

20 AÑOS DEL
Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos

El costo oculto

POLÍTICAS Y PRÁCTICAS EN LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO DE LA INDUMENTARIA EN MÉXICO

SEPTIEMBRE 2024

Foto de portada de Básicos de México

Índice

Resumen ejecutivo ... 4

Hallazgos principales ... 5

Recomendaciones principales ... 6

Contexto ... 7

Metodología ... 10

Riesgos identificados en derechos humanos en el sector de la indumentaria en México ... 11

Herramientas, marcos y orientaciones ... 14

T-MEC ... 14

Reforma laboral ... 14

Convenio 190 de la OIT ... 15

Directiva de la Unión Europea sobre Diligencia Debida en Materia de Sostenibilidad Empresarial ... 15

Transición energética justa ... 15

Debida diligencia en derechos humanos ... 16

Análisis de las políticas de las empresas ... 17

Política de Derechos Humanos ... 18

Política de Abastecimiento Responsable ... 19

Código de Conducta para Proveedores ... 20

Transparencia de la Cadena de Suministro ... 21

Conclusión y Recomendaciones ... 22

Anexo 1: Encuesta sobre debida diligencia de derechos humanos en la industria de la moda ... 24

Anexo 2: Metodología ... 27

Anexo 3: Perfiles de las empresas de indumentaria más relevantes que venden y producen en México ... 31



Foto por Básicos de México



“Como trabajadoras, enfrentamos estrés y cansancio físico y mental. Aun con el aumento al salario en esta administración, no es suficiente. Si tienes hijos, es complicado encontrar con quién dejarlos seguros o trabajas turnos nocturnos para dejarlos dormidos y a veces solos.”

Betty Ávalos, del Colectivo Rosa Luxemburgo, y extrabajadora

Resumen ejecutivo

En México, la industria de la indumentaria está colmada de condiciones laborales deplorables, que incluyen salarios precarios, jornadas extensas, condiciones insalubres e informalidad. Alrededor de un 70% en el sector es empleo informal. Los riesgos tienen impactos diferenciados dependiendo del grupo poblacional. Las mujeres, que componen cerca del 60% de la fuerza laboral, se enfrentan a la discriminación sistemática y la violencia de género, mientras que los pueblos y comunidades indígenas enfrentan además la apropiación cultural y peores condiciones laborales.

Los abusos laborales en el sector han persistido por más de 30 años, pero recientes cambios normativos podrían cambiar la situación. Las reformas laborales de México; la entrada en vigor del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) y la adopción de la Directiva de la Unión Europea sobre Debida Diligencia en Materia de Sostenibilidad Empresarial (CSDDD por sus siglas en inglés) son herramientas importantes para exigir a las empresas privadas respetar los derechos humanos en sus operaciones y cadenas de suministro. Estos instrumentos también tratan observan asuntos ambientales en la industria de la indumentaria, puesto que es una de las mayores emisoras de carbono y productoras de desechos. Avanzar hacia una transición energética justa enfatiza la necesidad de un cambio en la industria y una nueva realidad para las personas trabajadoras en México a lo largo de toda la cadena de suministro de la indumentaria.

La cadena de suministro en la industria indumentaria en México es sumamente compleja y está fragmentada. Las empresas grandes, que controlan las principales marcas que se producen y comercializan en México no son transparentes y subcontratan a compañías de mediano tamaño, que a su vez emplean pequeñas maquilas y micromaquilas para la producción. Esto diluye la trazabilidad y transparencia en la producción, resaltando la necesidad de un enfoque de derechos humanos y rendición de cuentas corporativa en la industria para hacer valer los derechos en toda la cadena de suministro.

Este informe examina los principales riesgos de derechos humanos de la industria indumentaria y de sus cadenas de suministro. También identifica los riesgos laborales clave en la industria y analiza las políticas de derechos humanos de **18 de las principales empresas matriz** que están detrás de las mayores marcas de indumentaria del país. El informe también ofrece recomendaciones específicas para las partes interesadas para promover el respeto por los derechos humanos en la industria de la indumentaria en México.



Foto por Margarita Ávalos Salas

Hallazgos principales

- **Sólo una de las 18 empresas, C&A México**, respondió la encuesta (Anexo 1), aunque su empresa matriz, (**Grupo Alfar**) no lo hizo.[1]

- **Sólo tres de las 18 empresas** (**H&M**, **Levi Strauss** y el **Grupo Diltex**) publican información sobre su cadena de suministro más allá del primer nivel. **Cinco empresas** (**El Puerto de Liverpool**, **Grupo Palacio de Hierro**, **Grupo Kaltex**, **Grupo Sanborns** y **Grupo Axo**) publican información sólo de manera parcial sobre el primer nivel, mientras que las restantes 10 no publican ninguna información.

- Sólo **tres empresas** (**H&M**, **Levi Strauss México** y **El Puerto de Liverpool**) tienen políticas de derechos humanos y de cadenas de suministro responsables públicamente disponibles, que aplican a todos sus proveedores/as y socios/as. **Grupo Diltex** y **Grupo Palacio de Hierro** tienen políticas con un enfoque de responsabilidad social corporativa, aunque **Diltex** reporta que tiene procedimientos internos para garantizar que sus proveedores respetan los derechos humanos.

- **Cinco empresas** (**H&M**, **Levi Strauss México**, **El Puerto de Liverpool**, el **Grupo Diltex** y el **Grupo Palacio de Hierro**) publican sus códigos de conducta para proveedores, los cuales incluyen derechos humanos. Los códigos de conducta del **Grupo Kaltex** y el **Grupo Sanborns** sólo aplican a sus operaciones directas.

Las grandes empresas incluidas en este informe tienen una mayor responsabilidad de gestionar los riesgos asociados a sus actividades. Es importante señalar que tienen el potencial de generar una diferencia importante en cuanto a los derechos laborales de las personas que trabajan en sus operaciones y a lo largo de sus cadenas de suministro. También tienen una mayor responsabilidad de enfrentar y asegurar el cumplimiento de los derechos humanos y los estándares medioambientales.

1 C&A México ya no forma parte del grupo C&A, sino que recientemente ha pasado a ser Grupo Alfar.



Foto por Básicos de México

Recomendaciones principales

Empresas:

- Adoptar una política de derechos humanos sólida que aplique para todas las entidades subcontratadas y proveedores, y que aborde de manera explícita las prácticas de abastecimiento como un factor crítico que afecta a los riesgos de derechos humanos. Alinear las prácticas de abastecimiento con los estándares de derechos humanos, incluyendo: planeación y previsión efectiva, prácticas de costeo y fijación de precios, protección de los costos laborales, términos de pago, así como moverse hacia una contratación responsable (o "responsabilidad compartida") en los contratos con proveedores directos
- Divulgar públicamente las listas completas y actualizadas de proveedores, más allá del primer nivel, incluyendo nombre, ubicación y productos de cada maquila de la que se abastecen y sus principales riesgos.
- Llevar a cabo un proceso robusto de debida diligencia en materia de derechos humanos y medioambiental a lo largo de sus cadenas de suministro, que implique la participación efectiva de y el compromiso efectivo con las personas trabajadoras y sindicatos en todas las etapas del proceso.
- Asegurar que existan mecanismos de queja efectivos que sigan los criterios de efectividad de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y comprometerse a proporcionar mecanismos efectivos de remediación en casos de abusos de derechos humanos, incluyendo violencia de género o acoso.
- Comprometerse a una transición energética justa a través del respeto a los derechos de las personas trabajadoras, las comunidades y sus recursos, al mismo tiempo que los modelos de negocios cambian para reducir sus emisiones de carbono y se reducen sus residuo.

Gobierno:

- Desarrollar y aplicar políticas y legislación nacionales y locales de debida diligencia en derechos humanos, en línea con los estándares internacionales, que exijan transparencia en las cadenas de suministro, requieran la participación de las personas trabajadoras, y extiendan los límites de los requisitos de debida diligencia a la totalidad de la cadena de suministro, más allá del primer nivel. Aplicar de las sanciones civiles, laborales y penales de manera clara así como establecer cero tolerancia de abusos a los derechos humanos, especialmente en contra de mujeres así como de pueblos y comunidades indígenas.
- Implementar medidas para promover la competencia justa en el sector de la indumentaria que facilite el acceso justo al mercado para las pequeñas y medianas empresas.
- Garantizar una transición energética justa en el sector de la indumentaria a través de inspecciones laborales para asegurar que los derechos de las personas trabajadoras son respetados mientras cambian los modelos de negocios.

Contexto

La industria de la indumentaria[2] es crucial para la economía mexicana, contribuyendo en 2023 con 6,37 billones de pesos (aproximadamente 316 mil millones de dólares) o alrededor del 25% al Productor Interno Bruto nacional de ese año. El sector también juega un papel clave en los ingresos y el empleo, siendo responsable del 34% de la fuerza de trabajo del sector comercial. Pese a su importancia, el sector se caracteriza por fuertes disparidades económicas. Las microempresas (que emplean hasta 10 personas) componen el 95.6% de los establecimientos en la industria de la indumentaria (contribuyeron sólo con el 5.7% a la producción total). Por otro lado las pequeñas empresas (entre 11 y 50 personas) componen el 3.3% de los establecimientos, mientras que las medianas (entre 51 y 250 personas) y las grandes empresas (más de 251 personas) representan sólo el 1.1% del total de establecimientos, pero concentran el 56.3% del empleo y el 82.6% de la producción. Estas disparidades resaltan la concentración del poder económico de la industria en unas pocas manos y empresas.

La industria de la indumentaria opera en un contexto extremadamente desigual, con precariedad laboral generalizada y abusos de derechos humanos contra las personas trabajadoras. Detrás de las últimas tendencias de la moda se esconden condiciones laborales deplorables caracterizadas por salarios precarios, condiciones antihigiénicas e informalidad, especialmente para las mujeres, que componen la mayoría de la fuerza laboral. La naturaleza informal de cerca del 70% del empleo complica incluso más la transparencia y trazabilidad de la cadena de suministro, exacerbando los problemas relativos a las condiciones de explotación y el fenómeno de la moda rápida o "fast fashion".[3]

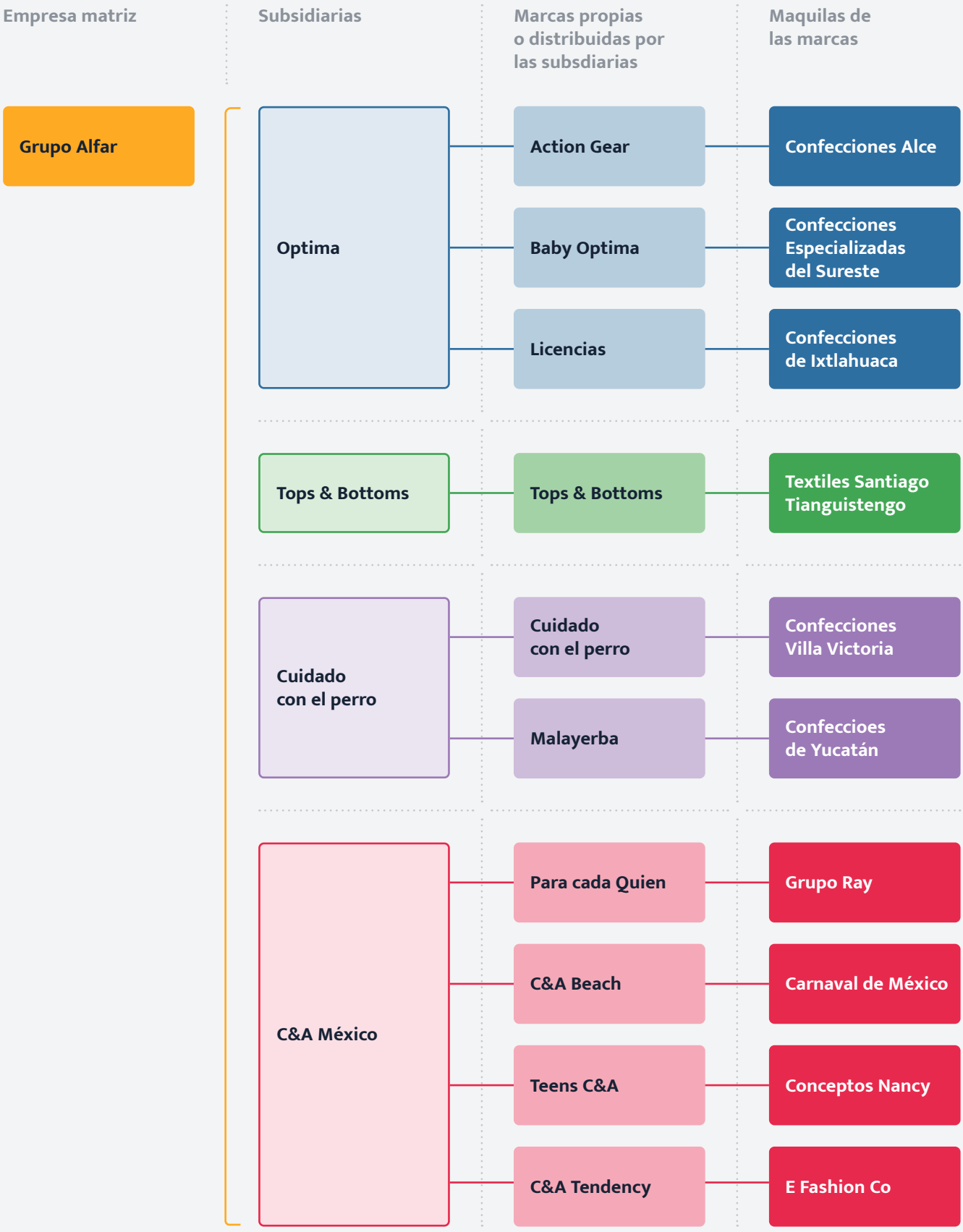
> *"La explotación ha cambiado de forma, pero el fondo sigue siendo el mismo. Las empresas implementan políticas que disfrazan la explotación como responsabilidad social. La realidad es que la mayoría trabaja por un salario mínimo y el resto del salario se paga a destajo. Las condiciones laborales no han mejorado, ni siquiera con el COVID. Las trabajadoras suelen enfrentarse a problemas de salud debido a las largas jornadas y las condiciones insalubres.*
>
> **Margarita Ávalos**, trabajadora de la industria de la maquila e integrante de Ollin Calli and México Artesano

Una proporción significativa de los ingresos del sector de la indumentaria, alrededor de un quinto, proviene de las maquilas. Éstas son micro y pequeñas empresas que están profundamente integradas en las cadenas de valor de las grandes cadenas comerciales a través de los talleres o maquiladoras. En este sentido, la industria se caracteriza por una cadena de suministro fragmentada, en la que unas pocas empresas grandes y sus subsidiarias, que operan las principales marcas que se venden y producen en México, subcontratan la producción a compañías medianas. Estas compañías de mediano tamaño a su vez subcontratan el trabajo a pequeñas o micro maquiladoras. Este esquema de múltiples niveles de subcontratación desdibuja la relación entre las grandes empresas y las condiciones en las maquilas, haciendo que sea difícil asegurar la transparencia y rendición de cuentas en cuanto a los impactos de derechos humanos.

2 A lo largo de este informe, el término "industria de la indumentaria" se refiere a la fabricación y comercialización de textiles, ropa y calzado. Para más información sobre el sector, ver el informe de "Reforma laboral: análisis desde una perspectiva de género y de la indumentaria" y el informe de Acción Ciudadana frente a la Pobreza, "La precariedad puede pasar de moda".

3 Este es un fenómeno en el cual la gente compra una gran cantidad de ropa según las tendencias cambiantes de la moda y reemplaza la que tiene. Como resultado, las prendas normalmente se fabrican con materiales de baja calidad para mantener los precios bajos, lo cual también perpetúa las malas condiciones de trabajo y la informalidad que caracteriza a la industria en México.

El diagrama siguiente muestra una versión simplificada del primer nivel de la cadena de suministro de **Grupo Alfar S.A. de C.V.**, una de las empresas matriz analizada en el informe. Esta investigación se centró únicamente en el Nivel 1, puesto que la búsqueda más allá de este nivel resultó muy difícil debido a problemas de transparencia generalizados. Este diagrama es una representación incompleta que demuestra los numerosos actores que operan en una etapa de la cadena de suministro. Cada una de las marcas incluidas se abastece de muchas más maquilas que las incluidas en el diagrama.





La cadena de suministro de la indumentaria en México es altamente compleja, con múltiples etapas, actores e industrias. Entender su alcance nos permite reconocer las vulnerabilidades a las que se enfrentan las personas trabajadoras, e identificar, prevenir, mitigar y remediar los abusos y riesgos de derechos humanos.

Cadena de suministro:

Etapa de insumos: Abarca la obtención de materia prima a través de diferentes sectores como la agricultura, la ganadería, la minería y la energía, mediante el uso de combustibles fósiles, para crear hilados o curtidos.



Etapa de producción: Es en la que se confecciona la ropa. Incluye: el empalado, el corte, el patronaje, la costura, el planchado, el bordado, el control de calidad, el lavado, el teñido, el etiquetado y el empaquetado final.



Etapa de distribución: Se trasladan los productos a través de diferentes medios de transporte a las tiendas, supermercados y/o tiendas departamentales.



Etapa de venta: Se oferta el producto a las personas consumidores finales.



Manejo de residuos: Se generan en todas las etapas anteriores. Pueden manejarse de diferentes maneras como a través del reciclaje, el reúso, el desperdicio o la destrucción.[4]



4 Este proceso se diseñó durante las sesiones de la Comunidad sobre Debida Diligencia en Derechos Humanos (COMUDH).

Metodología

Esta investigación comenzó como investigación de escritorio sobre derechos laborales en la industria de la indumentaria, usando el Índice de Transparencia en la Moda en México, presentado por Fashion Revolution México en 2020 y 2021 como punto de partida. Este índice pretende persuadir a las principales marcas de ropa y calzado del país para publicar información sobre sus acciones y políticas sobre derechos humanos y medioambiente. La información recogida fue después contextualizada y complementada con tres entrevistas con personas defensoras de derechos humanos laborales, así como los resultados obtenidos de la Comunidad sobre Debida Diligencia en Derechos Humanos (COMUDH).[5]

La investigación reveló que la industria está dominada por un pequeño grupo de grandes empresas que controlan el mercado nacional. Estas empresas no sólo venden ropa en México, sino que también se proveen de prendas de las maquilas nacionales. Algunas están incluso ligadas a compañías multimillonarias en sectores como las finanzas y la minería en la región.

Las empresas más grandes, que controlan las marcas con mejores ventas, ejercen una influencia significativa sobre el sector en general. Tienen una mayor capacidad y responsabilidad para enfrentar los riesgos de derechos humanos y ambientales. Por ello, estas compañías pueden hacer una diferencia importante en cuanto a los derechos laborales de las personas trabajadoras, no sólo en las tiendas de sus propias marcas, sino a través de toda su cadena de suministro

A partir de los datos disponibles, identificamos a estas empresas poderosas e influyentes en la industria de la indumentaria en México y analizamos sus políticas de derechos humanos y los niveles de transparencia de sus cadenas de suministro.[6]

La metodología completa del informe puede ser consultada en el Anexo 2.



Foto por Básicos de México

5 Coordinada por OXFAM México y BHRRC, COMUDH es un espacio multiactor que junta a organizaciones de la sociedad civil, personas trabajadoras, y empresas privadas para compartir conocimientos y experiencias sobre debida diligencia en las cadenas de suministro de la indumentaria. Sus miembros son: Básicos de México, Jordi Rocamora de Amor y rosas, México Artesano, Ollin Calli, Fundación Avina, Comité Fronterizo de Obreras, CENTRO por los Derechos de la Niñez y Empresas y Acción Ciudadana frente a la Pobreza.

6 Es importante señalar que los negocios de e-commerce no fueron considerados debido a sus particularidades y complejidades en cuanto a la cantidad de distribuidores y su relación con las maquilas. Sin embargo, es uno de los modelos de venta y producción más relevantes a revisar en cuanto a los riesgos que representa en las cadenas de suministro.

Riesgos identificados en derechos humanos en el sector de la indumentaria en México

El Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (BHRRC por sus siglas en inglés), a través de la COMUDH ha desarrollado la siguiente tabla, que las empresas pueden usar como referencia para identificar riesgos locales.

Identificación de riesgos específicos	Personas afectadas	Dónde ocurre en la cadena de suministro
Riesgos específicos del sector: son los riesgos extendidos dentro de un sector global que resultan de las características de sus actividades, productos y procesos de producción.		
Falta de seguridad social tripartita: salud, pensión y vivienda Trabajo forzado, trata y explotación laboral Acoso laboral Acoso sexual y otros tipos de violencia Trabajo infantil Contaminación del medioambiente y comunidades Falta de trazabilidad en las cadenas de suministro	Personas trabajadoras Infancias y adolescentes Mujeres Personas trabajadoras migrantes Personas adultas mayores Personas y comunidades indígenas	Producción Toda la cadena de suministro
Riesgos del modelo de negocios: son los riesgos asociados con una empresa particular. Pueden incluir una gestión débil o un historial de mal rendimiento en temas de derechos humanos o laborales.		
Largas jornadas laborales y horarios Salarios bajos, retención de pagos Despidos injustificados Cuotas injustas de producción/a destajo/ estándares de producción Negación de negociación y organización colectiva	Personas trabajadoras Personas consumidoras	Insumos Confección Distribución Ventas
Riesgos laborales: son las condiciones dentro de un país específico que pueden incrementar la probabilidad de los riesgos sectoriales.		
Marco regulatorio Falta de incentivos/apoyo para pequeñas y medianas empresas Competición desigual: las grandes empresas tienen la influencia en el sector Falta de un sistema de cuidados Marcos regulatorios laxos o inexistentes **Gobernanza** Falta de inspecciones a los centros de trabajo Cambio de gobierno y falta de sustentabilidad de las políticas Corrupción **Contexto socioeconómico** Inseguridad Alta tasa de informalidad Tráfico de drogas Piratería	Personas trabajadoras Mujeres	Venta al por menor Confección Ventas

Identificación de riesgos específicos	Personas afectadas	Dónde ocurre en la cadena de suministro

Riesgos asociados con el modelo de suministro: el número de proveedores, la naturaleza de sus relaciones contractuales y si su suministro es directo o indirecto puede aumentar o reducir el riesgo de daños en la cadena de suministro.

- Relaciones de corto plazo con proveedores
- Modelo globalizado de suministro
- Las maquilas se usan en la frontera, y los productos se almacenan para descargar la producción en los Estados Unidos
- Trabajo mal pagado
- Una amplia cantidad de proveedores
- Falta de pago a tiempo para proveedores y personas trabajadoras

- Personas trabajadoras
- Empresa

- Confección

Riesgos relacionados al producto: están relacionados con los insumos o los procesos de producción usados en el desarrollo o uso de los productos.

- Contacto con químicos tóxicos
- Mala calidad de los productos
- Insumos desechables y productos que generan contaminación
- Riesgos a la salud, seguridad e higiene

- Medio ambiente
- Comunidades
- Personas consumidoras
- Personas trabajadoras

- Confección
- Ventas
- Generación de residuos



En la industria de la indumentaria, el impacto de estos riesgos es diferenciado para las **mujeres trabajadoras**, quienes sufren abusos sistemáticos a sus derechos humanos en términos de discriminación y violencia de género. En este sentido, la Red de Solidaridad de la Maquila señala que la *"discriminación de género es un problema endémico en las maquiladoras [...] y en las fábricas de confecciones para exportación en todo el mundo."* Las mujeres enfrentan discriminación en la contratación, los ascensos y los despidos; una falta de cobertura en cuanto a salud sexual y reproductiva, y cuidado infantil; así como acoso sexual, e incluso asesinatos. Además, los estereotipos de género influyen en la preferencia por las mujeres trabajadoras, puesto que son percibidas como más habilidosas llevando a cabo tareas detalladas, repetitivas y tediosas bajo presión, y también son vistas como más "dóciles" que los hombres.

Dos incidentes en la Ciudad de México, resultado de los terremotos de 1985 y 2017, ilustran tristemente las deplorables condiciones de los talleres de maquila clandestinos en México y sus impactos diferenciados en las mujeres. En 1985, mujeres trabajadoras de más de 800 talleres clandestinos fueron afectadas, todas ellas víctimas de explotación laboral. Más de 40,000 mujeres se quedaron desempleadas y sin indemnización. En 2017, el edificio de la fábrica textil Línea Moda Joven S.A. colapsó. Esta fábrica producía para las marcas New Fashion y Foley's. El colapso, causado por el terremoto de 2017, tuvo como resultado 15 muertes: 13 mujeres y 2 hombres. La infraestructura del edificio ya resultaba un riesgo desde antes, pero no se había atendido. Además, las familias de las víctimas se enfrentaron a una falta de información por parte de las autoridades, la ausencia de un seguro de vida, la falta de la reparación integral del daño, y el impacto económico sobre sus hogares.



Las personas trabajadoras indígenas se encuentran sobre todo en la producción artesanal y las maquilas. En promedio, ganan 20% menos que las personas trabajadoras no indígenas, y trabajan más horas. Además, existen prácticas de apropiación cultural y plagio en el sector de la indumentaria que afectan directamente a varias poblaciones y comunidades indígenas. Esto implica una falta de protección y reconocimiento de sus memorias, prácticas y tradiciones, lo que amenaza su identidad e historia.

En cuanto a las **infancias y adolescentes**, hay aproximadamente 51,000 personas trabajadoras menores de edad en la industria de la indumentaria en México, sobre todo en las maquilas y talleres textiles. Las infancias tienen más probabilidades de dejar la escuela y comenzar a trabajar cuanto mayor sea el nivel de la cadena de suministro y a medida que aumente la informalidad de las relaciones laborales.

Herramientas, marcos y orientaciones

Teniendo en cuenta los desafíos del sector, es importante revisar algunas de las herramientas esenciales que pueden ser utilizadas para abordar de manera urgente los abusos de derechos humanos y explorar las oportunidades de enfrentarlos. Estas herramientas incluyen instrumentos nacionales, regionales e internacionales que promueven la conducta empresarial responsable, facilitando que las empresas identifiquen, prevengan, mitiguen y remedien los impactos negativos sobre los derechos humanos y el medio ambiente dentro de sus cadenas de suministro globales. Sin embargo, esta investigación muestra que dichas prácticas están lejos de alcanzarse en la industria de la indumentaria en México. No obstante, estas herramientas pueden ser usadas por las personas trabajadoras o la sociedad civil para desafiar las malas prácticas, y por parte de las empresas, para cumplir con sus responsabilidades de derechos humanos.

T-MEC

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) de 1994 y su sucesor, el Tratado México-Estados Unidos-Canadá (T-MEC) han abierto el acceso a los mercados globales y las cadenas de suministro. Desde 2019, la renegociación del T-MEC ha tenido un impacto significativo en los estándares laborales y el cumplimiento empresarial en México. En 2023, México fue el mayor socio comercial de Estados Unidos y el tercer socio comercial de Canadá, con exportaciones a Estados Unidos y Canadá por un valor total de 475,607 millones de dólares y 34,177 millones de dólares respectivamente. El T-MEC incluye un Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en instalaciones específicas (MLRR) para garantizar los compromisos laborales, como la libertad sindical y la negociación colectiva, imponiendo sanciones que pueden afectar las exportaciones, como aranceles o bloqueos de importación sobre empresas que no cumplan y sus respectivas cadenas de suministro.

> *"Con el tratado ya no es posible incurrir en tanta impunidad, en tantas violaciones y fue muy importante saber de los mecanismos que había para poder llevar casos o quejas. Se podía acceder más a la justicia, especialmente para las mujeres [por ejemplo] con la obligatoriedad de contar con protocolos de género."*
>
> **Julia Quiñones**, defensora de derechos laborales y de las mujeres, directora del Comité Fronterizo de Obreras

En 2023, el gobierno de Estados Unidos solicitó a México a través del MLRR investigar presuntas violaciones de derechos laborales, en particular relativos a la libertad de asociación y la negociación colectiva en la empresa Industrias del Interior (INISA), en su planta en Aguascalientes. La petición fue presentada por el Sindicato de Industrias del Interior, afiliado al Frente Auténtico del Trabajo (FAT), puesto que la empresa presuntamente se negó a negociar un aumento salarial y despidió a las personas trabajadoras que apoyaban los cambios sindicales.

Reforma laboral

El T-MEC ha favorecido importantes reformas en México, como la Reforma laboral de 2019, un cambio amplio y profundo del modelo laboral mexicano que pretende fortalecer la libertad y democracia sindical, así como garantizar una justicia laboral más rápida, una mayor transparencia sindical y la inclusión de la perspectiva de género en los sindicatos. Otras reformas laborales se han incluido en 2023 para reforzar el reconocimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras y mejorar sus condiciones laborales.

Las reformas laborales de 2019 incluyen el establecimiento de tribunales laborales dentro del poder judicial para asegurar la equidad y eficacia en la justicia laboral. Las reformas a partir de 2023 también tienen como objetivo promover procesos más democráticos en las elecciones de liderazgos sindicales y validar los acuerdos colectivos existentes. Entre los cambios específicos se incluyen el aumento del número mínimo de vacaciones pagadas, el reconocimiento de enfermedades mentales (como estrés, ansiedad, depresión e insomnio) como enfermedades laborales, y el aumento del salario mínimo. también tienen como objetivo promover procesos más democráticos en las elecciones de liderazgos sindicales y validar los acuerdos colectivos existentes. Entre los cambios específicos se incluyen el aumento del número mínimo de vacaciones pagadas, el reconocimiento de enfermedades mentales (como estrés, ansiedad, depresión e insomnio) como enfermedades laborales, y el aumento del salario mínimo.

Convenio 190 de la OIT

En 2022, México ratificó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establece un marco legal para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo. Se espera que esto promueva la armonización legislativa, en particular, en cuanto al reconocimiento de la violencia y el acoso sexual como riesgo en el trabajo, al tiempo que pueda servir para fortalecer los mecanismos existentes y la implementación de políticas públicas para abordar este asunto.

Directiva de la Unión Europea sobre Diligencia Debida en Materia de Sostenibilidad Empresarial

La Unión Europea es el tercer socio comercial más importante de México. En 2023, el comercio alcanzó un récord histórico de 88.8 mil millones de dólares en 2023. Esta fuerte relación comercial subraya la importancia de la recientemente adoptada Directiva de la Unión Europea sobre Debida Diligencia en Materia de Sostenibilidad Empresarial (CSDDD), que sienta un precedente para la obligatoriedad de la debida diligencia en materia de derechos humanos. La Directiva requiere que las empresas identifiquen, prevengan, mitiguen y remedien los impactos negativos sobre los derechos humanos y el medio ambiente de sus cadenas de suministro globales. Aunque esta regulación se adoptó en la Unión Europea, su potencial impacto en México es significativo, debido a la globalización de las cadenas de suministro de la indumentaria y el rol de las empresas europeas dentro del sector de la indumentaria en México, que está profundamente integrado en las cadenas de suministro y mantiene fuertes lazos comerciales con el mercado europeo.

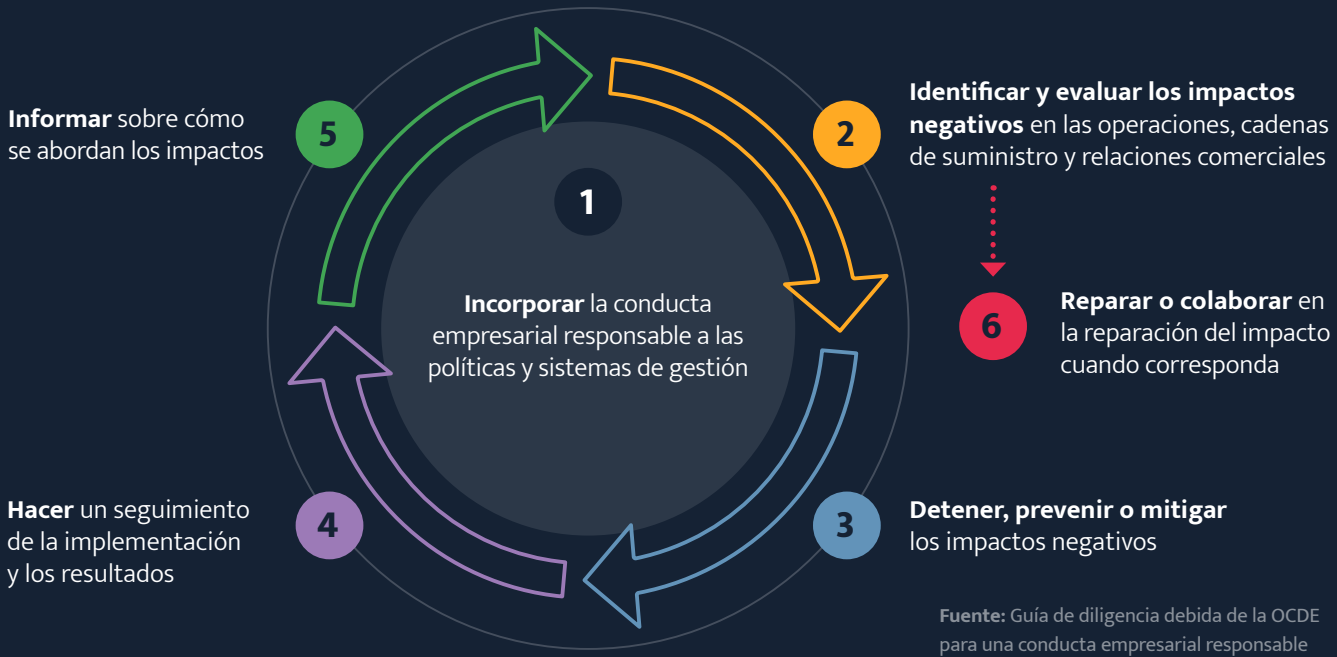
Transición energética justa

La industria de la moda es responsable de más del 10% de las emisiones de gases de efecto invernadero, incluyendo la producción, transporte y comercialización, lo que la convierte en una de las industrias más contaminantes del planeta. Así, las empresas tienen la responsabilidad urgente e ineludible de transitar hacia un modelo de prácticas de producción más sustentables y circulares, al tiempo que sus fábricas inician el cambio hacia energías renovables, alejándose del uso predominante de combustibles fósiles. Esto requiere una transformación profunda para adoptar prácticas más sustentables, equitativas e inclusivas en el sector, asegurando que no haya impactos negativos para las personas trabajadoras, las comunidades y el medio ambiente. La industria de la indumentaria debe tomar en consideración los tres principios de la transición energética justa: la prosperidad compartida, la debida diligencia en derechos humanos, y la protección social y negociación equitativas que prioricen las necesidades de las personas trabajadoras..

Debida diligencia en derechos humanos

Como se describe en los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU (UNGPs por sus siglas en inglés), la debida diligencia en derechos humanos es un proceso a través del cual las empresas deben identificar, prevenir, mitigar y remediar los impactos negativos sobre los derechos humanos y el medio ambiente de sus cadenas de suministro globales. Existe información específica sobre los riesgos de derechos humanos del sector de la indumentaria en la Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado. México ha sido miembro de la OCDE desde 1994, por lo que esta guía es aplicable, aunque no obligatoria, a través de un mecanismo que incluye un Punto Nacional de Contacto de la OCDE en el país para apoyar el acceso a soluciones a abusos corporativos. Actualmente, estamos viendo una transición de la debida diligencia voluntaria hacia la obligatoria, con la implementación de la Ley alemana sobre debida diligencia corporativa en las cadenas de suministro, la Ley francesa sobre el deber de vigilancia, y la Directiva de la Unión Europea.

Al llevar a cabo la debida diligencia, las empresas deben seguir los siguientes pasos, sugeridos por la OCDE:



Fuente: Guía de diligencia debida de la OCDE para una conducta empresarial responsable

> *"En las políticas corporativas, las personas trabajadoras nunca son incluidas de verdad. Algunas acciones disfrazadas de inclusión sólo pretenden explotar de manera más efectiva [...] Hay poca información disponible para las personas las personas trabajadoras sobre las cadenas de suministro. Las empresas sólo ofrecen lo mínimo necesario para que hagan su trabajo."*
>
> **Margarita Ávalos**, trabajadora de la industria de la maquila e integrante de Ollin Calli and México Artesano

Análisis de las políticas de las empresas

La siguiente tabla muestra un mapeo de las empresas investigadas, las políticas que están disponibles públicamente y el nivel de transparencia de su cadena de suministro.

Empresa matriz	¿Tiene una política de derechos humanos?	¿Tiene una política de abastecimiento responsable?	¿Tiene un código de conducta para proveedores?	Nivel de transparencia de su cadena de suministro[7]
H&M Hennes and Mauritz, S.A.	Sí	Sí	Sí	3
Levi Strauss México, S.A.	Sí	Sí	Sí	3
El Puerto de Liverpool, S.A.B de C.V	Sí	Sí	Sí	1
Grupo Diltex, S.A.	No	Incompleto	Sí	3
Grupo Palacio de Hierro, S.A.B. de C.V.	No	No	Sí	1
Grupo Kaltex, S.A.[8]	No	No	Sí	1
Grupo Sanborns, S.A.	No	No	Incompleto	1
Grupo Axo, S.A.P.I. de C.V.	No	No	No	1
Acritus, S.A.P.I. de C.V.	No	No	No	1
Grupo Alfar, S.A.	No (solo C&A)	No (solo C&A)	No (solo C&A)	0
Comercial IAC, S.A.	No	No	No	0
Corporativo Ferrioni, S.A.	No	No	No	0
27 Micras Internacional, S.A.	No	No	No	0
Enfoque Retail, S.A.	No	No	No	0
Operadora Factory, S.A.	No	No	No	0
Grupo Julio, S.A.	No	No	No	0
Corporativo Ivonne, S.A.	No	No	No	0
Corporativo Ivonne, S.A.	No	No	No	0

Los hallazgos se basan en investigación de escritorio sobre las políticas mínimas que las empresas deberían tener para demostrar su compromiso con el respeto a los derechos humanos en sus operaciones y su relación con proveedores. Lo que sigue es por tanto un análisis de las políticas de derechos humanos de las empresas, sus políticas de abastecimiento responsable, y sus códigos de conducta. Los perfiles específicos de las 5 empresas más relevantes pueden consultarse en el Anexo 3.

7 Para ver los criterios para determinar el nivel de transparencia, consultar la sección sobre "Transparencia de la cadena de suministro".

8 El Grupo Kaltex manufactura prendas para varias empresas de indumentaria dentro y fuera de México. Sin embargo, se incluye en este informe porque es el propietario de tiendas como Milano y Melody, que venden ropa.

Política de Derechos Humanos

Las políticas de derechos humanos guían a las empresas en el respeto a los derechos humanos, implementando políticas y procesos para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de los impactos adversos en los derechos humanos. Representa el compromiso de la empresa para defender los estándares de derechos humanos reconocidos internacionalmente.

Por ejemplo, el **Grupo H&M** tiene una política de derechos humanos y un compromiso adoptado por su Comité Directivo. La empresa publica una lista anual de asuntos destacados de derechos humanos, destacando los riesgos asociados con sus operaciones y subsidiarias. Este análisis incluye: (a) la evaluación de riesgo de los mercados de producción; (b) la evaluación de riesgo debido a las funciones del negocio; (c) la evaluación de riesgo de los materiales.

De manera similar, **Levi Strauss México S.A**. y **El Puerto de Liverpool** también tienen políticas de derechos humanos que aplican a todos sus colaboradores, accionistas, contratistas, proveedores, socios o terceras partes interesadas. **Levi Strauss México S.A.**, una empresa que cotiza en la Bolsa mexicana, sigue la política de derechos humanos corporativa de su empresa matriz, Levi Strauss & Co, basada en convenciones y principios relevantes. **El Puerto de Liverpool** tiene un Programa de cumplimiento e integridad, apoyado por un Comité de Cumplimiento e Integridad, para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos en sus operaciones, con una auditoría interna para evaluar la efectividad del programa.

Varias empresas, incluyendo **Grupo Diltex**, **Grupo Palacio de Hierro**, **Grupo Sanborns** y **Grupo Axo**, no tienen políticas de derechos humanos disponibles públicamente. Sin embargo, estas empresas abordan sus responsabilidades a través de iniciativas de responsabilidad social corporativa. Aunque no tenga una política de derechos humanos, el **Grupo Axo** detalla su compromiso público con la responsabilidad social, la responsabilidad ambiental, la igualdad de oportunidades y la circularidad en la moda en su página web. Como miembro del Pacto Global de las Naciones Unidas, la empresa todavía no se ha hecho responsable de los riesgos de sus operaciones o abordado las cuestiones de transparencia y trazabilidad en sus cadenas de suministro. Afirma que uno de los mayores riesgos que enfrenta es que, puesto que no es propietaria de las marcas y depende de licencias, tiene poca o nula influencia sobre las decisiones de los dueños de dichas marcas. Por ello, no puede influir en los diferentes problemas de las marcas como: la gestión de los conflictos de interés, el cumplimiento de los requisitos legales relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, lavado de dinero y privacidad de datos, entre otros.

Los informes de sustentabilidad de la iniciativa "Moda Consciente" del **Grupo Diltex**, **Palacio de Hierro** y el **Grupo Sanborns**, así como los proyectos filantrópicos del Grupo Sanborns reflejan un marco de responsabilidad social corporativa, que enfatiza las acciones voluntarias, como campañas de salud y proyectos de infraestructura, en vez de abordar los riesgos de derechos humanos relacionados con sus actividades.

En su informe de sustentabilidad, que se basa en Global Reporting Initiative, Sustainability Accounting Standards Board (SASB), y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el grupo **Palacio de Hierro** menciona que realiza un "estudio de materialidad".[9] En el caso del **Grupo Diltex**, algunos de los riesgos de la industria se abordan de manera general. Sin embargo, las acciones de remediación no parecen estar ligadas a evaluaciones de riesgo reales o potenciales de las actividades directas del grupo, sino que se identifican como acciones voluntarias.

C&A México es la única empresa que respondió a la encuesta enviada por BHRRC sobre las actividades de la cadena de suministro y debida diligencia en derechos humanos. **C&A México** tiene una política de derechos humanos y equidad públicamente disponible, una política de abastecimiento responsable, y un código de conducta para proveedores. Sin embargo, su empresa matriz, **Grupo Alfar**, no publica información sobre sus propias políticas, lo cual indica una brecha entre las prácticas de la subsidiaria y la gobernanza más amplia de la empresa matriz.

9 Las evaluaciones de materialidad y las evaluaciones de derechos humanos son métodos para identificar y examinar potenciales riesgos a una empresa, pero difieren en su foco y objetivo. Las primeras identifican y evalúan la importancia de temas ambientales, sociales y de gobernanza para la empresa, mientras que la evaluación de derechos humanos identifica y examina potenciales impactos negativos en los derechos humanos que las operaciones y actividades de una empresa puedan causar. El objetivo es identificar qué parte de la cadena de suministro supone el riesgo más alto.

Política de Abastecimiento Responsable

Las prácticas de abastecimiento juegan un rol crucial en cuanto a los resultados de los derechos laborales en las cadenas de suministro de las empresas. Para mejorar dichos resultados, se anima a las empresas a llevar a cabo un análisis profundo de sus prácticas de abastecimiento, enfocándose en identificar áreas de mejora y recoger retroalimentación de proveedores. Este proceso incluye adoptar prácticas de abastecimiento responsable, particularmente en el primer nivel de las cadenas de suministro, publicando datos cuantitativos e integrando un enfoque de responsabilidad compartida en cuanto a la debida diligencia en derechos humanos en los contratos de proveedores.

Un análisis de las políticas de abastecimiento responsables de las 18 empresas revela varios niveles de compromiso y transparencia. **H&M**, **Levi Strauss & Co.** y **Puerto de Liverpool** tienen políticas de abastecimiento responsable públicamente disponibles. La política de **H&M** se aplica de manera internacional y reconoce su influencia sobre las maquilas, mientras que la política de **Levi Strauss & Co.**, "Cadena de Suministro: Más allá del cumplimiento", publica la lista de proveedores de nivel 1 y nivel 2 a través de Open Supply Hub. La política de **Puerto de Liverpool** está ligada a su código de conducta e integridad, y a su política de derechos humanos, y es aplicable a todas las partes asociadas.

No todas las empresas demuestran el mismo nivel de transparencia. El **Grupo Diltex** integra algunos aspectos de abastecimiento responsable en su pilar económico, donde afirma que recluta proveedores a través de procesos de evaluación sólidos, con inspecciones de las fábricas en México y en el extranjero, pero no incluye una política específica disponible públicamente que detalle los procedimientos internos o el seguimiento en caso de no cumplimiento por parte de proveedores. El **Palacio de Hierro** no tiene una política de abastecimiento responsable disponible públicamente, sólo reglas de consumo interno, y no publica sus responsabilidades en cuanto a la cadena de suministro, incluyendo las maquilas de las marcas que distribuye o sus propias marcas.



Código de Conducta para Proveedores

7 de las 18 empresas analizadas tienen códigos de conducta para proveedores, pero su efectividad para abordar cuestiones de derechos humanos es variable. Un código de conducta sólido debería exigir que los proveedores a lo largo de toda la cadena de suministro de la empresa cumplieran con los estándares fundamentales de la OIT, incluyendo la eliminación del trabajo forzado, y asegurar que los proveedores sean conscientes de dichos riesgos e implementen de manera efectiva el código de conducta de la empresa. Sin embargo, no todas las compañías incluyen estos riesgos críticos de derechos humanos en sus códigos de conducta, lo cual lleva a brechas en la responsabilidad de la cadena de suministro.

Levi Strauss & Co. y **H&M** tienen códigos de conducta y/o ética públicamente disponibles. El código de conducta de **Levi Strauss & Co.** cubre las condiciones de trabajo justas, seguras y sanas, y la responsabilidad medioambiental, en todos los niveles de la cadena de suministro. El código de ética de **H&M** se aplica a todos los socios comerciales que tienen una relación con el Grupo **H&M**, a través del suministro de bienes y/o servicios. **El Puerto de Liverpool** y el **Grupo Diltex** también tienen códigos de conducta que se extienden a sus proveedores y cubren una gama de tema, incluyendo la no discriminación y la prohibición del acoso sexual (**Grupo Diltex**).

Empresas como **Palacio de Hierro**, **Grupo Kaltex** y **Grupo Sanborns** tienen códigos de ética o conducta públicamente disponibles para sus proveedores, que abordan ciertos aspectos de derechos humanos y responsabilidad medioambiental. Sin embargo, a menudo carecen de medidas en cuanto a transparencia en la cadena de suministro y mitigación de los riesgos de derechos humanos asociados con sus operaciones, en particular en el sector de la indumentaria. El código de ética de **Palacio de Hierro** incluye el respeto por los derechos humanos, pero carece de una guía específica sobre los riesgos en la cadena de suministro del sector de la indumentaria. El código del **Grupo Kaltex** se centra en los principios de igualdad y no discriminación en la contratación y empleo, y en la mitigación del impacto medioambiental de las *"plantas, oficinas y actividades logísticas que el grupo tiene en las comunidades en las que opera [...] así como reportar cualquier riesgo ambiental potencial,"* pero no extiende su responsabilidad a lo largo de la cadena de suministro. El código también afirma que la relación con proveedores será manejada con transparencia. El Grupo Kaltex se unió al U.S. Cotton Trust Protocol. De manera similar, el código de ética del **Grupo Sanborns** menciona la protección medioambiental, la prohibición de amenazas y violencia en el trabajo, y la prohibición de acoso laboral y sexual, pero falla en temas de derechos humanos y transparencia de la cadena de suministro.



Photo by Colectiva Rosa Luxemburgo

Transparencia de la Cadena de Suministro

La transparencia de la cadena de suministro es crítica para asegurar prácticas éticas dentro de las empresas. Involucra la divulgación de la información sobre la adquisición de los productos, incluyendo todos los productos y proveedores en el nivel de elaboración. Sin dicha transparencia, tales actores como las personas trabajadoras, los sindicatos, la sociedad civil y las personas consumidoras no pueden exigir que las empresas se hagan responsables de los abusos de derechos humanos en sus cadenas de suministro. La transparencia facilita la identificación y el abordaje de los riesgos de derechos humanos, apoya la acción colaborativa entre compradores, y es esencial para llevar a cabo la debida diligencia en la cadena de suministro. Por ello, se recomienda que las grandes empresas divulguen esta información para promover la rendición de cuentas y las prácticas corporativas éticas. Las empresas deberían publicar los nombres y direcciones de sus proveedores de primer nivel, los nombres y ubicaciones de sus proveedores más allá del primer nivel, y los países de origen de las materias primas con alto riesgo de trabajo forzado. La siguiente tabla muestra los criterios usados para evaluar el nivel de transparencia en la cadena de suministro y la trazabilidad de las 18 empresas analizadas.

Traceability and supply chain transparency	The company discloses
The company does not disclose information on its supply chain	0
The company discloses only the brands it distributes	1
The company discloses the names and addresses of first-tier suppliers	2
The company discloses the names and locations of suppliers below the first tier (does not include raw material suppliers)	3
The company discloses sourcing countries of at least three raw materials at high risk of forced labour in Mexico	4

El análisis asigna a las empresas una nota interna basada en la transparencia de su cadena de suministro. **Levi Strauss México**, **H&M** y **Grupo Diltex** recibieron una **nota de 3** gracias a sus esfuerzos para divulgar los nombres y ubicaciones de proveedores más allá del primer nivel. En particular, **Levi Strauss México** trabaja con Open Supply Hub, publica un mapa de sus maquilas a nivel global, incluyendo México, informa de sus marcas y la ubicación de sus fábricas. **H&M** divulga la lista de sus proveedores en México, mientras que el **Grupo Diltex** ofrece información detallada de sus marcas, ubicación de sus fábricas y productos.

El **Grupo Axo**, **El Puerto de Liverpool**, **Grupo Palacio de Hierro**, **Grupo Kaltex**, **Grupo Sanborns**, y **Acritus S.A.P.I. de C.V.** reciben una **nota de 1**, debido a una transparencia limitada. Estas empresas sobre todo publican las marcas que producen o distribuyen, con poca o nula información sobre sus cadenas de suministro o maquilas. El **Grupo Kaltex** afirma que maneja maquilas para varias empresas de ropa, tanto nacional como internacionalmente, y que también posee tiendas donde se vende ropa. Sin embargo, no hay información pública sobre sus proveedores. El **Grupo Axo** manifiesta que varias de sus subsidiarias y las marcas internacionales que produce y distribuye publican sus políticas de derechos humanos, pero carece de transparencia generalizada en su cadena de suministro, de manera similar al resto de empresas en este grupo.

La **nota más baja, 0**, fue otorgada al **Grupo Alfar** y **otras 8 empresas** (**Comercial IAC**, **Corporativo Ferrioni**, **27 Micras Internacional**, **Enfoque Retail**, **Operadora Factory**, **Grupo Julio**, **Corporativo Ivonne**, y **Yale de México**) debido a una falta total de información pública sobre sus cadenas de suministro. El **Grupo Alfar**, que posee subsidiarias como Avante Textil S.A., Comercializadora Almacenes García de México, S.A. de C.V., y la recientemente adquirida C&A México, no tiene información disponible públicamente. C&A México ha demostrado previamente transparencia en su cadena de suministro, divulgando detalles de sus más de 200 maquilas y sus productos, pero este informe se enfoca en la debida diligencia en derechos humanos y la transparencia de las empresas matriz (i.e. el **Grupo Alfar**), quienes tienen el control y el poder sobre la industria. Debido a la falta de información sobre la cadena de suministro del **Grupo Alfar** (incluyendo a C&A México), la nota recibida fue 0.



Conclusión y Recomendaciones

Las 18 empresas analizadas tienen tanto el poder como la capacidad de mejorar sus políticas desde una perspectiva de derechos humanos. También tienen la responsabilidad de dar forma a todo el sector, asegurando que los estándares de derechos laborales y ambientales sean respetados a lo largo de toda la cadena de suministro. Es esencial que estas empresas implementen procesos transparentes de debida diligencia, en sus prácticas de abastecimiento y las de sus proveedores, sobre todo en las maquilas. Esto incluye evaluar los riesgos del sector, la industria y el país, asociados con sus operaciones, con el objetivo final de mejorar las condiciones laborales en toda la industria.

Estas compañías tienen el potencial de promover mejores prácticas y erradicar los abusos a lo largo de las cadenas de suministro, en todos los niveles de producción. Dada su influencia, las marcas internacionales deberían dar un ejemplo a las empresas locales. Sin embargo, pese a su prominencia, estas empresas líderes a menudo sólo adoptan un enfoque de responsabilidad social corporativa, y carecen de mecanismos efectivos para abordar los impactos de derechos humanos dentro de sus cadenas de suministro.

Recomendaciones para las empresas:

- Adoptar una política de derechos humanos sólida que aplique para todas las entidades subcontratadas y proveedores y que aborde de manera explícita las prácticas de abastecimiento como un factor crítico que afecta a los riesgos de derechos humanos. Alinear las prácticas de abastecimiento con los estándares de derechos humanos, incluyendo: planeación y previsión efectiva, prácticas de costeo y fijación de precios, protección de los costos laborales, términos de pago, moverse hacia una contratación responsable (o “responsabilidad compartida”) en los contratos con proveedores directos.

- Divulgar públicamente las listas completas y actualizadas de proveedores, más allá del primer nivel, incluyendo nombre, ubicación y productos, de cada maquila de la que se abastecen.

- Llevar a cabo un proceso sólido de debida diligencia medioambiental y de derechos humanos a través de sus cadenas de suministro, que implique la participación efectiva de las personas trabajadoras y sindicatos en todas las etapas del proceso.

- Asegurar que existan mecanismos de queja efectivos que sigan los criterios de efectividad de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos; comprometerse a proporcionar soluciones rápidas en casos de abusos de derechos humanos, incluyendo violencia de género o acoso.

- Comprometerse a una transición justa a través del respeto a los derechos de las personas trabajadoras y las comunidades y sus recursos, al tiempo que los modelos de negocios cambian para reducir las emisiones de carbono y se reducen los residuos.

Recomendaciones para el Gobierno:

- Desarrollar y aplicar políticas y legislación nacionales y locales de debida diligencia en derechos humanos en línea con los estándares internacionales, que exigen transparencia en las cadenas de suministro, requieren la participación de las personas trabajadoras, y extienden los límites de los requisitos de debida diligencia a la totalidad de la cadena de suministro, más allá del primer nivel. Se deberían aplicar responsabilidad civil y sanciones claras y proporcionadas para prohibir la tolerancia de abusos de derechos humanos, especialmente en contra de las mujeres y las personas y comunidades indígenas.
- Implementar medidas para promover la competencia justa en el sector de la indumentaria para facilitar el acceso justo al mercado para las empresas pequeñas y medianas.
- Garantizar una transición justa en el sector de la indumentaria a través de inspecciones laborales para asegurar que los derechos de las personas trabajadoras sean respetados mientras cambian los modelos de negocios.



Anexo 1: Encuesta sobre debida diligencia de derechos humanos en la industria de la moda

Encuesta diseñada para las empresas matrices

Parte 1. Información general

1. Nombre de la empresa.
2. Su nombre.
3. Su correo electrónico.
4. Su puesto en la empresa.
5. Su departamento o área dentro de la empresa.
6. Señale cuáles son las empresas subsidiarias y marcas de moda de su empresa matriz.

Parte 2. Historia de sus operaciones en México

7. ¿Cuándo comenzó su empresa a abastecer su cadena de suministro en México?
8. La entrada en vigor del TLCAN en 1994 y/o el T-MEC de 2020 ¿tuvo o tiene alguna influencia en las operaciones de abastecimiento de su compañía en México? **Sí / No**
9. ¿De qué manera ha influido en sus actividades?

Parte 3. Debida diligencia en derechos humanos en la industria de la moda en México

Esta sección busca conocer más sobre su enfoque y prácticas de debida diligencia en derechos humanos dentro de su cadena de suministro.

10. ¿Su empresa tiene una política de derechos humanos disponible públicamente? **Sí / No**
11. Por favor, incluya un enlace a su ubicación en su sitio web. En caso negativo, por favor brinde más información al respecto
12. ¿Cuáles de los siguientes mecanismos utiliza actualmente dentro de su cadena de suministro en México? **Sí / No / No sé**
    - Su empresa tiene un código de conducta para proveedores que incluye prioridades de derechos humanos y/o integra las políticas de derechos humanos de su empresa.
    - Establece como requisito que los proveedores tomen cuestionarios de autoevaluación en derechos humanos.
    - Su empresa tiene oficina de revisión en campo en las áreas de producción de la indumentaria en México.
    - Su empresa realiza visitas/inspecciones regulares a sus proveedores en las áreas de producción de indumentaria en México.
    - Su empresa solicita como requisito someterse a auditorías externas a todos los proveedores de su cadena de suministro.
    - Su empresa colabora con las inspecciones realizadas por las autoridades laborales.
    - Su empresa implementa mecanismos de remediación y quejas en las instalaciones de cada proveedor.
    - Su empresa promueve capacitación para proveedores en materia de derechos humanos.

13. Siéntase libre de agregar cualquier comentario adicional y describir otros mecanismos de debida diligencia que lleven a cabo.

14. ¿Con qué frecuencia realiza visitas/inspecciones de campo a los proveedores de su cadena de suministro (incluidas las maquilas)? Por favor, marque todas las opciones que correspondan. Cuando se incorpora un nuevo proveedor

Anualmente / Regularmente (más de una vez al año) / En caso de denuncias / Nunca / No tengo certeza

15. Siéntase libre de proporcionar cualquier información adicional sobre cómo realiza visitas/inspecciones de campo a sus proveedores.

16. ¿Con qué frecuencia realiza auditorías externas a las maquilas de las que se provee? Por favor, marque todas las opciones que correspondan.

- Cuando se incorpora un nuevo proveedor
- Anualmente
- Regularmente (más de una vez al año)
- En caso de denuncias
- Nunca
- No tengo certeza

17. Siéntase libre de proporcionar cualquier información adicional sobre la auditoría realizada por terceros.

18. ¿Con cuál de las siguientes partes interesadas se involucra en su proceso de debida diligencia en derechos humanos? Por favor, marque todas las opciones que correspondan.

- Personas trabajadoras
- Sindicatos
- Federaciones sindicales globales
- Iniciativas multiactor
- Organizaciones de la Sociedad Civil y Organizaciones No Gubernamentales
- Organizaciones de mujeres de base comunitaria
- Organizaciones comunitarias que representan a otros grupos de personas trabajadoras con alto riesgo de abuso de derechos humanos
- Cámaras nacionales del sector (ej. CANAINTEX, CANAIVE)
- Comisiones Mixtas de trabajo

19. Por favor, detalle cómo se involucra con las partes interesadas que ha incluido en la pregunta anterior.

20. ¿Solicita que todos los proveedores tengan su propio mecanismo de quejas que pueda ser utilizado por las personas trabajadoras? **Sí / No / No sé**

21. ¿Tiene un mecanismo de quejas al que las personas trabajadoras pueden acceder (distinto a los mecanismos de quejas para proveedores)? Marque todas las opciones que correspondan.

- Sí, a través del mecanismo de quejas interno de nuestra empresa
- Sí, a través de mecanismos de quejas de múltiples partes interesadas
- No
- No tengo certeza

22. Por favor, proporcione más detalles sobre los mecanismos de queja que están disponibles en su cadena de suministro.

23. ¿Cómo comunica sus mecanismos de queja y líneas de denuncia (si las hay) a las personas trabajadoras dentro de su cadena de suministro?

24. ¿De qué forma conoce de las preocupaciones sobre derechos humanos en su cadena de suministro? Marque todas las opciones que correspondan.

- A través de las personas propietarias de fábricas/maquilas
- A través de mecanismos de queja existentes
- A través de auditorías
- A través de sindicatos
- A través de las Comisiones Mixtas Laborales
- A través de organizaciones de la sociedad civil
- A través de grupos comunitarios que apoyan y representan a las personas trabajadoras

25. Cuando se recibe una queja/denuncia en materia de derechos humanos, ¿cuál es el procedimiento estándar para abordar el problema? y ¿cómo se comunican los resultados a las personas trabajadoras y a las partes interesadas?

Parte 4. Apoyo a sus proveedores dentro de la cadena de suministro

26. ¿Qué equipos/puestos laborales dentro de su empresa son responsables de trabajar con proveedores (incluidas las maquilas) en temas de derechos humanos?

27. ¿De qué manera apoya a proveedores cuando se han identificado riesgos en materia de derechos humanos?

- A través de mitigar el riesgo
- A través de la implementación de medidas correctivas y preventivas, un plan de acción correctivo
- A través de establecer sistemas sostenibles para respetar los derechos humanos
- Otras

28. ¿Cuál es su política de desvinculación con proveedores cuando se han identificado riesgos relevantes en materia de derechos humanos?

Parte 5. Áreas de alto riesgo

En línea con las buenas prácticas y los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las empresas tienen la responsabilidad de identificar y mitigar las áreas de alto riesgo en su cadena de suministro incluidas las maquilas. Con apoyo de la Guía de la OCDE en Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, y los resultados de la Comunidad sobre Debida Diligencia en Derechos Humanos – Industria Indumentaria, coorganizada por el CIEDH y Oxfam México, hemos identificado problemáticas de alto riesgo dentro de la cadena de suministro de la industria de la indumentaria en México: Riesgos sectoriales, respecto al modelo de negocio, nacionales, vinculados al modelo de abastecimiento, asociados a los productos y a la salud e integridad personal.

29. ¿Cómo asegura que su enfoque de debida diligencia en la cadena de suministro incluya la identificación y mitigación de la violencia de género (incluido el acoso y hostigamiento sexual)?

30. ¿Cómo lleva a cabo la debida diligencia para identificar y mitigar los riesgos de trabajo forzoso y explotación dentro de sus cadenas de suministro?

31. ¿Cómo lleva a cabo la debida diligencia para identificar y mitigar los riesgos de salud y seguridad para las personas trabajadoras?

32. ¿Cómo lleva a cabo la debida diligencia para identificar y mitigar la falta de respeto al derecho de las personas trabajadoras a la libertad de asociación y negociación colectiva a través del reconocimiento voluntario?

33. ¿Cómo asegura que los proveedores en su cadena de suministro estén garantizando la inscripción en el seguro social a las personas trabajadoras?

34. Por favor, siéntase libre de proporcionar cualquier información adicional que le gustaría compartirnos sobre cómo lleva a cabo la debida diligencia en derechos humanos.

Anexo 2: Metodología

Informe metodológico

En 2021, se evaluaron 31 marcas, 28 mexicanas y 3 de capital extranjero. En 2023, el CIEDH, a través de Empower LLC, realizó una investigación de las empresas y grupos empresariales detrás de las marcas que integraban ese listado inicial. Para este fin, se usaron fuentes como la Bolsa Mexicana de Valores (BMV), el Registro Público de Comercio (RPC) a través de la página web Sistema Integral de Gestión Registral (SIGER), el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI) y la página en línea de Open Supply Hub (OSH), una herramienta que permite trazar las cadenas de suministro que las empresas transparentan de forma voluntaria.

En una segunda fase, realizada entre mayo y junio de 2024, se identificaron a las mayores empresas minoristas de México dedicadas a la venta de ropa y calzado, con la intención de integrar a las empresas más importantes del sector.

Para esta fase se consultaron fuentes de información abiertas como el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) del INEGI, los reportes anuales de las empresas presentados a la BMV, los reportes de prensa especializada en negocios, tales como CNN Expansión, así como fuentes privadas, como es el caso de los motores de búsqueda Panjiva y S&P Capital IQ.

Esto permitió ampliar el universo de empresas investigadas que resultó en un listado de 31 empresas del sector de comercio minorista de ropa y calzado. En el nuevo listado se clasificaron a las empresas minoristas de acuerdo con dos criterios:

- Su tamaño medido a través de su número de ventas, locales, empleados y marcas.
- El nicho de mercado identificado por medio del tipo de mercancías que venden: ropa y calzado, departamental o supermercado.

A partir de esta lista se decidió dejar fuera a las tiendas de supermercado/autoservicio, o aquellas cuyo modelo de negocio funciona como establecimientos de remesas y crédito. De igual modo, se excluyeron a las empresas que, a pesar de su gran relevancia en el país, no encontraron indicios de que maquilen en México, como Inditex y Shein, así como aquellas cuyas razones sociales no pudieron ser localizadas en el DENUE.

Esto arrojó un listado compuesto por 18 empresas matrices. De cada una, se identificaron las empresas filiales, las tiendas que se desprenden de las mismas, las marcas que producen o que distribuyen, así como el número de maquilas identificado de manera pública por la empresa matriz.

Relación de empresas y maquilas identificadas:

Empresa/grupo empresarial matriz	Empresas filiales parte del grupo	Tiendas parte del grupo	Número de maquilas	Marcas de la empresas
H&M Hennes & Mauritz, S.A. de C.V.	–	H&M	**11**	H&M
Levi Strauss de México, S.A. de C.V.	–	Levi's de México	**24**	901 Levi's, Black Tab Levi's, Cutl Levi Strauss, Denizen, Dockers, I's Levi S, Levi Strauss Signature, Levis, Levis S Levi Strauss, Levi's 501, Levi's 505, Levi's 550, Levi's 900 Series, Levi's Blue, Levi's California, Levi's Chinos, Levi's Curve ID, Levi's Double Stitch, Levi's Ink, Levi's Native Blue, Levi's Revel, Levi's Shop, Little Levi's, Miss Levis
Diltex, S.A. de C.V.	Departamental de Novias, S.A.P.I. de C.V. Etam Diltex, S.A.P.I. de C.V.	Diltex Brands, ETAM, Ilusion, David Bridal, Fiorentina Moda Íntima	**3**	Curvation, Diltex Brands, Fruit of the Loom, Vanity Fair, Vassarette, ETAM, Ilusion Belleza Latina, Ilusion Body Avons, Ilusion Hogar, Ilusion Neckline, Ilusion Sport, Ilusion TV, Si Ilusion Sport, Soluciones Ilusion, Ilusion Panty Control, David's Bridal, Florentina Moda Íntima
El Puerto de Liverpool, S.A.B. de C.V.	Distribuidora Liverpool, S.A. de C.V., Moda Joven Sfera México, S.A. de C.V., Suburbia, S. de R.L. de C.V.	Liverpool, Suburbia, Sfera	**1**	Map, Mon Caramel, Pique Nique, That's It, Sfera, Bolo, JBE, Non Stop, Weekend, Contempo, Gianfranco Dunna, La Mode, Metropolis
Grupo Palacio de Hierro, S.A.B. de C.V.	El Palacio de Hierro, S.A. de C.V.	El Palacio de Hierro	**1**	Catamarán, Chester&Peck, Empoli, Epsilon, Parker, Primmi, The Mashup, Wild&Alive, Uniwind by Epsilon
Grupo Alfar, S.A. de C.V.	Avante Textil, S.A. de C.V., C&A México, S. de R. L., Comercializadora Almacenes García de México, S.A de C.V.	Optima, Tops & Bottoms C&A, Cuidado con el perro	**115**	Action Gear, Baby Optima, Licencias, Optima, Puppy, Skiny, Skiny Black, Tops & Bottoms, Cuidado con el perro, Activeware by C&A, Baby New Born C&A, Bio Cotton by C&A, C&A Baby, C&A Beach, C&A Clockhouse, C&A Club Azul, C&A Dias de Euforia, C&A Fashion, C&A Fashion Inside, C&A Fashion Market, C&A Fashiontronics, C&A Feel the Love, C&A Flex, C&A Here There, C&A Honey, C&A Kids Store, C&A Latidos Unidos Mexicanos, C&A Marca, among others.
Grupo Sanborns, S.A. de C.V.	Sears Operadora México, S.A. de C.V.	Sears	**0**	2B4IT, Alex & Ivy, Arqueology, BetaElizabetha, Bruno Magnani, C2C Cedosce, CF City Femme, Cedosce, Everywang, Fit for Intelligent Trainers, Fukka, J.Opus, Jeanious, Philanthropy, Sears, Sears Tierra Azul

Empresa/grupo empresarial matriz	Empresas filiales parte del grupo	Tiendas parte del grupo	Número de maquilas	Marcas de la empresas
Grupo Axo, S.A.P.I. de C.V.	Baseco, S.A.P.I de C.V., East Coast Moda, S.A. de C.V., Grupo Guess, S. de R.L de C.V., Teoría Básica, S.A. de C.V., Multibrand Outlet Stores, S.A.P.I de C.V., Tennix, S.A. de C.V., I Nostri Fratelli, S. de R.L. de C.V., LT Fashion, S.A. de C.V.	Tiendas Tommy Hilfiger, Abercrombie & Fitch, Hollister, Guess?, Nike, Outlets Urban, Promoda, Taf, Brooks Brothers, Old Navy	**21**[10]	Tommy Hilfiger, Abercrombie & Fitch, Hollister, Guess?, Nike
Grupo Kaltex, S.A. de C.V.	Milano Operadora, S.A. de C.V., Grupo Milano, S.A de C.V.	Milano	**1**	Home & Fashion, Melody, Milano
Comercial IAC, S.A. de C.V.	Banca Mifel, S.A. Fideicomiso 2579/2017	Vertiches	**0**	Miss Vivi, Vertiche
Acritus, S.A.P.I. de C.V.	Varanni de México, S.A. de C.V.	Dorothy Gaynor	**0**	Dorothy DG Gaynor, Dorothy Fitness, Dorothy Gaynor, GD Dorothy Gaynor, Lord Gaynor, Manhattan
Corporativo Ferrioni, S.A. de C.V.	Ferrioni Internazionale, S.A. de C.V.	Ferrioni	**0**	Colori, Deep Blue, Donna, Fluo, ICE Ferrioni Terrier, Neon Vibes Hey Darling, Neon Vibes Ooh Girl!, Neon Vibes hey Dude, Perfume Vibes Malibu Bombay, Piccolino, Ragazzo, Rosé Bouquet, Rosé Ferrioni, Terrier Collection, UOMO, Vibes Malibu
27 Micras Internacional, S.A. de C.V.	–	Aldo Conti	**0**	Aldo Conti Italia, Aldo Conti Italia Slim Fit, Aldo Conti Lexus, Arezzo, Argento, CUBO, Cadini, Vasanti Italia, Vermonti Milan
Enfoque Retail, S.A. de C.V.	–	Quarry	**0**	Quarry, Quarry Jeans & Fashion, Quarry Kids
Operadora Factory, S.A. de C.V.	–	Men's Fashion	**0**	Men's Fashion
Grupo Julio, S.A. de C.V.	Proyecciones de la Moda, S.A. de C.V.	Julio	**0**	Julio Elegancia Casual, Julio Loyalty, Julio Pass, Voyage
Corporativo Ivonne, S.A. de C.V.	Ivonne, S.A. de C.V.	Ivonne	**0**	Born, Couture, Edition, Ivonne
Yale de México, S.A. de C.V.	–	Yale	**0**	Yale, Yale Baby Boys, Yale Boys, Yale Classic, Yale Collection, Yale Jeans, Yale Línea de Oro, Yale MCML, Yale Modern, Yale Western

10 Con excepción de Nike, Grupo Axo tiene licencias exclusivas para comercializar y distribuir varias marcas reconocidas. No reporta en dónde se maquilan los productos que comercializa. Sin embargo, algunas de estas marcas publican listas de proveedores y maquilas. Sobre este punto se puede consultar el perfil de Grupo Axo.

A partir de la identificación de las 18 empresas matriz más influyentes de la industria indumentaria en México se diseñó y envió una encuesta sobre Debida Diligencia en Derechos Humanos de la indumentaria (Anexo 1) a estas empresas. Esta encuesta buscaba dar la oportunidad a las empresas de detallar sus políticas y prácticas en debida diligencia en derechos humanos en la cadena de suministro de su manufactura en México, así como brindar información referente a la forma en la que gestionan sus riesgos y sus mecanismos de reparación.

La encuesta estaba compuesta de la forma siguiente:

- La primera parte solicitaba información general sobre las empresas subsidiarias y las marcas de moda de su empresa matriz.
- La segunda sección era referente a la historia de sus operaciones en México, así como el impacto del TLCAN o T-MEC en sus actividades.
- La tercera parte estaba asociada a conocer su enfoque y prácticas de debida diligencia en su cadena de suministro relacionado con la identificación de políticas en derechos humanos, código de conducta para proveedores, prácticas de supervisión y mecanismos de reclamación, vinculación con grupos de interés, apoyo a proveedores dentro de su cadena de suministro.
- La última sección estaba destinada a la identificación de las principales problemáticas de alto riesgo dentro de la cadena de suministro de la industria de la indumentaria en México: violencia de género (incluido el acoso y hostigamiento sexual; trabajo forzoso y explotación; riesgos a la salud y seguridad para las personas trabajadoras; falta de respeto al derecho de las personas trabajadoras a la libertad de asociación y negociación colectiva a través del reconocimiento voluntario y el asegurarse que los proveedores en su cadena de suministro garanticen la inscripción en el seguro social a las personas trabajadoras.

La encuesta se envió en un primer correo a las 18 empresas, seguida de un recordatorio, una semana después. La encuesta se mantuvo abierta por un periodo de 15 días a fin de facilitar la respuesta por parte de las empresas. Todas recibieron efectivamente la encuesta en al menos una dirección de correo electrónico, incluyendo a Grupo Kaltex, S.A. de C.V., para la cual fue especialmente difícil encontrar información pública sobre sus datos de contacto.

La problemática se identificó desde la búsqueda de un canal accesible para hacer solicitudes o contactar a las empresas. En la mayoría de los casos los datos de contacto fundamentales para que los actores relevantes establezcan comunicación con la empresa como número de teléfono o correo electrónico, no están disponibles en las páginas web, o fue sumamente difícil acceder a los mismos (sin embargo, para poder justificar la metodología desde el CIEDH se aseguró que al menos un contacto relevante de la empresa hubiera recibido la comunicación).

Anexo 3: Perfiles de las empresas de indumentaria más relevantes que venden y producen en México

- **H&M Hennes & Mauritz**, S.A. es una empresa enfocada en la importación, exportación, compra, venta y comercialización de ropa, cosméticos, decoración interior, textiles y accesorios. Es una subsidiaria del Grupo H&M, uno de los conglomerados más importantes de Suecia. En 2023, las ventas del Grupo H&M alcanzaron los 236,035,000,000 SEK (aproximadamente 22,482,414,001 dólares). El mismo año, las ventas de la subsidiaria de H&M en México alcanzaron los 10,787,000,000 MXN. En este país, la empresa tuvo una media de 2,110 personas empleadas durante 2023.[11]

- **El Puerto de Liverpool**, S.A.B. de C.V., es una empresa que controla otras filiales o empresas afiliadas para la venta de ropa y accesorios, y está presente en todos los estados de la República Mexicana. En diciembre de 2023, había un total de 124 tiendas departamentales Liverpool, 116 boutiques especializadas (como Banana Republic, GAP, Pottery Barn, West Elm y Williams Sonoma) y 186 tiendas Suburbia. En 2023, Liverpool tuvo ventas por valor de 172,428,903,000 MXN. Actualmente, Liverpool tiene representación en el Consejo Mexicano de Negocios, el grupo corporativo que junta a los empresarios más importantes del país.[12]

- **El Grupo Palacio de Hierro**, S.A.B. de C.V., es una de las cadenas de tiendas departamentales más importantes de México. En 2023, Palacio de Hierro tuvo ingresos por valor de 23,158,479,000 MXN, sólo gracias a la ropa y calzado. Palacio de Hierro es parte del Grupo Bal, un conglomerado diversificado que incluye, entre otros, las siguientes empresas: Grupo Nacional Provincial, S.A.B. de C.V. (GNP), Profuturo Group, S.A.B. de C.V.; Valores Mexicanos Casa de Bolsa, S.A.; e Industrias Peñoles, S.A.B. de C.V. Industrias Peñoles es la primera productora de plata refinada en el mundo y la líder regional en producción de oro refinado y plomo. Las empresas del Grupo Bal están representadas en el Consejo Mexicano de Negocios. El accionista principal de Palacio de Hierro es el banco BBVA México S.A., con un 82.79% de las acciones.[13]

---

11 H&M Hennes & Mauritz, S.A. de C.V. FME 461206. Oficina Registral: Ciudad de México. Forma precodificada M4. Por escritura 23397. Fecha 06/10/2011, RPC-SIGER, 2011. "Annual and Sustainability Report 2023", H&M Group, 2024, Pág. 113 y 129. "H&M – Hennes & Mauritz Profile", Forbes, s.f., "Our business idea", H&M Group, s.f., "Annual and Sustainability Report 2023", H&M Group, Op.Cit. Pág. 47, 58 y 12. Cifra referida en base de datos y recuperada del índice Expansión 500, 2023.

12 Además, como parte de su segmento de negocio inmobiliario, Liverpool cuenta con centros comerciales (como Coapa, Insurgentes, Galerías Atizapán, Galerías Polanco, Satélite, Perisur y Perinorte; tan sólo en la zona conurbada de la Ciudad de México). En: "Informe Anual a la BMV 2023", El Puerto de Liverpool, 2024, Págs. 11 y 41-6. Pág. 50. Se calcula que la influencia de este grupo empresarial sobre la economía mexicana sería de aproximadamente el 17% del Producto Interno Bruto. En: "Consejo Mexicano de Negocios: más poderoso que nunca", EL CEO, 8 febrero 2024.

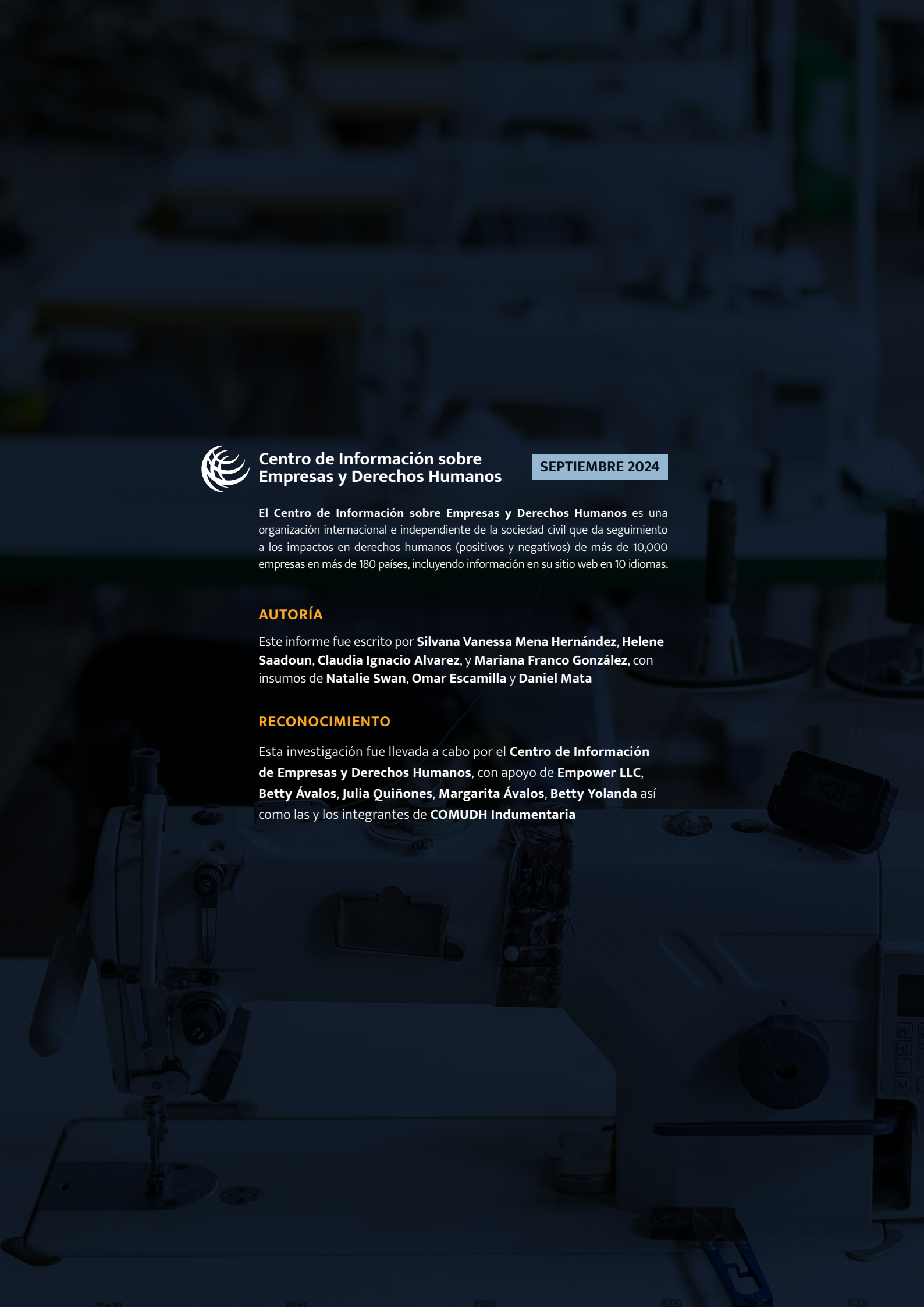
13 "Reporte Anual a la BMV 2023", 2024, Grupo Palacio de Hierro, Pág. 41, 44,78 y 134; "Acerca de Peñoles", Peñoles, 2024, Se calcula que la influencia de este grupo empresarial sobre la economía mexicana sería de aproximadamente el 17% del Producto Interno Bruto. En: "Consejo Mexicano de Negocios: más poderoso que nunca", EL CEO, 8 febrero 2024.

- **El Grupo Sanborns** es uno de los conglomerados más importantes del mercado minorista en México. **Sears Operadora de México**, S.A., es una de las empresas que pertenece al Grupo. En 2023, las tiendas Sears tuvieron ingresos totales por valor de 34,231,300,000 MXN, que representaron el 46.7% de los ingresos del Grupo. Sears tiene 95 tiendas departamentales en México y una boutique de perfumes, así como una tienda en El Salvador. Uno de los miembros más destacados de su consejo administrativo es Carlos Slim Helú, quien en la actualidad es la persona más rica de México, y la número 14 a nivel global. El Grupo Sanborns es filial del Grupo Carso, uno de los mayores y más importantes conglomerados de México y América Latina, con actividades en los sectores de negocios, industrial, de la infraestructura, construcción, minería y energía. Sanborns contribuye con cerca del 40% de los ingresos totales.[14]

- **El Grupo Axo** se centra en la distribución y comercialización de ropa, calzado y accesorios de marcas internacionales. Entre sus licencias exclusivas en México están: Abercrombie & Fitch, Brooks Brothers, Calvin Klein, Coach, Guess, Tommy Hilfiger, Speedo, Victoria's Secret, Old Navy, Olga, Rapsodia, Hollister and Warners. Axo también tiene una licencia no exclusiva para comercializar y distribuir Nike. Las marcas del Grupo Axo se comercializan en 6,914 tiendas departamentales y 699 puntos de venta, donde se comercializan las siguientes licencias: Nike, Calvin Klein, Hollister, TAF, Promoda, Urban Store, Reduced, Rewind y Lust, entre otras. El Grupo Axo Group también es propietario de más de 890 tiendas y la rama electrónica del negocio tiene la plataforma Privalia. En 2023, Axo informó de ingresos de 24,708 millones de MXN. A través del Fideicomiso F/3950, el Grupo Axo está controlado por ejecutivos y accionistas del Grupo Televisa, presente en México, Chile, Perú y Uruguay.[15]

14 Acerca de Sanborns, "Perfil corporativo", Sanborns, s.f., "Resumen Ejecutivo, Reporte Anual a la Bolsa Mexicana de Valores 2023", Grupo Sanborns, 2024, "Lista Forbes de los billonarios 2024: los más ricos del mundo incluidos los mexicanos; Slim es el 14, se incorporan los Coppel", Forbes México, 2 abril 2024, Grupo Carso también es controlado por la familia Slim, con Slim Helú como presidente del consejo de administración. En conjunto, la familia Slim posee el 76% de las acciones del conglomerado. En: "Reporte Anual a la Bolsa Mexicana de Valores, 2023", Grupo Carso, Op.Cit. Págs. 10, 158 y 182.

15 En: "Reporte Anual 2023", Grupo Axo, 2024, Pág. 33, 41, 118, 155, 172, 198 y 199."¿Quién es dueño de Grupo AXO y qué marcas de ropa, sneakers y cuidado del cuerpo vende en México?", El Financiero, 19 noviembre 2023, "Bernardo Gómez", Televisa, 2024.



Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos

SEPTIEMBRE 2024

El Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos es una organización internacional e independiente de la sociedad civil que da seguimiento a los impactos en derechos humanos (positivos y negativos) de más de 10,000 empresas en más de 180 países, incluyendo información en su sitio web en 10 idiomas.

AUTORÍA

Este informe fue escrito por **Silvana Vanessa Mena Hernández**, **Helene Saadoun**, **Claudia Ignacio Alvarez**, y **Mariana Franco González**, con insumos de **Natalie Swan**, **Omar Escamilla** y **Daniel Mata**

RECONOCIMIENTO

Esta investigación fue llevada a cabo por el **Centro de Información de Empresas y Derechos Humanos**, con apoyo de **Empower LLC**, **Betty Ávalos**, **Julia Quiñones**, **Margarita Ávalos**, **Betty Yolanda** así como las y los integrantes de **COMUDH Indumentaria**