

Campaña para que H&M garantice salarios dignos

Preguntas frecuentes

¿Cuál es el propósito de esta campaña?

Mediante esta campaña queremos lograr que H&M cumpla el compromiso que asumió en noviembre de 2013: garantizar que la remuneración de las trabajadoras y trabajadores de sus cadenas de suministro alcance el nivel de salario digno para 2018.

La campaña se lanzó en mayo de 2018. Está coordinada por la red internacional [Clean Clothes Campaign](#), [International Labor Rights Forum](#) y [wemove.eu](#) también están implicados activamente en la campaña.

Puedes unirte y reclamar a H&M que pague SALARIOS DIGNOS firmando aquí:

<https://act.wemove.eu/campaigns/salario-digno-h&m>

La web <https://turnaroundhm.org/> es el centro de operaciones internacional online de dicha campaña.

¿Por qué la campaña está dirigida a H&M?

H&M es una de las primeras y más grandes marcas de moda con una **cadena de suministro global**. Las decisiones que toma H&M con respecto a sus proveedores a lo largo de toda su cadena de suministro afecta directamente a miles de trabajadoras y trabajadores, superando en número la población de muchos países. Si añadimos a todos los miembros de sus familias, estamos hablando de millones de personas.

Consideremos lo siguiente: haciendo referencia únicamente al 60% de su volumen de producto, H&M afirmó en 2013 que su

compromiso en materia de salarios mínimos dignos alcanzaría a 850.000 trabajadoras y trabajadores. Sí, has leído bien: solo el sesenta por ciento del volumen de producción de H&M afecta a ¡ochocientas cincuenta mil personas!

El impacto que las prácticas de la marca tienen en todos estos seres humanos implica una gran responsabilidad. Pero parece que necesitamos recordarle a H&M esta realidad. Además, el compromiso público de H&M en 2013 de garantizar salarios mínimos dignos a 850.000 trabajadoras y trabajadores, y la hoja de ruta asociada al mismo, recibieron muchísima **cobertura positiva de los medios**. Muchas consumidoras y consumidores que se preocupan por comprar ropa justa y sostenible celebraron aquello.

El motor de esta campaña es el hecho de que H&M se beneficiara de la mera proclamación del compromiso pero hasta ahora lo haya incumplido: NO está garantizando que se paguen realmente salarios dignos. Sin duda, H&M tiene los medios financieros y recursos necesarios para cumplir ese compromiso. Lo que le falta a H&M es la voluntad política de hacerlo.

¿Por qué queremos que H&M cambie?

Pedimos a H&M que cambie y deje de dar la espalda a su compromiso de pagar salarios dignos proclamado en 2013. El motivo por el que decimos que H&M va en la dirección equivocada es que, a finales de 2018, sigue habiendo cientos de miles de trabajadoras y trabajadores que han depositado sus esperanzas en ese compromiso y que siguen sin percibir un salario suficiente para cubrir sus necesidades mínimas. Esta es la dura realidad, por mucho que H&M repita que está en la vía de alcanzar los objetivos sobre salarios dignos (ver siguiente pregunta).

H&M alega que su objetivo sigue siendo el mismo y que está en el buen camino. ¿Es verdad?

No, no es cierto. H&M no va por buen camino para cumplir la promesa que lanzaron en 2013. En lugar de admitirlo, los expertos en relaciones públicas de la empresa están intentando

desviar la atención, de manera que el compromiso se ha diluido a lo largo de los años.

De hecho, ¡los documentos originales publicados en 2013 han desaparecido de la página web corporativa de H&M! ¿Qué motivo puede haber para esto sino es ocultar algo? Por suerte, el compromiso que H&M asumió en 2013 despertó tanto interés que su redacción original aún está disponible, a pesar de los esfuerzos concertados de la marca para ocultarlo.

En 2013 H&M asumió el compromiso siguiente: "En una primera fase, nuestro objetivo es que los proveedores estratégicos de H&M tengan implantadas estructuras salariales para ***pagar un salario digno y justo para 2018***. Para entonces, esto afectará a 850.000 trabajadores del textil".

Así se detalla el compromiso en el **último informe de sostenibilidad** de la marca: "Las fábricas de proveedores que representen el 50% del volumen de producción deberían utilizar el Método de Salario Justo para 2018 y el 90% de los socios empresariales deberían considerar a H&M como un socio empresarial justo para el mismo año".
¿Igual? ¡Ni siquiera se parece!

La última redacción no suscitó el tipo de titulares que los medios publicaron en 2013:

“H&M promete pagar a los trabajadores del textil *un salario digno* para 2018”, [dice el titular de Los Angeles Times](#).

“Un comerciante minorista sueco promete un salario digno” era el título del [editorial del New York Times](#).

“H&M se ha comprometido a pagar salarios dignos a 850.000 trabajadores del sector textil tras expresar su frustración por la falta de actuación de los gobiernos...” [escribió The Guardian](#).

H&M se benefició del eco mediático que produjo su compromiso original. Ahora lo quiere encubrir metódicamente.

¿Qué tiene que hacer H&M para recuperar la senda correcta?

Claramente a H&M no le queda mucho tiempo para cumplir su compromiso original: que las trabajadoras y trabajadores reciban salarios dignos para 2018. Y no es la primera vez que recordamos esto a H&M.

Como hemos señalado en la carta abierta al Consejo de Administración, al CEO y al Responsable de Sostenibilidad de H&M en marzo (dando seguimiento a cartas y declaraciones anteriores), H&M todavía puede tomar las medidas correctas para cumplir su compromiso. Concretamente:

- Publicar una hoja de ruta detallada con metas y fechas de cumplimiento fijadas y medibles en materia de subidas de salarios, y, acciones con fechas de cumplimiento en el ámbito de las prácticas de compra.
- Invertir en relaciones a largo plazo, sostenibles, con las fábricas.
- Invertir en cambios medibles y transparentes en los salarios reales de las trabajadoras y trabajadores de su cadena de suministro.

Hemos hecho llamamientos reiterados a la transparencia, ya que también en este ámbito H&M se ha desviado del rumbo marcado en 2013. En lugar de seguir aumentando el nivel de opacidad, como ocurre actualmente, H&M debería publicar lo siguiente:

- Información sobre los proyectos piloto en materia de salarios dignos que se han desarrollado como parte del compromiso de H&M, incluyendo información específica sobre las fábricas, niveles salariales y desarrollo a lo largo del tiempo en cada fábrica, así como las enseñanzas extraídas.
- Definición de un “salario digno” así como información sobre la metodología propuesta para calcular un “salario justo” y asegurarse de que realmente se pague.
- Sobre la base de la definición anterior, niveles de salarios dignos aceptables – en términos concretos – para todos los países de producción de H&M.
- Información detallada sobre los esfuerzos llevados a cabo dentro de las iniciativas existentes en materia de salarios dignos, como la iniciativa [Action, Collaboration, Transformation](#) (ACT por sus siglas en inglés).
- Un desglose de costes de la estructura de precios, que especifique el modo de cálculo actual de los costes salariales y

en qué medida es diferente del compromiso que asumió H&M en materia de salarios dignos, incluyendo información sobre cuánto más está pagando H&M a sus proveedores para asegurar que los precios FOB sean suficientes para pagar el “salario justo” a todos los trabajadores. (Nota: FOB significa “franco a bordo” -por sus siglas en inglés-, que es el precio de una prenda que incluye todos los costes hasta que se embarca en un buque transoceánico.)

¿Qué es el salario digno?

El término “salario digno” (“salario vital” en su traducción literal del inglés) apareció por primera vez en 1919 cuando se estableció la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Desde entonces la OIT ha definido el salario digno como un derecho humano básico.

La Campaña Ropa Limpia (Clean Clothes Campaign) define el salario mínimo digno como la remuneración que debe obtenerse en una semana laboral normal (de no más de 48 horas) y que permite a las trabajadoras y trabajadores del textil poder comprar alimentos para ellas/os y sus familias, pagar el alquiler, pagar la atención sanitaria, la ropa, el transporte y la educación y contar con una pequeña cantidad de ahorros para cubrir imprevistos.

¿Salario mínimo es lo mismo que salario digno?

No, el salario mínimo, cuando existe, no es lo mismo que el salario digno. El importe del salario mínimo difiere según los países, pero en casi todos los países de producción está lejos de ser suficiente para cubrir las necesidades básicas de las trabajadoras, trabajadores y de sus familias. Además, es común tener que trabajar más de 48 horas para ganar esos salarios.

Por ejemplo, el informe “Stitched up” [publicado por Clean Clothes Campaign en 2017](#) mostró que había un abismo entre los salarios mínimos legales de Europa Oriental/Sur de Europa y de Turquía, y las necesidades salariales reales de una persona trabajadora para cuidar de sí mismo y de su familia.

¿Cómo puedo apoyar la campaña?

Firma y divulga [esta petición](#) y utiliza los canales de tus redes sociales para demandar que H&M garantice salarios dignos en su cadena de suministro.

Únete a la campaña internacional y envía tu propio mensaje a H&M (@HM), usando **#TurnAroundHM** y **#LivingWageNow**

Tendremos novedades según avance la campaña así que acuérdate de visitar nuestras redes sociales y <https://turnaroundhm.org/> para recibir actualizaciones.