



# GUÍA PARA EMPLEADORES ASEGURANDO RESPETO A LA LIBERTAD SINDICAL Y AL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MÉXICO

Grupo de las Américas: COMITÉ MÉXICO  
junio de 2024

En junio de 2024, el Comité México del Grupo de las Américas adoptó esta versión actualizada de su Guía para proveedores y manufactureros internacionales con operaciones en México sobre la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva. Las recomendaciones a continuación son una versión actualizada que toma en cuenta los nuevos requisitos legales de la Reforma Laboral de México de 2019 y la nueva realidad de relaciones laborales tras la finalización del proceso de legitimación de los contratos colectivos de trabajo (CCT). Son aplicables tanto a proveedores como a manufactureros internacionales en el sector de la confección, pero también podrían adaptarse para otros sectores en México.

Las recomendaciones incluyen referencias a los artículos pertinentes de la reformada Ley Federal del Trabajo (LFT) de México, así como a los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Muchas marcas internacionales, incluidas las del Comité de México, exigen el cumplimiento total de las leyes laborales nacionales y los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva como parte de su debida diligencia en los países productores de prendas de vestir.

## APLICA PARA TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO

### Los empleadores deberían:

**Adoptar una política de Libertad Sindical:** Adoptar una política expresando el compromiso de la empresa con el derecho de todas las trabajadoras(es) empleadas a la libertad sindical y la negociación colectiva, y comunicarla efectivamente a todas las trabajadoras(es) y el personal gerencial, incluyendo a nuevas empleadas(os). (Véase Modelo de Política de Libertad Sindical, páginas 8-9.)

**Ley Federal del Trabajo:** *El Artículo 357 garantiza el derecho de las trabajadoras(es) a constituir organizaciones de acuerdo lo crean conveniente, sin autorización previa, o a afiliarse a las mismas mientras respeten los estatutos de dichas organizaciones. El Artículo 387 obliga a los empleadores a negociar un contrato colectivo cuando un sindicato, que representa al menos el 30 por ciento de las trabajadoras(es) en su lugar de trabajo, lo solicite.*

**Normas Internacionales:** *El Convenio 98 de la OIT, ratificado por México en 2018, consagra el derecho de las trabajadoras(es) a la negociación colectiva con sus empleadores respecto a los términos y condiciones de su trabajo.*

### Proporcionar capacitación sobre Libertad Sindical:

Proporcionar capacitación sobre Libertad Sindical y el derecho a la negociación colectiva a todo el personal gerencial y trabajadoras(es). Dicha capacitación debe ser realizada por expertos independientes en derechos laborales o, cuando sea posible, por personal de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). En la mayoría de los casos, es recomendable que la capacitación con el personal gerencial y las trabajadoras(es) se realice por separado. Los materiales de capacitación deben incluir la política de Libertad Sindical de la empresa, así como materiales educativos preparados por la STPS y/o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL).

## ¿Qué era el proceso de legitimación del CCT?

La reforma laboral de México de mayo de 2019 no solo garantizó a las trabajadoras(es) el derecho a participar en votaciones personales, libres, directas y secretas sobre los contratos colectivos de trabajo (CCT) iniciales y las revisiones de esos CCT, sino también en votaciones únicas para legitimar un CCT existente anterior a la Reforma Laboral. Si las trabajadoras(es) votaban “no” o el sindicato no realizaba una votación de legitimación, el CCT se terminaba, pero deben seguir teniendo los derechos y recibiendo los beneficios en el CCT terminado.

Según la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), el propósito del proceso de legitimación de CCT era eliminar los llamados “contratos de protección” y “acreditar que los trabajadores conocen y aprueban el contenido de los CCT...”. Las votaciones, que debían completarse dentro de los primeros cuatro años a partir de la reforma, fueron organizadas por el sindicato titular del CCT y supervisadas por las autoridades laborales o un notario público.

El proceso de legitimación de CCT ahora se ha completado. Según la STPS, en total, más de 100,000 CCT fueron eliminados porque no se realizó votación, aproximadamente 30,500 CCT fueron legitimados y solo 663 fueron rechazados por las trabajadoras(es).

En el contexto posterior a la legitimación, las trabajadoras(es) continúan teniendo el derecho a ser representados por un sindicato de su libre elección y a votar sobre nuevos CCT y revisiones negociadas de CCT.

**Ley Federal del Trabajo:** El Artículo 153-E exige el establecimiento de comisiones mixtas de capacitación con representación equitativa de trabajadores y del empleador. Además, los planes de remediación para la mayoría de los casos del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) bajo el acuerdo comercial trinacional (T-MEC) han incluido requisitos para que la capacitación en Libertad Sindical sea realizada por la STPS. Dichos planes de remediación deben ser acordados tanto por los gobiernos de Estados Unidos o Canadá como por el gobierno mexicano.

**Adoptar un mecanismo de quejas:** Adoptar un mecanismo de quejas donde las trabajadoras(es) puedan presentar denuncias anónimas ante el Departamento de Recursos Humanos u otro personal directivo designado con respecto a cualquier violación de la política de Libertad Sindical. Informar a todo el personal gerencial sobre la política de tolerancia cero de su empresa para las violaciones de la Libertad Sindical, y que cualquier personal que cometa tales actos enfrentará medidas disciplinarias proporcionales a las violaciones, hasta e incluyendo el despido.

Este mecanismo debe garantizar la confidencialidad para la o el denunciante y un compromiso de investigar y resolver tales quejas de manera oportuna, incluyendo tomar acciones disciplinarias proporcionales a la violación del derecho contra aquellos que se encuentren responsables, hasta e incluyendo el despido.

**Ley Federal del Trabajo:** Aunque no hay requisitos específicos en la LFT para que los empleadores adopten tal mecanismo, se ha recomendado en la mayoría de los planes de remediación para casos del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) del T-MEC. Los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos también ofrecen orientación sobre mecanismos de denuncia no estatales. Los mecanismos adecuados de denuncias y el manejo de estas también son requeridos por muchas marcas internacionales de ropa, incluidas las del Comité México.

**Transparencia sobre el sindicato:** Donde hay uno o más sindicatos informar a todas las trabajadoras(es), incluyendo a nuevas empleadas(os) al momento de su contratación, el nombre del sindicato(s), la federación a la que está(n) afiliado(s), y los representantes del sindicato y cómo contactarles.

**Ley Federal del Trabajo:** Aunque no hay requisitos específicos en la LFT para que los empleadores proporcionen a las trabajadoras(es) información sobre los sindicatos, hay nuevos requisitos para que el sindicato sea transparente respecto a sus estatutos y para que los miembros del sindicato elijan a sus líderes mediante votos personales, libres, directos y secretos.

**Garantizar la no discriminación:** No amenazar, despedir, poner en listas de exclusión (listas negras) o penalizar de alguna u otra forma a trabajadoras(es) en su contratación, promoción, democión, transferencias por causa de sus actividades sindicales presentes o pasadas o por dejar de ser miembro del sindicato que tiene la titularidad del CCT o por intentar formar o incorporarse a otra organización de trabajadoras(es).

**Ley Federal del Trabajo:** El Artículo 3 exige un ambiente laboral libre de discriminación y violencia. El Artículo 133 prohíbe diversas acciones u omisiones que podrían constituir discriminación antisindical, tales como la coacción, represalias, incentivos y listas de exclusión (listas negras) para desalentar o impedir el ejercicio de la Libertad Sindical por parte de las trabajadoras(es). Asimismo, los Códigos de Conducta y los Puntos de Referencia de la Asociación para el Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés) y muchas marcas internacionales que no forman parte de la FLA prohíben estas prácticas.

**Permanecer neutral:** Allí donde hay más de un sindicato o sindicato en formación en el lugar de trabajo, permanecer neutral y abstenerse de realizar cualquier declaración o acto que pudiera dar ventaja o desventaja a una organización sobre otra, incluyendo las votaciones entre dos o más sindicatos por la titularidad del CCT,

y evitar cualquier acto que haga demorar el proceso, o influenciar o perjudicar el resultado de dichas elecciones de representación sindical. Respete y no intente influir en las decisiones de las trabajadoras(es) con respecto a la deducción de las cuotas sindicales que serán transferidas al sindicato que cada trabajadora elija.

**Ley Federal del Trabajo:** *El Artículo 357 prohíbe actos de injerencia por parte de los empleadores o sus representantes en los asuntos de un sindicato, incluyendo su formación, función o administración. Se consideran actos de injerencia aquellas acciones y medidas que tienden a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadoras(es) dominadas por un empleador o una asociación de empleadores, o que apoyan de cualquier forma organizaciones de trabajadoras(es) con la intención de someterlas a su control. El Artículo 897-F describe las reglas procesales para las elecciones de representación sindical mediante votación personal, libre, directa y secreta, y el Artículo 897-G señala que se pueden imponer sanciones a los empleadores por acciones que favorezcan a un sindicato sobre otro en dichas votaciones.*

**Permitir acceso a los representantes sindicales al lugar de trabajo y sus instalaciones:** Cuando un sindicato tiene afiliadas(os) en el lugar de trabajo, permitir el acceso de las(os) representantes sindicales al lugar de trabajo y a las trabajadoras(es) para llevar a cabo sus funciones legítimas de representación de trabajadora(es) sin interrumpir el proceso de producción. Cuando hay más de un sindicato, permitir a sus representantes un acceso igualitario al lugar de trabajo y a las instalaciones necesarias para realizar sus funciones de representación de trabajadoras(es), como espacios de reunión privados y/o oficinas y equipo. La mejor práctica es negociar un acuerdo escrito con el sindicato o sindicatos que detalle los términos y condiciones del acceso al lugar de trabajo y sus instalaciones.

**Norma internacional:** *Aunque la LFT no aborda el acceso de las(os) representantes sindicales al lugar de trabajo o a las instalaciones en el lugar de trabajo, la Convención 135 y la Recomendación 143 de la OIT incluyen el derecho de las(os) representantes sindicales de tener acceso al lugar de trabajo y a las trabajadoras(es) para representarlas(os) efectivamente.*

**Garantizar la no interferencia:** No interferir en los asuntos internos de cualquier sindicato, por ejemplo, mediante sobornos, incentivos u otros medios para alentar a trabajadoras(es) a renunciar a su afiliación sindical, o usar medios económicos o de otro tipo para poner a un sindicato bajo el control de la empresa.

**Ley Federal del Trabajo:** *El Artículo 133, inciso IV establece que queda prohibido obligar a las trabajadoras(es) por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva. Ver también Artículo 357 en la página 3.*

**Constituir comisiones mixtas:** Asegurar que todas las comisiones mixtas (obrero-patronal) obligatorias por ley estén constituidas apropiadamente y funcionen con efectividad.

**Ley Federal del Trabajo:** *Varias secciones de la LFT requieren la formación y establecen el mandato de las comisiones mixtas, incluido el Artículo 153 E sobre la comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad; el Artículo 509 sobre la comisión mixta para salud y seguridad laboral; el Artículo 987 sobre la comisión mixta para la participación de las utilidades; y el Artículo 424, fracción I, sobre la comisión mixta para la formulación del reglamento interior de trabajo.*

## LUGARES DE TRABAJO DONDE NO EXISTE UN CCT

Aplicable a lugares de trabajo donde nunca ha habido un CCT o donde un CCT anterior fue terminado.

### Los empleadores deberían:

**Ser transparentes acerca de los CCT terminados y la continuación de los beneficios.** Cuando el CCT ha sido terminado en una votación de legitimación o porque la votación no se llevó a cabo, informar a las trabajadoras(es) de esa situación y continuar respetando todos los derechos y proporcionando todos los beneficios superiores a lo que exige la ley.

***Ley Federal del Trabajo:** Aunque la LFT no exige explícitamente que los empleadores informen a las trabajadoras(es) sobre la terminación del CCT, el Artículo Transitorio 11 establece que los beneficios y condiciones de trabajo previstos en cualquier acuerdo de negociación colectiva terminado, que sean superiores a los establecidos en esta Ley, deben continuar siendo proporcionados por el empleador.*

**Negociar de Buena Fe.** Negociar de buena fe con el sindicato que ha recibido una Constancia de Representatividad del CFCRL, confirmando que cuenta con el apoyo de al menos el 30% de las trabajadoras(es) elegibles. Cuando un sindicato obtiene una Constancia de Representatividad, negociar de buena fe con ese sindicato un CCT.

***Ley Federal del Trabajo.** El Artículo 387 establece la obligación de negociar un CCT cuando lo solicite un sindicato. El Artículo 390 requiere que el sindicato obtenga un Constancia de Representatividad del Centro Federal para negociar, firmar y registrar un CCT.*

### Abstenerse de Firmar un Contrato de Protección.

Donde actualmente no existe un CCT en la fábrica, no firmar un “contrato de protección” (un acuerdo de negociación colectiva simulado firmado sin el conocimiento y/o consentimiento de las trabajadoras(es)) con un sindicato no representativo o abogado.

***Ley Federal del Trabajo:** El Artículo 133, fracción IV prohíbe a los empleadores o sus representantes obligar a las trabajadoras(es) por coacción o por cualquier otro medio a unirse a un sindicato o a retirarse del sindicato al cual están afiliados. Los Artículos 390 BIS y 390 TER establecen que, para el registro de un contrato colectivo de trabajo inicial, el sindicato debe primero obtener una Constancia de Representatividad del CFCRL, lo cual verificará que el contenido sea aprobado por la mayoría de las trabajadoras(es) cubiertos por el acuerdo, a través de un voto personal, libre, directo y secreto.*



## LUGARES DE TRABAJO DONDE HAY UN CCT

### Los empleadores deberían:

#### **Asegurar que las trabajadoras(es) reciban el CCT.**

Donde existe un contrato colectivo de trabajo firmado, asegurarse de que todas las trabajadoras(es), incluidos los nuevos empleados al momento de su contratación, reciban una copia de ese acuerdo, así como la fecha de su firma y cualquier revisión hecha al acuerdo.

***Ley Federal del Trabajo:** El Artículo 132 fracción XXX establece que el empleador debe proporcionar a sus trabajadoras(es), sin costo alguno, una copia impresa del contrato colectivo de trabajo inicial o de un acuerdo revisado dentro de los 15 días posteriores a su depósito en el CFCRL, y que las trabajadoras(es) deben firmar el recibo de esta copia. En cuanto a la consulta con las trabajadoras(es) sobre si apoyan el contenido del CCT negociado, el Artículo 390 TER II establece que el sindicato debe proporcionar a las trabajadoras(es) una copia impresa o electrónica del CCT inicial o revisado para ser consultado de manera oportuna y antes de la votación sobre el contenido del CCT.*

**No incluir una Cláusula de Exclusión.** Al negociar un contrato colectivo de trabajo (CCT) o revisiones al CCT, no incluir una “cláusula de exclusión” ilegal que exija el despido de trabajadoras(es) expulsadas del sindicato o que renuncien voluntariamente al mismo. Donde existe una cláusula de exclusión en un CCT existente, asegurar que la cláusula sea eliminada del contrato a la primera oportunidad, y que no se adopte posteriormente ninguna otra cláusula que tenga el mismo efecto.

***Ley Federal del Trabajo:** El Artículo 391 fracción X prohíbe la inclusión de una cláusula de exclusión para despido en un acuerdo de negociación colectiva. Esto significa que los contratos ya no pueden especificar que las trabajadoras(es) pueden ser despedidos por haber sido expulsados del sindicato o por haber renunciado a su membresía sindical. El Artículo*

*133 fracción IV prohíbe a los empleadores obligar a las trabajadoras(es) por coacción o por cualquier otro medio a unirse a un sindicato o a retirarse del sindicato al cual están afiliados.*

**Ser transparentes sobre otros acuerdos.** Informar a las trabajadoras(es) sobre cualquier otro acuerdo entre el empleador y el sindicato sobre los términos y condiciones de su empleo.

***Ley Federal del Trabajo:** Aunque la LFT no exige explícitamente que los empleadores informen a las trabajadoras(es) sobre cualquier otro acuerdo negociado con el sindicato, el Artículo 424 fracción IV establece el derecho de las trabajadoras(es) a presentar una queja respecto a omisiones legales o violaciones en tales acuerdos o en el reglamento interior de trabajo. Además, en su herramienta de orientación para empleadores sobre la reforma laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) insta a los empleadores a informar a las trabajadoras(es) sobre los acuerdos con los sindicatos concernientes a los términos y condiciones de su empleo.*

**Proporcionar Notificación Previa de las Negociaciones.** Dar a las trabajadoras(es) aviso previo de las negociaciones del primer CCT, revisiones del CCT, o cualquier otro acuerdo entre el sindicato y el empleador sobre los términos y condiciones de su empleo.

***Ley Federal del Trabajo:** Aunque la LFT no obliga al empleador a proporcionar notificación previa de las negociaciones, el Artículo 390 TER II de la ley reformada requiere que el sindicato proporcione a las trabajadoras(es) el texto del CCT inicial y de un CCT revisado antes de la votación de las trabajadoras(es) para aprobarlo antes de que sea registrado en el Centro Federal.*



## RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR RESPECTO A LAS VOTACIONES DE LAS TRABAJADORAS(ES)

*Aplicable a lugares de trabajo donde se realiza una votación por las trabajadoras(es) de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.*

### Los empleadores deberían:

**Permitir al sindicato publicar avisos y resultados de las votaciones.** Cuando se haya programado una votación sobre un CCT inicial o revisiones al CCT, permitir al sindicato responsable de organizar el proceso de votación publicar el aviso de la votación, así como los resultados en el lugar de trabajo. La mejor práctica es permitir que dichos avisos se publiquen en el mismo lugar donde la gerencia publica información relevante para las trabajadoras(es).

***Ley Federal del Trabajo:** La reforma laboral de 2019 creó nuevos procesos de votación, como la votación entre dos o más sindicatos para determinar cuál obtiene la Constancia de Representatividad o la votación para apoyar el contenido del CCT negociado. En cualquier tipo de votación, tanto el aviso que convoca a la votación como los resultados deben ser publicados en el lugar de trabajo por el sindicato responsable del proceso. La gestión debe permitir que el sindicato cumpla con esta obligación (Artículo 132 fracciones XXXII y XXXIII).*

**Facilitar el proceso de votación y cooperar con las autoridades laborales.** En la mayoría de los casos, el sindicato es responsable de seleccionar un lugar para llevar a cabo la votación. Si el sindicato solicita realizar la votación en el lugar de trabajo, colaborar proporcionando

un lugar seguro para que se lleve a cabo. En algunos casos, las autoridades laborales son responsables de conducir o supervisar una votación, como en algunas elecciones de representación sindical. Cooperar plenamente con la autoridad laboral que conduce o supervisa la votación, y evitar acciones para obstruir o negar la entrada al lugar de votación a los observadores autorizados de la votación.

***Ley Federal del Trabajo:** Aunque la LFT no obliga al empleador a proporcionar un lugar para la votación, los Lineamientos Generales para los Procedimientos de Democracia Sindical (LGPDS) requieren que los empleadores cooperen con la autoridad laboral en los procesos de votación (Artículo 12 de LGPDS).*

**No interferir en el proceso de votación.** Las empresas y sus representantes deben abstenerse de tomar cualquier acción para influir en el proceso de votación o en cómo votan las trabajadoras(es). Se debe ejercer la debida diligencia para evitar hacer declaraciones o tomar acciones que puedan ser entendidas como una indicación de la opción preferida por el empleador.

***Ley Federal del Trabajo:** La LFT prohíbe a los empleadores coaccionar o influir en los votos de las trabajadoras(es) (Artículo 133 fracción IV) o tener cualquier participación en el proceso de votación (Artículo 390 ter fracción II, inciso d).*



## POLÍTICA DE LIBERTAD SINDICAL DEL EMPLEADOR: ELEMENTOS CLAVE Y MODELO DE POLÍTICA

### Elementos Clave de una Política de Libertad Sindical

Una Política de Libertad Sindical debe incluir los siguientes compromisos:

- Respetar el derecho de las trabajadoras(es) a la libertad sindical, incluido el derecho a formar o unirse a un sindicato de su libre elección y el derecho a la negociación colectiva.
- Abstenerse de y no tolerar ningún acto de discriminación, intimidación, represalias o amenazas de represalias contra las trabajadoras(es) por ejercer sus derechos de asociación y negociación colectiva.
- Negociar de buena fe para un contrato colectivo de trabajo (CCT), así como revisiones al CCT, con un sindicato que ha recibido una Constancia de Representatividad.
- Abstenerse de interferir en los asuntos internos de un sindicato o en votaciones de trabajadoras(es) sobre un CCT negociado o revisiones al CCT.
- Proporcionar a todas las trabajadoras(es) copias impresas de la política de Libertad Sindical del empleador y del CCT donde exista uno.
- Respetar el derecho de los representantes de las trabajadoras(es), incluidos los representantes sindicales que no son empleados de la empresa, a llevar a cabo libremente sus funciones sindicales legítimas.
- Mantenerse neutral y abstenerse de cualquier acción que favorezca a un sindicato sobre otro en casos donde haya más de un sindicato o sindicato en formación en el lugar de trabajo, así como en elecciones de representación sindical sobre cuál sindicato será titular del CCT.
- Investigar y tomar medidas disciplinarias proporcionales a la violación en respuesta a quejas de trabajadoras(es) sobre violaciones de la Política de Libertad Sindical de la empresa.



## Modelo de Política de Libertad Sindical

*[Nombre de la Empresa] apoya el derecho de las trabajadoras(es) empleadas por la compañía a la libertad sindical y negociación colectiva, incluido su derecho a unirse o formar un sindicato de su libre elección.*

*No toleramos actos de discriminación, intimidación, represalias o amenazas de represalias contra las trabajadoras(es) por ejercer sus derechos de asociación y negociación colectiva.*

*Si un sindicato ha recibido una Constancia de Representatividad, nos comprometemos a negociar de buena fe con ese sindicato un contrato colectivo de trabajo (CCT) inicial, así como revisiones al CCT. No interferiremos en las votaciones de ratificación por parte de las trabajadoras(es) sobre un CCT negociado o revisiones al CCT y respetaremos los resultados de tales votaciones.*

*Nuestra empresa no interferirá en los asuntos internos de ningún sindicato que tenga afiliadas(os) en nuestro lugar de trabajo. Si hay más de un sindicato establecido o en proceso de formación, permaneceremos neutrales y no promoveremos ni favoreceremos a un sindicato sobre otro, incluidas en las elecciones de representación sindical sobre cuál sindicato mantendrá la titularidad del CCT.*

*Respetamos el derecho de los representantes de las trabajadoras(es), incluidos los representantes sindicales no empleados por la empresa, a llevar a cabo libremente sus actividades sindicales legítimas.*

*Nos aseguraremos de que todas las trabajadoras(es) reciban copias impresas de esta Política de Libertad Sindical y del CCT, si existe uno.*

*Si se producen violaciones de esta política, las trabajadoras(es) tienen derecho a utilizar el procedimiento de quejas de la empresa para presentar quejas anónimas sin temor a represalias.*

*La empresa se compromete a investigar tales quejas de acciones anti-sindicales o amenazas por parte de cualquier empleado, independientemente de su posición, y a imponer sanciones proporcionales a la violación del derecho, hasta e incluyendo el despido, si se verifican esas alegaciones.*

El Grupo de las Américas (GA) es un foro de multi-interés integrado por marcas y manufactureros internacionales, y organizaciones de derechos laborales que trabajan en conjunto para promover y apoyar industrias de la confección y el calzado que sean socialmente responsables y el trabajo decente en las Américas.

A junio de 2024, el Comité México del GA incluía: adidas, Carhartt, C&A, Dick's Sporting Goods, Fanatics, Fruit of the Loom, Gap Inc., Gildan, LS&Co., New Balance, Nike, Patagonia, PopSockets, Puma, PVH Corporation, Under Armour, VF Corporation, la Fair Labor Association (FLA) y la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM).