

La firma gallega que abandera el ocaso de la «fast fashion»

La viguesa Latitude lidera la revolución textil sostenible En su red de talleres imperan los salarios justos y el respeto al medio ambiente

Laura G. del Valle

Charlar con la CEO de una compañía que se dedica al sector de la moda y escuchar frases tan reveladoras como «yo sí creo que se puede cambiar el mundo» o «renuncié a mi puesto de responsable del control de producciones en una multinacional por principios» es, como poco, sorprendente. Eso sí, conforme uno empieza a ahondar en el modelo de negocio de Latitude, la compañía referente en incorporar la sostenibilidad al proceso de producción textil creada por María Almazán, comprende que las palabras de esta madrileña afincada en Vigo no tienen por qué sonar disonantes en el distinguido mundo de la costura.

Esta compañía eco, que parte de la premisa de «poner las condiciones laborales de las personas y el medio ambiente por delante de la actividad textil», comenzó su andadura en el 2014 asesorando a varios talleres de A Coruña en materia de responsabilidad «con los tejidos, con las emisiones y con el consumo energético», explica esta ingeniera. Estos inicios, consecuencia directa de los viajes de Almazán a Asia en el marco de su anterior empleo, en los que vio la cara más reprochable del *fast fashion*,



Almazán dejó un puesto en una multinacional por este proyecto.

culminaron en una «reindustrialización» entendida como la «recuperación de la cultura del textil». Es decir, una apuesta por el trabajo local, con salarios justos, que tiene como sustento el uso de materiales orgánicos. Saben bien de esta vuelta de tuerca en las siete fábricas sostenibles con las que trabajan en España (algunas, en Vigo y Ourense) pero también en el seno de las marcas internacionales con las que colaboran, a las que facilitan el acceso a más de 700 tipos de

materiales orgánicos, vegetales y reciclados.

Para incorporar la sostenibilidad en el proceso de producción, en la localización de los talleres y hasta en los hábitos de consumo que genera el *fashion system*, Almazán y sus socios trabajan duro. Las numerosas firmas que se animan a incluir una línea sostenible, en algunos casos para acercarse al tan en boga *target* verde y, en otros, por razones éticas, «forman parte de un sistema que no está acostu-

brado a regirse por cuestiones éticas, y siempre van a buscar beneficios, es razonable, pero les enseñamos que se puede tener una línea sostenible y ganar dinero. De hecho, todas las grandes marcas la tienen y ahí están», explica esta empresaria de 38 años. Y añade: «Lo bueno es que hasta los más reticentes se motivan una vez ven el resultado del cambio».

Predicar con el ejemplo forma parte de la filosofía de esta compañía. Por eso Latitude decidió en el 2016 incorporar una firma propia (homónima y de venta *online*) a las labores de proveedor y asesor. «Lo que queremos trasladar es que una prenda no puede costar cinco euros, que es algo que a las marcas y al consumidor le cuesta entender. También apostamos por la integración del medio ambiente en el trabajo de producción y, como digo siempre, por la eliminación del cliché de que la moda sostenible tiene que parecer étnica o no seguir las tendencias: nosotros, por encima de todo, lo que hacemos es moda».

Y apunta: «Con nuestro sello generamos más volumen y podemos ayudar a los talleres que necesitan un empujón para afrontar un cambio que, por otra parte, no se puede dar de la noche a la mañana».

CONSULTORIO LABORAL

CONVENIO Y SINDICATOS

? Sobre la intervención de los sindicatos en las comisiones aplicativas de convenio, tenemos que convocar una comisión para tal fin, y no sabemos si tenemos que convocar a todos los sindicatos firmantes del mismo o solo a los que han firmado la prórroga. ¿Qué debemos hacer en esta situación?

En primer lugar, hay que establecer la clara distinción entre comisiones negociadoras del convenio y las de mera administración; una comisión aplicativa es de las últimas. La exclusión de un sindicato no firmante del convenio para formar parte de cualquiera de las comisiones de administración del mismo es totalmente legítima y no vulnera la libertad sindical, en tanto no se acredite que tal diferencia contraría un derecho, o bien se presente desproporcionada o irracional. Ahora bien, aunque no forma parte del derecho de negociación colectiva la participación en comisiones que tienen atribuidas exclusivamente funciones de interpretación, gestión y administración, cuando el sindicato que reclama participar en una comisión de aplicación sí que participó en la negociación del convenio, la negativa constituye un atentado a su derecho a participar en proporción a su representatividad, en actitud considerada contraria a su actividad sindical y al principio general de igualdad de trato de los sindicatos fundado en su derecho a la actividad sindical como integrante del derecho a la libertad sindical del artículo 20 de la Constitución.

El significado de la prórroga del convenio es antitético de su denuncia y comporta precisamente el mantenimiento de su vigencia, lo que excluye que estemos ante un nuevo convenio que le sustituya. Si mantiene su vigencia el convenio colectivo, no cabe duda de que el sindicato firmante ostenta pleno derecho a formar parte de la comisión paritaria de aplicación, interpretación y vigilancia; cualquier duda siempre habría de resolverse en términos favorables a la libertad sindical y a la igualdad de trato entre los sindicatos, conforme al criterio de interpretación favorable a los derechos fundamentales.

! CATERINA CAPEÁNS AMENEDO es socia de Vento Abogados y Asesores. www.vento.es

CONSULTORIO EMPRESARIAL

RECLAMACIÓN DE DAÑOS A UN EMPLEADO

La respuesta a esta cuestión es compleja, dado que no existe regulación específica, sino que debemos acudir a la doctrina del Tribunal Supremo. Según la sentencia del alto tribunal de 14 de noviembre del 2007, el trabajador debe responder de sus actos, conforme al deber de cumplir las reglas de la buena fe y la diligencia establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Pero ello no permite trasladar, automáticamente, las normas reguladoras de la responsabilidad contractual por dolo o culpa del Código Civil.

Es necesaria la presencia de dolo o de una negligencia cualificada, superior a la necesaria para el despido, para justificar una reclamación de daños y perjuicios al trabajador. No todo error, fallo u olvido cometido en su presta-

? Tengo una pequeña empresa de transporte y sé de compañeros míos del sector que descuentan a los trabajadores las multas de tráfico y los daños producidos al vehículo (abolladuras, arañazos...). ¿Eso se puede hacer? ¿Le puedo reclamar al trabajador los daños que haya causado en el ejercicio de su actividad?

ción de servicios da lugar a una indemnización, sino que habrá que valorar las circunstancias por las que se han desatendido las medidas y cuidados exigibles a todo trabajador; distinguiendo entre la negligencia que puede justificar un despido y la más grave que, además, obliga a indemnizar. Todo ello porque, para negligencias de menor envergadura, el ordenamiento laboral ya posee el régimen disciplinario.

¿Cómo se traduce en la operativa de una empresa? La actuación negligente, o dolosa, por parte de un trabajador, si no alcanza tal

envergadura que pueda ser susceptible de indemnizar a la empresa, debe ser encauzada por la vía del régimen sancionador establecido en el convenio colectivo aplicable. Habrá que tipificar correctamente la infracción, y seguir el procedimiento establecido al efecto para, finalmente, imponer la sanción correspondiente. En cualquier caso, la sanción no ha de atender, fundamental y exclusivamente, al importe del daño y cuantía del respectivo coste de la reparación (del arañazo en el vehículo, por ejemplo), sino que ha de atender a la equidad y pro-

porcionalidad propia de un régimen sancionador, valorando las circunstancias concretas de cada caso, la posible reincidencia en la comisión de hechos similares —o encuadrables en la misma tipificación— y a la gravedad e intencionalidad del daño causado.

En resumen, es muy complicado que prospere una reclamación por daños y perjuicios causados por el trabajador. Ha de tratarse de un proceder extremadamente grave, acompañado de la decisión empresarial de acudir al despido disciplinario y, adicionalmente, reclamar la correspondiente indemnización por daños y perjuicios.

! CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL. Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAPURIS. www.caruncho-tome-judel.es