

# INFORME DE GERENCIA DEL EJERCICIO ECONOMICO 2013

Cuenca, 7 de Marzo de 2014

Señores.

JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS  
FLORICUENCA S.A.

De mis consideraciones:

Estimados miembros de la Junta de General de Accionistas como es de su conocimiento la suscrita a partir del día 18 de junio del año 2013 aceptó el encargo de la Gerencia General y Representación Legal de la empresa debido a la grave enfermedad que presentó la Sra. Bernarda Crespo Cordero Gerente General en el período inicial del año 2013; padecimiento que afortunadamente fue bien librada y permitió que la ausencia de la Sra. Crespo sea por un período corto de un mes.

Al retorno de la Sra. Crespo si bien no tenía el cargo de Gerente General continuó al frente de la empresa dando las disposiciones y lineamientos para continuar con la operación de la misma, incluso mantuvo esta figura ante los clientes e instituciones como LAAD a quienes solicitó los desembolsos con su firma y subrogando el cargo de GERENTE GENERAL, documentos que reposan en los archivos de la empresa.

El presente informe de Gerencia del segundo semestre del año es también de la gestión de la Gerencia Administrativa Financiera durante el período 2013, entre las actividades de mi responsabilidad fueron el manejo del Departamento de Compras, área en la que he gestionado negociaciones importantes con algunos proveedores como AGRIPAC quienes nos han considerado clientes GOLD por ello tenemos descuentos del 20% PVP y en algunos productos un porcentaje superior, negociación que en la región Austral somos los únicos en obtener esta consideración.

Con el proveedor ECUAQUIMICA hasta el mes de octubre se mantuvo una negociación especial obteniendo un descuento en compras del 12% al 18%, negociación que se vio interrumpida por la deuda anterior que se encuentra impaga e imposibilita cualquier tipo de compra con el proveedor, a no ser de valores al contado.

Se ha conseguido una diversificación de proveedores y mejores negociaciones durante este período 2013, las mismas que en el anexo 1 puntualiza los proveedores con los que

trabaja actualmente la empresa, productos y materiales adquiridos, negociaciones y contactos.

En el Departamento de Talento Humano otra área de mi responsabilidad, el año 2013 estuvo acompañado de varios reclamos laborales por incumplimientos de las obligaciones laborales, los mismos que fueron interpelados ante el Ministerio de Relaciones Laborales, asistiendo a 15 comparecencias en el Centro de Mediación Laboral para pago de sueldos y liquidaciones pendientes obteniéndose indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido; nos presentaron 18 boletas de comparecencia en la Inspectoría de Trabajo y en las mismas se ejecutó el pago de salarios pendientes dilatando el pago de liquidaciones por la falta de recursos económicos. En Juzgados Laborales durante este período se interpusieron cuatro demandas laborales, las cuales se concluyeron con el pago de las obligaciones vencidas en sueldos y liquidaciones de haberes condenándonos a cancelar el triple de recargo del monto total adeudado.

Al respecto de trámites Administrativos la empresa solicitó a la Inspectoría de Trabajo Visto Bueno a seis trabajadores que abandonaron sin previo desahucio el puesto de trabajo, gestiones que en la liquidación de haberes permitirá a la empresa ser beneficiaria de la compensación económica que faculta la ley por indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido. Este trámite administrativo igual manera fue interpuesto en contra de la empresa por un trabajador, obteniendo el pago de sus remuneraciones vencidas, liquidación y la respectiva indemnización por despido intempestivo y bonificación de desahucio. Toda esta documentación reposa en los archivos del departamento de Talento Humano.

En lo referente a la contratación de trabajadores agrícolas para el proceso operativo, debido a la gran rotación de personal de MOD y la imposibilidad de contratación de trabajadores de sectores aledaños a la empresa se tomó la decisión de buscar personal en el sector Oriental, la suscrita en dos ocasiones acompañada del Jefe de Finca se movilizó a esta región visitando ciudades como Sucua, Macas, Tena y Puyo reclutando alrededor de 60 personas, todas ellas sin experiencia en el sector florícola para afrontar los picos de Valentín y Madres de 2013.

El anexo 2 pormenoriza el personal que fue contratado para estas fiestas con sus respectivos gastos, quienes al no tener las condiciones apropiadas y conocimiento disminuyeron los rendimientos del proceso. Este grupo de trabajadores fue enrolado en nómina previa la permanencia mínima de un mes de trabajo, en el caso de tener un período inferior se lo consideró como personal ocasional asumiendo los costos respectivos de su permanencia; como se demuestra al inicio del año 2013 se contó con 59 personas del sector Oriental concluyendo el año con 5 trabajadores que al término del mismo continuaron laborando con la empresa. Al analizar los resultados de esta contratación una

vez más se demuestra la dificultad de retener al personal reclutado, sea por diversos factores como sueldos atrasados, descuentos, ambiente laboral, ubicación, etc., al final nuestra nómina se reduce a un promedio de 65 personas de planta y un alto índice de rotación.

Por la dificultad de contratación de personal de la zona se presentó otra alternativa de enrolamiento temporal para épocas festivas, considerándose la figura de contrato civil con un tercero quién sería el que maneje el grupo de trabajo con las siguientes condiciones:

- La empresa celebra este contrato únicamente con el Contratista, quién es laboralmente responsable de todos los trabajadores que estén bajo su cargo y que esté haya requerido para el cumplimiento del contrato
- Pago de la remuneración en base a valor establecido de \$1.50, los descuentos de alimentación y movilización son asumidos por el trabajador.
- Periodicidad de pago: dos semanas trabajadas y una tercera pendiente hasta el final del período.
- Comisión al contratista del 10% en base a los montos ganados por su personal.

El anexo 3 precisa esta modalidad con un grupo del sector.

Considerando que este tipo de contratación puede solventar la necesidad de personal, analizando la experiencia con los dos grupos anteriores se recurrió nuevamente a esta modalidad con ajustes importantes para el período de Valentín del año 2014, por ello se acudió al señor Héctor Carrera con quién habíamos realizado el reclutamiento del personal del sector Oriental en los primeros meses del período 2013 y se estableció los siguientes parámetros para la contratación:

- Enrolamiento de 40 trabajadores con anticipación de cuatro semana para que adquieran conocimientos básicos
- Contrato civil con una tercera persona, quién es laboralmente responsable de todos los trabajadores que estén bajo su cargo y que esté haya requerido para el cumplimiento del contrato, alimentación, y ambiente laboral
- El personal trabajaría temporadas de dos meses aproximadamente en las épocas de incremento de producción
- El pago de remuneración se lo realizaría en un valor líquido de \$1.80, los rubros de movilización y alimentación son asumidos por la empresa.

- Periodicidad de pago: dos semanas trabajadas y una tercera pendiente hasta el final del período.
- Comisión al contratista del 10% y entrega de los valores de alimentación para que adquiriera productos del sector de origen del grupo.

Estas condiciones no tuvieron resultado por incumplimiento y abandono anticipado del contratista, la administración retomo el manejo directo del personal y cumplió los ofrecimientos iniciales, sin embargo a respetar los acuerdos de los 33 trabajadores enrolados en la semana 1349 al finalizar la semana 1352 permanecieron 5 trabajadores. La administración realizó incentivos para que otro grupo sustituya al que había declinado del contrato original.

Estos términos de contratación se aplicaron a un grupo de trabajadores del sector, quienes se enrolaron la semana 1352. El anexo 4 precisa el trabajo de los grupos mencionados.

Es importante recalcar que haber tenido este tipo de contratación permitió que las labores culturales de campo fueran realizadas en los períodos programados sin comprometer la producción venidera.

Concluyendo lo referente al departamento de Talento Humano puedo indicar que la empresa debe plantear la modalidad de pago oportuno o a tiempo al personal, uno de los factores que ha influenciado para la rotación de personal es el descontento generalizado en retraso de nómina, estoy segura de que esto influenciaría positivamente el ambiente de trabajo consiguiendo mayor compromiso del trabajador.

Respecto a los temas relacionados a las áreas financiera, contable, y tributaria informo que se ha cumplido a cabalidad con todas las obligaciones con los diferentes entes de control como la Super Intendencia de Compañías, Servicio de Rentas Internas e Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, no se ha registrado pagos indebidos por concepto de multas por incumplimiento de presentación de las obligaciones; los valores registrados en los rubros de intereses, multas y sanciones se han ocasionado a la reprogramación el pago de impuestos y prorrogas de las cuotas de contribución anuales por falta de liquidez, generándose intereses de refinanciamiento.

Durante el período 2013 las Ventas de exportación alcanzadas fueron de \$ 1.274.932,66 y las ventas nacionales \$ 77.786,99 siendo el total bruto de \$ 1.352.315,15. Los créditos de producción alcanzaron un porcentaje del 3,90% del total de ventas siendo un valor de \$52.809,00 y los créditos en ventas y diferencia de precios un 0,17% en valores \$ 2.404,50; siendo las ventas netas el valor de \$ 1.302.315,15.

El costo de producción para el período es de \$ 1.276.094,96 y con gastos operacionales de USD \$ 195.161,36, obteniéndose una utilidad de \$ 75.985,52.

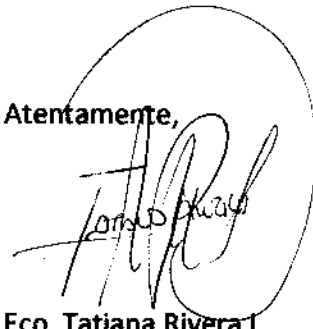
Como información relevante puedo indicar que producto de la negociación iniciada en el período 2012 con Danziger se obtuvo una nota de crédito registrada en la cuenta de Otros ingresos por el valor de \$ 256.145,00 valor que contribuyó a una reducción importante de las cuentas por pagar.

Estos resultados se lograron con la producción de 21.416 cajas, de las cuales ventas logró comercializar únicamente 15.679 cajas; debido a las caídas del mercado americano y europeo se tomó la decisión de dar de baja 5.262 cajas en sus diferentes etapas productiva evitando incrementar un costo operativo innecesario.

Se recomienda para el año 2014, poner énfasis en el fortalecimiento de las ventas, de tal manera que se pueda superar al costo de producción en por lo menos un 30% para incrementar la mínima utilidad alcanzada en el período.

Para los fines pertinentes expongo el presente informe de labores al término de año 2013 a los señores miembros del Directorio.

Atentamente,



Eco. Tatiana Rivera L.  
GERENTE GENERAL

Adj. Anexo 1 folios 2

Anexo 2 folios 9

Anexo 3 folios 2

Anexo 4 folios 5