. Fashion Transparency Index 2022 Edition.
- Forbes México. 3 medidas del gobierno para impulsar al sector textil. 3 de diciembre de 2014.
- Forbes México. Asia, la verdadera 'preocupación' de la industria textil mexicana. 18 de agosto de 2017.
- Forbes México. Industria textil pide al gobierno combatir ilegalidad y costos de energía competitivos. 24 de marzo de 2021.
- Fundar, Centro de Análisis e Investigación. Estudios y evaluaciones de impacto social a la luz del marco de derechos humanos. El caso de la legislación de hidrocarburos y de la industria eléctrica. 27 de mayo de 2021.
- Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos. Debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos – prácticas emergentes, desafíos y perspectivas futuras. Octubre 2018.
- HIP, Hispanics in Philanthropy, y Fundación C&A. Logros y retos de la responsabilidad social corporativa en el sector de la moda en México. Sin fecha de publicación.
- Home Secretary. Transparency in Supply Chains etc. A practical guide. Consultado el 27 de marzo de 2023.

- INEGI, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, y CANAIVE, Cámara Nacional de la Industria del Vestido. Conociendo la industria del vestido. 2022.
- La Círcula. Círculo Feminista de Análisis Jurídico. Reforma laboral: análisis desde una perspectiva de género y de la industria de la moda. Enero 2023.
- La Jornada de Oriente. Importaciones de ropa china crecieron 19%; daña a la industria textil local: Citex. 2 de marzo de 2023.
- México Evalúa. Pequeñas empresas de América Latina dedican hasta mil horas anuales a trámites burocráticos. 1 de diciembre de 2022.
- Naciones Unidas. El costo ambiental de estar a la moda. 12 de abril de 2019.
- Nafin, Nacional Financiera. Financiamiento a la industria textil, vestido y moda. 10 de julio de 2017.
- Observatorio Tecnológico de Hidalgo. La industria textil enfrenta una crisis y estas son las razones. 3 de mayo de 2019.
- OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct. 2023 (aún no disponible en español).
- OIT, Organización Internacional del Trabajo. Ratificaciones de México. Consultado el 22 de marzo de 2023.
- OXFAM America y Rights & Democracy International Centre for Human Rights and Democratic Development. Community-based human rights impact assessments: Practical Lessons. 2020.
- OXFAM México. Trabajo de Cuidados y Desigualdad. Consultado el 22 de marzo de 2023.
- Pacto Mundial. PyME y Derechos Humanos: ¿Cuál es la situación actual, ¿cuáles son las oportunidades y desafíos y qué tipo de apoyo se necesita? Noviembre 2016.
- PODER. Evaluación de Impacto en Derechos Humanos. Río Sonora, México 2018-2019. Febrero 2020.
- PODER. La Iniciativa de Ley General de Responsabilidad Empresarial y Debida Diligencia Corporativa: un intento fallido. 18 de enero de 2021.
- PwC, PricewaterhouseCoopers. Global Consumer Insights Survey 2021 - Capítulo México. Precio, tecnología y medio ambiente: bajo la lupa del consumidor. 20 de julio de 2021.
- Red de Solidaridad de la Maquila. Violaciones Salariales Comunes en la Industria de la Confección de México. Diciembre 2020.
- Secretaría de Gobernación. Decreto por el que se aprueba el Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024. 10 de diciembre de 2020.
- Secretaría de Gobernación. Gobernación y el Consejo Coordinador Empresarial unen esfuerzos en materia de derechos humanos. 2 de febrero de 2021.
- Senado de la República. Boletín 04: Comisión de Economía del Senado de la República. 24 de octubre de 2018.

- Senado de la República. Iniciativa mediante la cual se crea la Ley General de Responsabilidad Empresarial y Debida Diligencia Corporativa. 2020.
- Textiles Panamericanos. Retos de la Industria Textil Mexicana. 30 de noviembre de 2020.
- The Danish Institute for Human Rights. Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox. 2020.
- UK Public General Acts. Modern Slavery Act 2015. Consultado el 27 de marzo de 2023.
- Vázquez Cadena, Rebeca; Navarro Ocampo, Brenda; y Nayeli González Mariano. Análisis de consumo de Fast Fashion para aminorar sus afectaciones económicas. RELAIS, Revista Latinoamericana de Investigación Social 3(2). 2020.
- WBA, World Benchmarking Alliance. How do investors use the Corporate Human Rights Benchmark? 3 de junio de 2022.






# OXFAM

## México

Cda. de Salvador Alvarado, No.7, Nivel 2  
Col. Escandón, Alcaldía Miguel Hidalgo  
C.P. 11800  
5556873002

 [www.oxfam.mx](http://www.oxfam.mx)

 [@oxfamMexico](https://twitter.com/oxfamMexico)

 [@oxfamMexico](https://www.instagram.com/oxfamMexico)

 [Oxfam México](https://www.facebook.com/OxfamMexico)