

Red sindical Kraft/Mondelez

23 de enero de 2013



Las violaciones de los derechos humanos en Mondelez son multicausales

Mondelez International es una empresa transnacional del sector de los *snacks* que surgió el octubre pasado de la escisión de la división de aperitivos de la antigua Kraft Foods. Se autodefine como una compañía con un sueño: «Brindar momentos deliciosos de alegría a nuestros clientes, empleados y comunidades en todo el mundo».

La nueva compañía no ha creado alegría para sus empleados en Egipto y Túnez. Los trabajadores y trabajadoras de estos países que «reconcibieron» sus *derechos* a fin de poder formar sindicatos independientes y negociar con sus empleadores han sido despedidos sin contemplaciones por tratar de hacer valer esos derechos. Sus sindicatos están siendo atacados y la nueva compañía sigue recurriendo a las mezquinas tácticas de desinformación de su predecesora con el propósito de encubrir sus persistentes violaciones de las normas internacionales de derechos humanos.



Distinto envoltorio, la misma represión: la primavera no llegó a los trabajadores de Kraft/Cadbury/Mondelez en Egipto

Kraft Foods se hizo con sus fábricas en Egipto mediante la adquisición en 2010 de la británica Cadbury, elemento clave para la expansión internacional que dio lugar a la creación de una «nueva compañía» llamada Mondelez. La fábrica de confitería de Alejandría produce gomas de mascar de una potente marca que reporta miles de millones de dólares a la compañía.

Los trabajadores egipcios llevaban años luchando contra el sistema laboral, corrupto y represivo, implantado por el régimen de Mubarak. La Organización Internacional del Trabajo, perteneciente al sistema de las Naciones Unidas, denunció reiteradamente las restricciones jurídicas y prácticas a la libertad de asociación y exigió un cambio significativo. Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas y las Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos para empresas multinacionales advierten de que las empresas que operan en este entorno corren el riesgo de ser cómplices de casos de violación de los derechos humanos. Así pues, se insta a dichas empresas a que evalúen los riesgos en este ámbito (lo que se conoce como «debida diligencia en materia de derechos humanos») con regularidad y a que tomen medidas

concretas para evitar ser cómplices; para empezar, adoptando acciones correctivas cuando se detecten abusos.

Primero Kraft y ahora Mondelez han incumplido esta tarea básica y se niegan a reconocer su enorme fracaso. En lo que respecta a los derechos humanos, las relaciones públicas ocupan el lugar de la debida diligencia. Es evidente que la dirección espera que los problemas desaparezcan por sí solos y se contenta con salir del paso, negar las acusaciones y desinformar.

El 12 de marzo de 2011, el ministro de Mano de Obra y Migración del primer Gobierno posterior a Mubarak hizo pública una declaración en la que ratificaba el derecho de todos los trabajadores a crear sindicatos independientes y de dichos sindicatos a actuar con independencia del Gobierno y de la Federación de Sindicatos de Egipto (ETUF), en manos del Estado. Juan



Somavia, por aquel entonces director general de la Organización Internacional del Trabajo, acogió con agrado la declaración: «El reconocimiento del derecho de todos los sindicatos a inscribirse y realizar libremente sus actividades legítimas inaugura una nueva era en la que la libertad sindical será respetada tanto en el ámbito de la ley como en la práctica. [...] Egipto ha figurado repetidamente en una lista de países donde existen límites a la libertad sindical, que es discutida año tras año por la Conferencia Internacional del Trabajo. El anuncio de hoy representa un cambio fundamental, un momento histórico. Es un gran paso en el proceso de democratización que ha emprendido Egipto».

Los trabajadores de la antigua fábrica de confitería de Cadbury en Alejandría, posteriormente de Kraft Foods, también ansiaban que un sindicato independiente defendiera sus intereses y fueron castigados por ello.

La IUTA dispone de una lista de 38 trabajadores a los que se obligó en 2011 a aceptar la jubilación anticipada tras ser amenazados con el despido por tratar de crear un sindicato.

A pesar de todo, los trabajadores de Kraft —ahora Mondelez— no se rindieron. El 28 de abril de 2012, los empleados de la fábrica de Alejandría celebraron una asamblea general y formaron un sindicato independiente al que se unieron 250 de los 300 trabajadores de la fábrica. El sindicato se organizó bajo la bandera del Congreso Democrático del Trabajo egipcio, la organización principal que surgió en los albores del levantamiento democrático que derrocó a Mubarak. Dos días después, el

sindicato presentó sus documentos constitutivos ante el Ministerio de Mano de Obra y Migración en Alejandría.

Despidos y desinformación

La dirección de la fábrica se negó a debatir ninguna cuestión de calado con el sindicato, a pesar de la evidente representatividad de este. En la madrugada del 27 de julio, un grupo de trabajadores del turno de noche dejó de trabajar para protestar por la negativa de la dirección a acatar el decreto gubernamental que concedía un incremento salarial del 10 % a los trabajadores del sector privado. En ese momento, los directivos de la fábrica sí se pusieron en contacto con los miembros del comité ejecutivo del sindicato para ordenarles que pusieran fin a esa protesta espontánea. Cinco miembros destacados del comité ejecutivo de la empresa, activistas que habían impulsado su creación, fueron suspendidos y despedidos, a pesar de que algunos ni siquiera formaban parte del turno de noche. La dirección no ha reconocido al sindicato ni dialogado con él desde entonces.

Kraft, y ahora Mondelez, intentaron justificar estos flagrantes abusos cuando la prensa egipcia los sacó a la luz y la UITA, con los datos que le facilitó el sindicato, exigió una acción correctiva.

Los actos y el discurso de la empresa ponen de manifiesto las muchas caras que adopta la violación de derechos básicos por parte de una corporación cínica y abusiva dispuesta a pisotear las normas internacionales de derechos humanos.

El 14 de julio de 2012, el Gobierno aprobó por decreto un incremento salarial (denominado «subsidio social») del 15% para los trabajadores del sector público y del 10% para los del sector privado. En el artículo 1 se establece con claridad que el incremento de julio se calcula sobre «el salario base a fecha del 30 de junio de 2012», a fin de impedir que otros incrementos salariales anteriores ocuparan el lugar del incremento del decreto de 2012. El artículo 4 estipula claramente que otros incrementos salariales no pueden sustituir al subsidio de julio.

El 26 de julio, justo antes de la conclusión del primer turno, alguien colgó en el tablón de anuncios de la fábrica un folio corriente, sin firmar, en el que se anunciaba que la empresa no iba a pagar el subsidio social decretado por el Gobierno.

Cuando los trabajadores del segundo turno pidieron una explicación y hablar con la dirección, esta se negó y la mayoría de los directivos abandonaron la planta.

A los trabajadores del tercer turno (de once de la noche a ocho de la mañana) se les dijo que la empresa no estaba dispuesta a debatir el anuncio ni con los trabajadores ni con sus representantes sindicales. Unos 85 trabajadores de este turno se manifestaron en el interior de la fábrica hasta el final del mismo, demandando a la dirección que se reuniese con los representantes sindicales para discutir el aviso y el tema de los salarios.

Cuando al principio del tercer turno se inició una protesta espontánea, la dirección llamó a los líderes sindicales para que hicieran que la gente volviera al trabajo.

Como mínimo, uno de los cinco líderes sindicales que fueron suspendidos posteriormente se acercó a la fábrica en torno a la medianoche, pero la entrada estaba cerrada y no pudo acceder a las instalaciones para hablar con los trabajadores.

El 30 de julio, los cinco miembros fundadores del consejo sindical fueron suspendidos. La suspensión se hizo efectiva a pesar de que la protesta del martes por la noche había surgido espontáneamente ante la negativa de la dirección a explicar o debatir su rechazo a aplicar el incremento salarial. *Al menos dos de los cinco líderes suspendidos ni siquiera pisaron la fábrica pasadas las once de la noche, hora en que dieron comienzo las protestas* (sí habían estado allí por la tarde, el día 26, buscando en vano a algún directivo que les explicase la cuestión salarial).

El 8 de agosto se comunicó su despido a los cinco dirigentes sindicales. Sus casos se remitieron al Tribunal de Trabajo.

El 15 de agosto, los cuatro dirigentes sindicales restantes presentaron al director general, Gawad Abaza, una petición para que el sindicato y la dirección resolvieran el problema a través del diálogo. El director general rechazó la propuesta, afirmando que no aceptaría la decisión del Tribunal de Trabajo si este ordenaba la reincorporación de los trabajadores. Otros directivos respaldaron esta postura de enfrentamiento. El director de la fábrica, Mohammed Mustapha, amenazó con despedir a los trabajadores.

Entretanto, la represión se extendió a la fábrica de Kraft/Mondelez en la ciudad del Décimo de Ramadán, cerca de El Cairo, donde los trabajadores también habían creado un sindicato independiente. A los miembros del mismo se les dijo que la dirección estaba tomando medidas legales para disolver la organización, con la intención evidente de intimidarlos y evitar que apoyasen a los trabajadores de Alejandría o que ellos mismos pasaran a la acción.

Hasta aquí, los hechos. ¿Cuál fue la reacción de Kraft, ahora Mondelez, cuando estos sucesos salieron a la luz?



«Kraft Foods», sin la firma de ninguna persona concreta, respondió en dos ocasiones (4 de septiembre y 4 de octubre de 2012) a los reportajes que aparecieron en la prensa egipcia y a los informes y las comunicaciones de la UITA que publicó el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (<http://www.business-humanrights.org/International/Espanol>).

Rosenfeld, presidenta ejecutiva de Mondelez, aún no ha respondido a la carta que Ron Oswald, secretario de la UITA, le envió el 28 de noviembre de 2012 para exigirle que su empresa tomase medidas correctivas en Egipto y Túnez (cuyo caso se comenta más abajo); tampoco ha respondido a comunicaciones posteriores de la UITA. Rosenfeld ya había adquirido cierta notoriedad tras negarse a comparecer ante el Parlamento británico para explicar las consecuencias de la adquisición de

Cadbury, al afirmar que ni era «apropiado» ni «la mejor manera» de emplear su tiempo. Es evidente que ni Kraft ni ahora Mondelez se sienten obligados a rendir cuentas de las consecuencias de sus adquisiciones ni de su historial en materia de derechos humanos.

En sus comunicaciones al Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, «Kraft Foods» elude las vulneraciones fundamentales de los derechos humanos y da una versión falsa de la cuestión salarial: «En abril de 2012, Kraft Foods se adelantó al incremento salarial aprobado por el Gobierno en ese mismo año y aplicó una subida mayor que la decretada. Nuestros trabajadores conocen el calendario de aumentos y este año no fue distinto de los anteriores. Así pues, es incorrecto escribir que hubo una “negativa a pagar”».

Esto, sencillamente, es mentira. En Egipto, los salarios en Cadbury/Kraft se incrementan por lo general tres veces al año. Este año, en enero, todos los empleados recibieron una subida automática del 7%, correspondiente al incremento del costo de la vida, como establece la legislación egipcia desde 2003. En abril se ingresó una «prima de desempeño» basada en el rendimiento de los empleados y otros factores. Unos trabajadores cobraron más que otros y hubo quien no recibió incremento alguno.

En 2011, la empresa pagó estos incrementos del mismo modo que en años anteriores, con la salvedad de que la prima de desempeño de abril y el subsidio social de julio se abonaron conjuntamente en julio.

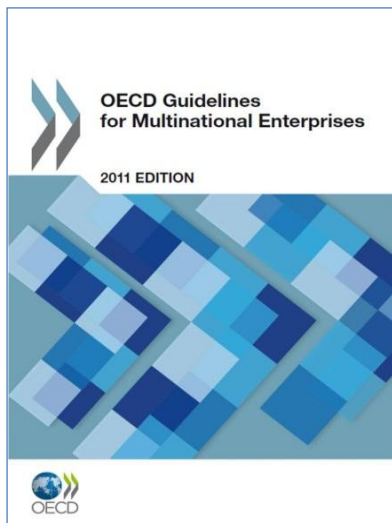
Ya se ha comentado que el subsidio social de julio, decretado por el Gobierno, establece específicamente que la paga del 30 de junio es la base de cálculo del incremento, y añade que ningún aumento anterior puede sustituir al subsidio. Así pues, Kraft falta a la verdad cuando afirma que no se negó a pagar. El aviso anónimo en el tablón de anuncios de la fábrica constituía una clara desviación del calendario habitual y una negativa directa a pagar. En un momento de inflación elevada, los trabajadores, comprensiblemente, consideraron que se trataba de una provocación. Todavía más incendiaria fue la reticencia de la empresa a dialogar con el sindicato, que es el procedimiento habitual para resolver conflictos y el camino estipulado por las normas internacionales de derechos humanos

«Kraft Foods» no dice *nada* sobre el despido de cinco dirigentes sindicales; se limita a declarar que, en respuesta a la protesta espontánea de los trabajadores de uno de los turnos, «[Kraft Foods] respondió a los actos de un pequeño grupo de huelguistas presentando una denuncia ante el Tribunal del Trabajo». En realidad, lo que la empresa solicitó al Tribunal del Trabajo fue la *destitución de los cinco líderes sindicales, algunos de los cuales ni siquiera estaban presentes durante la protesta*. El propósito de la empresa era evidente: librarse del sindicato mediante el despido de sus líderes y la intimidación a sus miembros. Una nueva violación de derechos encubierta por la desinformación.

Otra comunicación más deshonestas y, definitivamente, más aviesa, tuvo lugar el 29 de noviembre de 2012 (por entonces, Kraft ya se había convertido en Mondelez). Su destinatario era el presidente del comité de empresa en Europa de Mondelez y la firmaba André Benoît, director de Relaciones Corporativas y Gubernamentales en Europa Central y Oriental, Oriente Medio y África, «en nombre» de la presidenta ejecutiva, Rosenfeld. En ella se declaraba que «Mondelez International/Kraft Foods

reconoció el nuevo sindicato cuando se formó. [...] Aquel sindicato no sigue activo y entendemos que los empleados no desean formar uno nuevo».

La dirección de Mondelez en Alejandría no debatió ningún tema significativo con el nuevo sindicato, a pesar de que este representaba a una amplia mayoría de la plantilla, hasta el momento en que ordenó airadamente a los líderes sindicales que pusieran freno a la protesta del turno de noche. Posteriormente, despidió a los líderes más destacados y se negó a negociar con los demás. No resulta sorprendente que el sindicato «no siga activo»; sus líderes fueron despedidos y sus miembros son víctimas de la intimidación. La dirección procedió a continuación a intimidar al sindicato independiente de la fábrica de la ciudad del Décimo de Ramadán.



¿Qué dicen las normas internacionales?

En todos los países en los que operamos respetamos las leyes y reglamentaciones locales.

«Kraft Foods», en respuesta a las denuncias de vulneración de los derechos humanos

El respeto de los derechos humanos es la norma de conducta mundial para todas las empresas, independientemente de la capacidad o disposición de los Estados para cumplir sus obligaciones en este ámbito.

Directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Capítulo IV: «Derechos humanos» (comentario)

Cuando las evasivas, la mentira y los eufemismos no bastan, Kraft/Mondelez aduce que cumple unas leyes que han recibido constantes críticas porque no acatan las normas internacionales de derechos humanos. ¿Acosar al sindicato? «No es ilegal». En Egipto, estas leyes no cumplen las normas internacionales de derechos humanos y las administra y aplica un sistema basado en la corrupción y la intimidación. En cualquier caso, dichas leyes no obligaban a Kraft/Mondelez a vulnerar los derechos de sus empleados; respetar las normas internacionales de derechos humanos es siempre una opción. No obstante, despidieron a los trabajadores y «desactivaron» su sindicato porque consideraron que un sindicato independiente era una amenaza para su autoritarismo. Las consecuencias de sus actos son para ellos un ejercicio de relaciones públicas.

Los derechos humanos, pisoteados en Túnez

Kraft/Mondelez llegó a Túnez en 2007 tras la adquisición de la división europea de galletas de Danone. Mondelez posee el 49% de SOTUBI (*Société Tunisienne de Biscuits*), uno de los mayores fabricantes de galletas de África. Su fábrica en la ciudad de Túnez elabora productos de la marca Mondelez, como TUC, y las populares galletas SAIDA. En la fábrica trabajan 1.600 personas, el 80% de las cuales son mujeres. Al igual que los trabajadores de Cadbury en Egipto, los empleados de SOTUBI están aprendiendo lo que significa enfrentarse a un equipo directivo hostil decidido a privarlos de sus derechos.

En el verano de 2012, cuando la negociación de un convenio colectivo entre SOTUBI y FGAT–UGTT, afiliados a la UITA, llegó a un punto muerto, la compañía optó por aumentar la presión sobre los representantes sindicales. Después de la suspensión durante tres días de uno de ellos, el sindicato celebró una reunión, tras la cual Zaid Naloufi, Secretario general del sindicato local, fue sancionado y despedido sumariamente el 10 de julio. ¿Su delito? Representar a los miembros del sindicato que lo habían elegido y reunirse con ellos.



Al despido del Secretario general sucedió el 13 de agosto la suspensión del Secretario general adjunto, Karim Amdoumi, después de un altercado provocado por el jefe de almacén. Este retiró posteriormente su demanda, pero Amdoumi sigue suspendido. La dirección comunicó al sindicato que podría reincorporarse si los demás miembros del consejo sindical renunciaban a sus cargos electos. En tal situación, los tres

miembros del consejo presentaron su dimisión el 16 de octubre.

¿Qué declararon Kraft, y ahora Mondelez, sobre los despidos y suspensiones contra los sindicatos? «Kraft Foods» sencillamente se lavó las manos con la siguiente comunicación al Centro de Recursos: «Debemos reiterar que, si bien Kraft Foods tiene una participación minoritaria en la *Société Tunisienne de Biscuits* (SOTUBI), dicha empresa no pertenece a Kraft Foods y, por tanto, carecemos de control ejecutivo. [...] Como en todas nuestras empresas conjuntas, esperamos que SOTUBI respete las leyes y reglamentaciones locales».

En su carta al comité de empresa europeo, mencionada anteriormente, Mondelez «reitera» de nuevo que no asume responsabilidad alguna, si bien añade que «la Unión General de Trabajadores de Túnez ha instado al antiguo sindicato de SOTUBI a disolverse, dada la pérdida de credibilidad y confianza entre sus miembros debido a la reticencia del sindicato a establecer canales de comunicación eficaces con la

dirección de SOTUBI. Según tenemos entendido, la Unión General también ha pedido al sindicato de SOTUBI que convoque elecciones».

Mondelez no alude en ningún momento al despido o la suspensión de los líderes sindicales e inventa una explicación para la dimisión del resto de los miembros del consejo, quienes en realidad renunciaron a sus cargos por miedo a perder sus puestos de trabajo. La FGAT (el autor habla de la «Unión General») no solicitó en ningún momento su dimisión.

¿Qué debería hacer Mondelez?

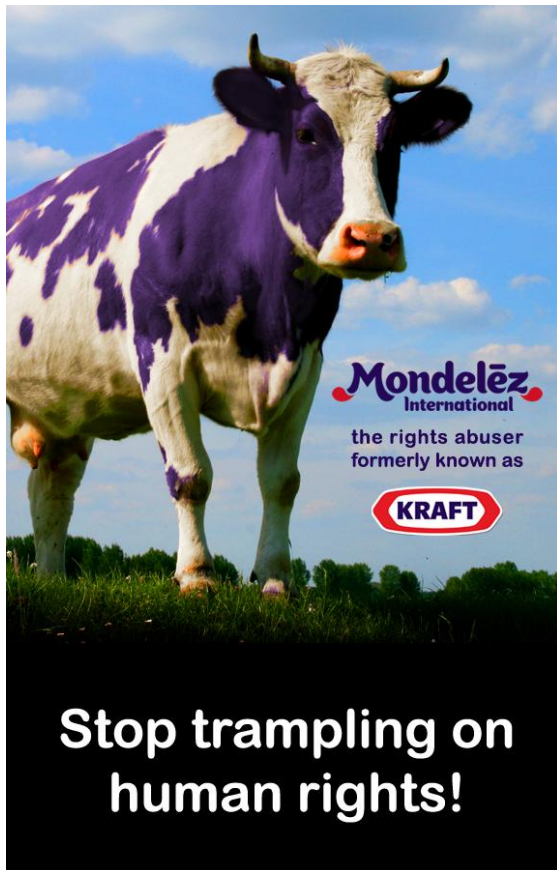


Mondelez «espera» que sus socios en empresas conjuntas «respeten las leyes y reglamentaciones locales». ¿Cuáles son las consecuencias de «no respetar» (sin eufemismos, infringir) las normas internacionales? Las normas internacionales exigen algo más que esta mínima expectativa. Las Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos y los Principios Rectores para Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas establecen que la responsabilidad empresarial respecto al cumplimiento de las normas internacionales de derechos humanos no se basa en las «expectativas» de la empresa, ni en lo que esta opte por aceptar como su «ámbito de influencia», sino que se basa en su *impacto* directo real en el mundo a través de sus operaciones, proveedores, subcontratistas, concesionarios o agentes, socios en empresas conjuntas y otros actores con los que se relacione. De acuerdo con las Directrices de la OCDE, que aplican los Gobiernos de los Estados Unidos y otros 43 países signatarios, las empresas deberían:

1. *Respetar los derechos humanos, lo que implica que no deben vulnerarse los derechos humanos de otras personas y que han de abordarse las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en los que se pueda tener parte.*
2. *Evitar que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hacer frente a esas consecuencias cuando se produzcan.*
3. *Tratar de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.*

En el comentario a este capítulo se afirma lo siguiente: «Que un Estado no aplique las leyes nacionales pertinentes, o no cumpla sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, o el hecho de que pueda infringir dichas leyes u obligaciones internacionales no mitiga la expectativa de que las empresas respeten los derechos humanos [38]. [...] Abordar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, tanto reales como potenciales, implica tomar medidas adecuadas para la identificación, prevención (cuando sea posible) y mitigación de posibles consecuencias sobre los derechos humanos, la reparación de tales

consecuencias y la rendición de cuentas sobre el modo en que se abordan las consecuencias negativas sobre los derechos humanos. [41] Las relaciones empresariales comprenden las relaciones con socios comerciales, entidades de la cadena de suministro y cualquier otra entidad pública o privada relacionada directamente con las operaciones, los productos o los servicios empresariales [43]».



El descargo de responsabilidad de Mondelez respecto a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos de su empresa conjunta en Túnez pone de manifiesto que no se siente obligada a cumplir la debida diligencia en materia de derechos humanos que establecen las Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos para empresas multinacionales y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas, y que no está dispuesta a abordar las consecuencias negativas que sus prácticas tienen sobre los derechos humanos.

En Egipto, la compañía justifica sus actos haciendo referencia a las leyes y prácticas locales, muy alejadas de las normas internacionales de derechos humanos. Mondelez no hace sino desentenderse del problema; no lleva a cabo ningún tipo de

identificación, prevención, mitigación, remedio o rendición de cuentas. Llega incluso a negar que deba hacerlo. En Egipto y Túnez ha infringido las disposiciones principales sobre el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y a negociar con sus empleadores, que se contemplan en el capítulo V de las Directrices de la OCDE. Además, ignora todos los llamamientos a que escuche a los sindicatos que representan a dichos trabajadores en Egipto y Túnez y las denuncias de tales abusos que hace la UITA.

La debida diligencia en materia de derechos humanos supone administrar los riesgos reales y potenciales en este ámbito que pueden surgir tanto en las operaciones de una determinada empresa como en las operaciones vinculadas a ella. Mondelez hace caso omiso de tales riesgos e ignora otros con prepotencia.

No hay duda de que, de la mano de Irene Rosenfeld, ex presidenta ejecutiva de Kraft, Mondelez trató de brindar momentos deliciosos a sus inversores al «reconcebir» y redirigir las finanzas de la antigua Kraft Foods Inc.

Kraft se endeudó enormemente para adquirir LU y Cadbury y convertirse así en el «gigante mundial de los *snacks*» llamado Mondelez. Tras hacer público que Kraft Foods Inc. se escindiría en dos compañías —una empresa de alimentación

norteamericana y una cartera mundial de *snacks*—, Kraft insinuó durante casi un año que la deuda recaería en la nueva empresa norteamericana. *El 5 de octubre de aquel año, después de que las acciones de la nueva empresa cotizaran en bolsa durante toda una semana, Kraft reveló por fin la estructura de capital de la compañía* por medio de «información financiera consolidada pro-forma y no auditada y notas adjuntas» para Mondelez International, Inc., registrada en la Comisión de Bolsa y Valores estadounidense. Esa declaración revela una deuda a largo plazo de 22.090 millones de dólares y un patrimonio neto de 25.290 millones; el coeficiente de solvencia, por tanto, es del 87,3%.

El 19 de diciembre, Mondelez concedió a Rosenfeld, su presidenta ejecutiva, una «bonificación especial» de 10 millones de dólares en acciones *por su trabajo al frente de una empresa creada hacía menos de tres meses*. Esta bonificación se sumó a los 22 millones de dólares de remuneración total de Rosenfeld en 2011.

No resulta sorprendente que la estructura de capital de Mondelez recuerde a una compra de capital riesgo con un elevado grado de apalancamiento. Para llevar a cabo la escisión de Mondelez y Kraft, Kraft contrató a un genio de las finanzas, John Cahill, del fondo Ripplewood Holdings LLC, que el Financial Times describe como una de las empresas de capital riesgo «más herméticas». Ripplewood tiene un dilatado y distinguido historial arruinando empresas, entre ellas algunas del sector de la alimentación, al cargarlas de deudas.

En 1999, por ejemplo, Ripplewood adquirió Meyers Bakeries, una rentable empresa de Arkansas, por 73,1 millones de dólares. En el momento de la compra, la compañía tenía una facturación anual de 90 millones de dólares y un balance saludable. Para financiar la adquisición, todos los activos de la empresa se emplearon para avalar un préstamo bancario de 45 millones de dólares. Se pidieron otros 10 millones a un fondo de inversión, también usando como garantía los activos de la empresa.

La compañía se declaró en bancarrota a principios de 2004, con 44,2 millones en activos y 48,7 millones de deuda. La demanda de los inversores por la bancarrota inducida por la deuda fue una condena clásica del fracaso provocado por el apalancamiento: «La fijación a corto plazo de los directivos de Ripplewood con la reventa de la compañía hizo que se desatendieran aspectos fundamentales como la investigación y desarrollo, el mantenimiento y las operaciones».

Durante mucho tiempo se acusó a Kraft de ser una empresa pesada y aburrida, a pesar de su liderazgo en el mercado. Kraft ha reconcebido su modelo de gestión, deshaciéndose del negocio de la alimentación, con el cual financió su expansión mundial; acumulando deuda y extrayendo efectivo. Sin duda, ha contratado a los gestores adecuados para ello.

The Telegraph

HOME NEWS WORLD SPORT **FINANCE** COMMENT BLOGS CULTURE TRAVEL LIFE

Companies Comment Personal Finance Economics Markets Festival of Business Your Bus

HOME » FINANCE » NEWS BY SECTOR » RETAIL AND CONSUMER

Kraft boss Irene Rosenfeld says meeting MPs was not 'the best use of my time'

It was never going to be easy for American company Kraft to win over the British as it sought to take over Cadbury – one of the nation's best-loved brands.



Irene Rosenfeld, Kraft chief executive, also blasted the UK press Photo: Bloomberg News

By Josephine Moulds

10:20PM BST 29 May 2011

10 Comments

But Kraft chief executive Irene Rosenfeld has made a spectacularly bad job of it. In the most recent PR faux pas, the 57 year-old said that appearing before MPs to explain the takeover "was not the best use of [her] time".

Ms Rosenfeld, who was paid \$19.3m (£11.7m) last year, repeatedly refused to attend hearings of the Business, Innovations and Skills Committee to answer questions on the £11.5bn acquisition. MPs hoped

**¡Alerta
de Riesgo
en la
UITA!**

Ante las restricciones en la corriente de efectivo de Mondelez y la elevada remuneración de los altos directivos, no sorprende que el nacimiento de Mondelez se haya visto acompañado de un aluvión de cierres de fábricas y aún más contrataciones externas.

Mondelez rezuma riesgo —riesgo para los derechos humanos, riesgos para la reputación y riesgos financieros—. ¿Cambiará de rumbo? Reincorporar a los líderes y miembros del sindicato despedidos en Egipto, negociar de buena fe con los sindicatos de los trabajadores y dialogar con la UITA, que representa a la inmensa mayoría de los trabajadores de Mondelez en todo el mundo, sería un primer paso fundamental para que Mondelez empiece a asumir sus responsabilidades en materia de derechos humanos.



Red Sindical Kraft/Mondelez-

http://cms.iuf.org/?q=kraft_es

iuf@iuf.org