EXPTE. D- 1757 /21 - 22

Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires

H.C. DE DIPUTADOS Pcia. BS. AS. FOLIO 1

PROYECTO DE DECLARACIÓN

LA HONORABLE CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

DECLARA

Su repudio a los exorbitantes salarios de los CEO de multinacionales, incluso en empresas afectadas por la pandemia, que colmaron de riquezas a sus ejecutivos despidiendo trabajadores, en el contexto en que Naciones Unidas y el FMI proponen crear nuevos impuestos a la riqueza para hacer frente a la pandemia de Covid-19.

Dip. JOSÉ IGNACIO "COTE" ROSSI
Frente de Todos
H.C. Diputados Pcia. de Bs. As.

H.C. DE DIPUTADOS
FOLIO
2
Pcia. BS. AS.

Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente

Hace poco, el FMI, EEUU y Naciones Unidas, mostraron su adhesión a la idea general de crear impuestos (incluso uno global) a los sectores más ricos de la sociedad, para hacer frente la pandemia del coronavirus.

A pesar de ello y de la tragedia en materia económica que vive el mundo, luego de los cierres obligatorios para contener el Coronavirus, CEOs de todo el mundo se ingeniaron para aumentar su riqueza y su nivel de vida, aun a costa de la generación de más desempleo y pobreza para la humanidad.

De acuerdo con el informe de David Gelles para el NEW YORK TIMES, esta actitud fue generalizada en todo el mundo.

Boeing tuvo un 2020 históricamente malo. Su 737 Max estuvo en tierra la mayor parte del año tras dos accidentes mortales, la pandemia diezmó su negocio, y la empresa anunció planes para despedir a 30.000 trabajadores e informó de unas pérdidas de 12.000 millones de dólares. No obstante, su director ejecutivo, David Calhoun, fue recompensado con unos 21,1 millones de dólares de indemnización.

Norwegian Cruise Line apenas sobrevivió al año. Con el sector de los cruceros paralizado, la compañía perdió 4.000 millones de dólares y despidió al 20% de su plantilla. Eso no impidió que Norwegian duplicara con creces el sueldo de Frank Del Río, su director general, hasta los 36,4 millones de dólares.

Y en Hilton, donde se despidió a casi una cuarta parte del personal corporativo mientras los hoteles de todo el mundo se quedaban vacíos y la empresa perdía 720 millones de dólares, fue un buen año para el responsable. Hilton informó en una declaración de valores que Chris Nassetta, su director ejecutivo, recibió una compensación de 55,9 millones de dólares en 2020.

El coronavirus sumió al mundo en una crisis económica, disparó la tasa de desempleo en Estados Unidos y dejó a millones de estadounidenses luchando por llegar

H.C. DE DIPUTADOS
FOLIO
3
Pcia. BS. AS.

a fin de mes. Sin embargo, en muchas de las empresas más afectadas por la pandemia, los ejecutivos a cargo se enriquecieron.

Las divergencias entre las fortunas de los ejecutivos y las de los trabajadores ilustran las fuertes divisiones en una nación que se encuentra en el precipicio de un auge económico, pero que todavía está atormentada por una fuerte desigualdad de ingresos. Los mercados bursátiles están en alza y los ricos gastan libremente, pero millones de personas siguen sufriendo grandes dificultades. Los ejecutivos acuñan fortunas mientras los trabajadores despedidos hacen cola en los bancos de alimentos.

"Muchos de estos ejecutivos han mejorado su rentabilidad despidiendo trabajadores", dijo la senadora Elizabeth Warren, demócrata de Massachusetts, que ha propuesto nuevos impuestos a los ultra ricos. "Un pequeño puñado de personas que han llegado a la cima del palo grasiento se llevan todas las recompensas, mientras que todos los demás se quedan atrás".

Para los ejecutivos que poseen grandes participaciones en empresas gigantes, las ganancias han sido aún más pronunciadas. Ocho de las 10 personas más ricas del mundo son hombres que fundaron o dirigieron empresas tecnológicas en Estados Unidos, y cada uno de ellos se ha enriquecido con miles de millones de dólares este año, según Bloomberg. Jeff Bezos, el fundador de Amazon, que vio cómo se disparaban los beneficios con la gente atrapada en casa, vale ahora 193.000 millones de dólares. Larry Page, cofundador de Google, vale 103.000 millones de dólares, con un aumento de 21.000 millones sólo en los últimos cuatro meses, ya que la fortuna de su empresa no ha hecho más que mejorar durante la pandemia.

Y, según los archivos de seguridad, unos pocos elegidos están acumulando rápidamente nuevas fortunas. Chad Richison, fundador y director ejecutivo de una empresa de software de Oklahoma, Paycom, vale más de 3.000 millones de dólares y recibió 211 millones el año pasado, cuando su empresa obtuvo 144 millones de dólares de beneficios. John Legere, ex director ejecutivo de T-Mobile, recibió 137,2 millones de dólares el año pasado, una recompensa por hacerse con la rival Sprint.

H.C. DE DIPUTADOS
FOLIO
4
Pcia. BS. AS.

"Hemos creado esta clase de centimillonarios y multimillonarios que no han sido buenos para este país", dijo Nell Minow, vicepresidenta de ValueEdge Advisors, una consultora de inversiones. "Puede que construyan un ala en un museo. Pero no se trata de infraestructuras, sino de la clase media".

La brecha entre la remuneración de los ejecutivos y el salario medio de los trabajadores lleva décadas creciendo. Los directores ejecutivos de las grandes empresas ganan ahora, de media, 320 veces más que el trabajador medio, según el Instituto de Política Económica. En 1989, esa proporción era de 61 a 1. De 1978 a 2019, la compensación creció un 14 por ciento para los trabajadores típicos. Aumentó un 1.167 por ciento para los directores generales.

La pandemia no hizo más que agravar estas disparidades, ya que cientos de empresas otorgaron a sus líderes paquetes salariales por un valor significativamente superior al que la mayoría de los estadounidenses ganarán en toda su vida.

"En mi opinión, son la consecuencia lógica de nuestra aceptación total del capitalismo de los accionistas, empezando por los asaltantes de empresas de la década de 1980, con la exclusión y el sacrificio de todo lo demás, incluidos los trabajadores estadounidenses", dijo Robert Reich, secretario de trabajo del presidente Bill Clinton. "Los paquetes salariales reflejan la subida de los precios de las acciones, que a su vez reflejan, al menos en parte, la voluntad, si no el afán, de las empresas de recortar las nóminas a la menor provocación".

AT&T, el conglomerado de medios de comunicación, perdió 5.400 millones de dólares y recortó miles de puestos de trabajo a lo largo del año. John Stankey, el consejero delegado, recibió 21 millones de dólares por su trabajo en 2020, frente a los 22,5 millones de 2019.

T-Mobile dijo que crearía nuevos puestos de trabajo gracias a su fusión con Sprint, pero ya ha comenzado los despidos. Ganó 3.100 millones de dólares en 2020. Además de la ganancia inesperada de Legere, la compañía otorgó a su actual jefe ejecutivo, Mike Sievert, 54,9 millones de dólares.

H.C. DE DIPUTADOS
FOLIO
5
Pcia. BS. AS.

Tenet Healthcare, una cadena de hospitales, despidió a unos 11.000 trabajadores durante la pandemia, pero obtuvo casi 399 millones de dólares de beneficios. "Los últimos 12 meses han sido claramente un reto extraordinario y una experiencia de aprendizaje", escribió el director ejecutivo de la empresa, Ronald Rittenmeyer, en una presentación ante la Comisión de Valores y Bolsa. En el mismo documento, Tenet reveló que Rittenmeyer ganó 16,7 millones de dólares el año pasado.

Y L Brands, propietaria de Victoria's Secret, recortó el 15% de su personal de oficina y cerró temporalmente la mayoría de sus tiendas durante la pandemia. Andrew Meslow, que sustituyó a Leslie H. Wexner como directora general en febrero del año pasado, aún así ganó 18,5 millones de dólares.

"Siempre hablan de que sus empleados son los activos más importantes", dijo Minow. "Pero seguro que no los tratan así".

Docenas de empresas públicas ya han informado de que pagaron a sus consejeros delegados 25 millones de dólares o más el año pasado, según Equilar, una consultora de compensación de ejecutivos. Varias empresas que anunciaron importantes despidos el año pasado, entre ellas Comcast y Nike, aún no han hecho públicos los datos sobre la remuneración de los ejecutivos del año pasado.

Muchas empresas defendieron sus planes de compensación para ejecutivos. En algunos casos, los consejeros delegados cobraron menos de lo que les correspondía. La mayoría de los altos ejecutivos reciben la mayor parte de su remuneración en acciones, cuyo valor puede disminuir y a menudo se adquiere a lo largo de varios años. Y en muchas empresas, el precio de las acciones subió a pesar de las turbulencias de la economía e independientemente de si la empresa era rentable.

"Al final, los consejeros delegados acaban siendo recompensados por la forma en que responden a estos acontecimientos externos", dijo Jannice Koors, consultora de compensación de Pearl Meyer que trabaja con las empresas para determinar la remuneración de los ejecutivos. "Si pensamos en el cierre de tiendas, los despidos, etc., los directores generales están siendo recompensados por tomar esas decisiones".

H.C. DE DIPUTADOS
FOLIO
6
Pcia. BS. AS.

En muchos sentidos, el papel de los jefes de empresa nunca ha sido más pronunciado. Además de dirigir sus empresas, los directores generales se han convertido en voces prominentes en las conversaciones nacionales sobre la raza, el cambio climático y el derecho al voto.

Al mismo tiempo, se enfrentan a críticas de todas partes. El senador Mitch McConnell dijo recientemente a las empresas que protestan por los esfuerzos republicanos para revisar las leyes de voto que "se mantengan al margen de la política". Mientras tanto, los defensores de los trabajadores están pidiendo a las empresas que cuiden mejor de sus trabajadores.

"Es hora de que las corporaciones de esta nación desempeñen su papel en una recuperación que pueda ser compartida por todos", dijo Mary Kay Henry, presidenta internacional del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios. "No podemos reforzar la desigualdad económica que existía antes de la pandemia".

Los ejecutivos de las empresas que cotizan en bolsa reciben la mayor parte de su remuneración en acciones, un acuerdo destinado a alinear la paga con el rendimiento del precio de las acciones de la empresa. Cuando el precio de las acciones sube, según la teoría, tanto los inversores como los ejecutivos comparten las ganancias.

Desafiando la lógica, el mercado de valores lleva meses subiendo, recuperando con creces las pérdidas que sufrió al principio de la pandemia. Como resultado, muchos directores ejecutivos terminaron el primer año de la pandemia habiendo supervisado, improbablemente, una subida del precio de las acciones de su empresa. La resistencia de los mercados y la sensación de que Covid-19 fue un acto de Dios, y no la culpa de ninguna persona, ayudó a las empresas a justificar grandes paquetes salariales.

"Los consejos de administración pensaban: 'Esto no es culpa de nuestro equipo directivo. Esto no es el resultado de una mala planificación o de una gobernanza laxa. Esto le pasó a todo el mundo", dijo Koors. "En las salas de los consejos de administración existía la sensación de que si, a pesar de todo, conseguían cumplir las cifras, ¿quiénes

H.C. DE DIPUTADOS
FOLIO
7
Pcia. BS. AS.

somos nosotros para recortar esos pagos en un año en el que todo el mundo se ha dejado la piel?"

Algunos inversores y grupos de gobierno corporativo se oponen a los planes de remuneración de los ejecutivos.

Los accionistas de Starbucks votaron el mes pasado en contra de los planes de remuneración de los dos principales ejecutivos de la empresa. Sin embargo, la resolución no era vinculante y el director general, Kevin Johnson, recibió 14,7 millones de dólares en efectivo y acciones el año pasado.

El mayor enfrentamiento salarial de este año se produce en General Electric, una empresa que sigue tambaleándose tras años de mala gestión. Larry Culp, el director general, recibió 73,2 millones de dólares el año pasado y podría cobrar más de 100 millones de dólares más, gracias a un plan de retribución recientemente actualizado. Varios grupos prominentes de gobierno corporativo se han opuesto a la paga de Culp, y los inversores votarán sobre el tema en la reunión anual de G.E. el mes que viene.

Incluso cuando los sueldos de los ejecutivos se redujeron, a menudo siguieron siendo altos. Robert A. Iger, el presidente de Walt Disney Company, ganó el año pasado menos de la mitad de lo que ganaba en 2019, pero su compensación seguía siendo de 21 millones de dólares. El recorte salarial fue un reflejo de su paso de jefe ejecutivo a presidente ejecutivo, y del difícil año en **Disney, que despidió a más de 28.000 personas al cerrar sus parques temáticos.**

Por todo lo expuesto, solicito a los Sres. Legisladores acompañen con su voto la presente iniciativa.

Dip. JOSÉ IGNACIO "COTE" ROSSI
Frente de Todos
H.C. Diputados Pcia. de Bs. As.