

Δ 723

INFORME GERENCIA GENERAL  
DE G4S SECURITY SERVICES CIA. LTDA.  
AÑO 2006

A. ANTECEDENTES

1. Por expresa disposición de Ley, quienes representamos alas empresas comerciales, estamos en la obligación de presentar anualmente las "Memorias de Gerente General".
2. A su vez los representantes de estas empresas, creemos que la Superintendencia de Compañías; además de fiscalizar los balances, informes y más información adicional; está en la obligación de asesorar legal y técnicamente, facilitar los trámites en este importante organismo del Estado y recomendar las proyecciones más viables, conducentes a la buena administración en las mismas.
3. Hoy más que antes es conveniente que esta coordinación sea consolidada para evitar el agravamiento de la crisis económica y social que está atravesando la empresa privada, en el Ecuador y el tercer mundo.

B. GENERALIDADES

1. Relación Laboral con los Trabajadores.-

Durante el 2006 la relación laboral con los trabajadores la puedo calificar de razonable, caracterizada por un estilo de gestión de respeto mutuo y de pequeñas motivaciones relacionadas con el festejo de fechas memorables y el reconocimiento mediante pequeños bonos en efectivo, la emisión de diplomas de reconocimiento ante los eventos de servicios destacados.

La calidad del servicio se mantuvo fundamentada por el cumplimiento de procesos de entrenamiento y reentrenamiento del personal para facilitar las herramientas, proveer los conocimientos y desarrollar las habilidades para que cada persona pueda desempeñarse en sus funciones específicas de acuerdo al cargo designado.

2. Autoridades Laborales.-

En su generalidad, han demostrado imparcialidad. Se han mostrado conoedores de la Ley y sus aplicaciones oportunas facilitando una mediación adecuada cuando ha sido necesario evitando que se presenten problemas laborales.

Se debe destacar la voluntad política expresada a finales de año por los miembros del gobierno electo de verificar el cumplimiento de las leyes y reglamentos, lo que permitirá que se formalice el sector de la seguridad y los trabajadores puedan desempeñarse en un ambiente de mayor seguridad económica y social, dando oportunidades que podamos competir en condiciones de mayor equidad, hasta finales de año lamentablemente el mal se mantiene ya que a pesar de las denuncias y violaciones flagrantes de algunos "empresarios" que no tienen el interés de contribuir al desarrollo de la empresa, del sector de la seguridad ni del país.

### C. PRINCIPALES DIFICULTADES

#### Corrupción.-

Este mal que se presenta de manera creciente y se evidencia con mayor desvergüenza no ha tenido un freno por parte de autoridad alguna lo que genera un ambiente de inseguridad en el mercado, afectando casi por igual al sector público como a las empresas privadas.

A pesar que las leyes procuran que se evite la contratación de empresas vinculadas que trabajan fuera del marco legal, la corrupción logra figuras que burlan las leyes para que se firmen contratos se asignen ganadores de concursos de ofertas a "empresas" que únicamente son creadas para "cumplir" desacreditando a la actividad profesional.

#### Trámites.-

Los trámites que debemos cumplir en las instituciones del estado se desarrollan generalmente en forma lenta, sin que se compadezcan con el avance tecnológico ni los requerimientos del ritmo de la empresa y el mundo moderno.

#### Ley de Tercerización y su Reglamento.-

Después que la emisión de la Ley y Reglamento de Tercerización paso por varios momentos de incertidumbre, demandas de inconstitucionalidad el 23 de junio de 2006 se publicó la Ley Reformatoria al Código del Trabajo mediante lo que se regula finalmente la Tercerización de Servicios complementarios e Intermediación Laboral esclareciendo en buena parte el marco jurídico en el país.

Para las empresas de seguridad esto obligó a consultar sobre los cambios legales que se debían realizar entre lo que se destaca:

Se incluyo a las empresas de seguridad entre las empresas tercerizadoras de servicios complementarios por tanto debían someterse a la calificación y control del Ministerio de

Por resolución del Ministro del Trabajo y Recursos Humanos.

Cambiar el objeto social al establecido por la Ley de Tercerización. hecho que posterior mente se cambió por resolución del Ministro del Trabajo y Recursos Humanos, mantener el único objeto social establecido en la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada.

Incrementar el capital social a USD. 10.000,00.

Se debe anotar que las decisiones del gobierno de aplicar en forma retroactiva decisiones como el reparto de utilidades para las empresas intermediadas contribuye a la inseguridad jurídica del país.

#### Incremento de salarios.-

Este punto sigue siendo un tema de preocupación toda vez que los incremento salariales no se compadecen con los indicadores de la economía generando desequilibrios que pueden afectar el desarrollo normal de la empresa ecuatoriana.

#### D. PERSONAL

El personal que se emplea en este negocio debe tener un perfil especial de requisitos, que cumpla con un conjunto de valores que permitan garantizar el buen cumplimiento de los servicios de seguridad.

La contratación de personal es especialmente difícil en Quito debiendo desarrollar algunas estrategias entre las que debimos traer personas de diferentes provincias dotándoles de alimentación, hospedaje y transporte para que presten servicios en Quito y cumplir con los periodos de vacaciones.

El programa de capacitación para el personal nuevo se pudo cumplir a cabalidad sin novedades.

El proceso de reentrenamientos se cumplió de acuerdo al programa nacional anual, logrando que todo el personal operativo cumpla este requisito de acuerdo a los requerimientos internos y de los acuerdos con los clientes con los que se tiene requerimientos específicos al respecto.

El mayor problema en la relación con el personal sigue siendo la rotación que a pesar que el 2006 bajo ligeramente fue el índice fue del 20 %.

Como se anotó antes la relación laboral ha sido buena en función del cabal cumplimiento oportuno de las obligaciones legales, tanto en lo referente a los ingresos mensuales y los aportes al IEES.

La transparencia en el pago de los beneficios sociales, utilidades y en general la seriedad mantienen la confianza de los trabajadores y de las autoridades de control.

Durante el año hemos realizado varias reuniones con el personal en cada una de las oficinas para mantener información de las principales demandas de información e inquietudes que se puedan generar minimizando los problemas de falta de información o malos entendidos, para el efecto he realizado viajes para mantener reuniones personalmente y que el personal cuente con información de primera mano.

Especial énfasis pusimos en la explicación que recibieron los trabajadores por el cambio de denominación de la empresa ya que este hecho generó la idea que podía cambiar las obligaciones patronales y por tanto contractuales.

Los cambios de denominación sumandos a los cambios legales en lo que respecta a la tercerización y fueron los temas que mayor atención camparon de los trabajadores, temas que fueron comunicados por escrito y en reuniones realizadas en forma oportuna. Disminuyendo las tensiones y generando mayor confianza.

#### E. VENTAS

La situación de la empresa ha sido estable y el monto de ventas se ha mantenido en niveles similares a los del año anterior, sin embargo debemos anotar que existen elemento que limitan las ventas entre los que podemos anotar:

1. La informalidad del mercado de empresas que trabajan sin ningún criterio profesional.
2. La corrupción que hace que se contraten empresas vinculadas en forma ilegal.
3. La falta de cultura de seguridad de los clientes que contratan empresas informales.
4. La creación de empresas de seguridad propias de entidades financieras y otras.
5. El incremento de participación en el mercado privado de las fuerzas de seguridad públicas, Policía Nacional y FF. AA.

#### F. ECONOMICO FINANCIERO

##### **1. Aspectos Legales.-**

Los decretos y acuerdos retroactivos promulgados en beneficio de los trabajadores, han impactado seriamente en la estructura económica de la compañía.

##### **2. Costos uniformes y equipos.-**

Ha aumentado considerablemente el costo de los uniformes, calzado, equipos, armas, municiones, radios, máquinas y más implementas que se utilizan en esta actividad comercial.

##### **3. Financiero.-**

La situación financiera de la empresa se ha mantenido estable gracias a una oportuna gestión de recaudación de los valores generados por ventas facilitando la acción administrativa como la relación adecuada con los trabajadores toda vez que la empresa ha cumplido con cabalidad y en forma oportuna sus obligaciones con los empleados.

#### G. SEGUROS

Todos los seguros que tiene la empresa, durante este año han sido confiados a empresas nacionales, y cuando se ha requerido de su cumplimiento no hemos tenido ningún problema toda vez que hemos cumplido con los requerimientos preestablecidos.

#### H. COMPETIDORES

La competencia al cerrar el año mantiene estándares que en la mayoría se mantienen al margen de la ley en cuando al cumplimiento de las obligaciones laborales, de seguridad social, lo que hace especialmente difícil establecer tarifas competitivas, ya que los clientes no alcanzan ver las tarifas en los costos y las implicaciones en la calidad de los servicios.

Hasta este año no ha habido ninguna autoridad en el Ecuador que logre normar sus operaciones, ni poner orden en su constitución y operación legal, con las consecuencias negativas en el mercado.

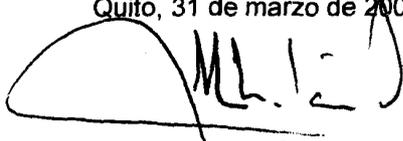
Se mantiene la expectativa sobre la gestión de control que puede ejercer el Ministerio del Trabajo sobre las empresas tercerizadoras y el cumplimiento que estas deben sobre los derechos laborales.

I. TEMAS PENDIENTES Y RECOMENDACIONES.

Se mantiene pendiente la construcción de la nuevas instalaciones en Guayaquil lo que permitirá desarrollar en mejor forma las actividades de capacitación y reentrenamientos del personal por regiones evitando costos altos por traslado de personal hasta la ciudad de Quito, descentralización de estos procesos, mejoramiento de la imagen de la empresa en esta importante región y mejorar las posibilidades de negocio.

El reto de ampliar el mercado de la capacitación para otras empresas de seguridad se hará posible en la medida que el Reglamento a la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada se lo apruebe y la capacitación anotada en la ley se constituya en una obligación que pueda ser verificada y su incumplimiento sancionado en términos operativos.

Quito, 31 de marzo de 2007



Lic. Marco Chafén  
GERENTE GENERAL  
G4S SECURITY SERVICES CIA. LTDA.