

Desde el Estudio Swiecicki Arquitectos (en adelante, ESARQ) nos dedicamos desde hace más de 25 años a la arquitectura corporativa. Adicionalmente realizamos trabajos de arquitectura industrial y residencial.

Lograr la satisfacción del cliente nos ha posicionado como una empresa líder en el desarrollo de Arquitectura Corporativa.

Nos destacamos en el mercado por nuestro respeto por el medioambiente y nuestro compromiso con la sociedad. Esto se refleja en las buenas prácticas implementadas tanto en nuestras oficinas como en cada una de las obras que realizamos, y en los planes de acción que desarrollamos en conjunto con profesionales especializados y con organizaciones afines para colaborar con las comunidades que lo requieren.

Consideramos la tendencia mundial hacia el Diseño y la Construcción Sustentable como una premisa fundamental a tener en cuenta por nuestros clientes, entendiendo que la inversión inicial en la ejecución de edificios sustentables reporta beneficios no sólo de largo plazo al hacer un uso eficiente y responsable de los recursos.

A partir de 2012, asumimos la responsabilidad de diseñar y construir únicamente siguiendo criterios de ahorro de energía, conservación del agua, asoleamiento, reciclado de materiales y tratamiento de residuos; procurando desde nuestro trabajo, asumir una activa participación en la reducción del impacto de los edificios en el medio ambiente, durante la etapa de construcción y a lo largo de su vida útil. Actualmente tenemos en ejecución entre proyectos y obras un total de once edificios que serán Certificados por la Norma LEED (Leadership in Energy and Environmetal Design).

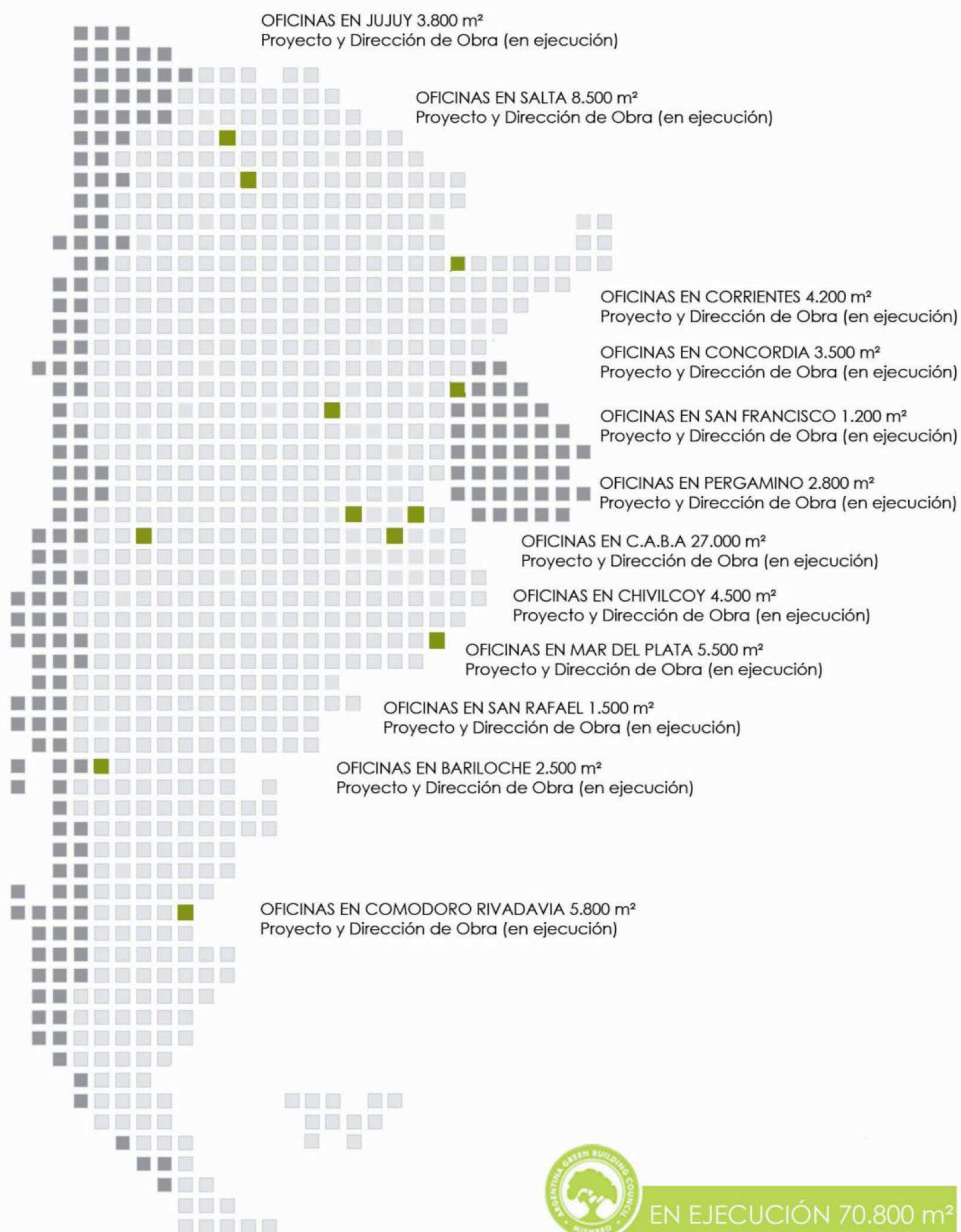
La especialización de ESARQ en las normas LEED es una clara ventaja competitiva sectorial basada en la sustentabilidad en la implementación de sus proyectos.

Destacamos también, que nuestro Estudio es líder (champion), en su sector, no sólo por ser el que más obras gestiona bajo las normas LEED, sino también por la especialización de nuestros equipos técnicos y profesionales.

Abarcamos todo el territorio de la Republica Argentina y actualmente estamos desarrollando proyectos para países de la región.

En el siguiente mapa además de además de ubicar las localidades en las cuales intervinimos con nuestro trabajo, se puede ver el detalle de los metros cuadrados construidos en cada localidad durante el año 2013.

DICIEMBRE 2013 Proyectos y obras LEED



Descripción de la empresa

En ESARQ identificamos los siguientes grupos de interés:



Durante el año 2013 contamos con 21 empleados de planta, todos en relación de dependencia, que trabajan en nuestra oficina de Ciudad de Buenos Aires y 9 Directores de Obra Locales (contratos por locación de obra).

Las empresas constructoras son elegidas por el cliente y tienen un vínculo directo con él. Las empresas constructoras proveen en carácter de “empleador” el personal que trabajará en la obra y son, en consecuencia, responsables por las leyes respectivas. Sin embargo, desde ESARQ controlamos que las empresas constructoras cumplan con todos los requerimientos legales y, de esta forma, durante este año alcanzamos a supervisar las condiciones laborales de 815 obreros.

Sin embargo, también es cierto que existen límites. No nos resulta posible controlar todos los movimientos comerciales que realizan las empresas constructoras.

Desde ESARQ estamos interesados en promover la capacitación de las empresas constructoras en temáticas sensibles, como las vinculadas a derechos humanos y a cuestiones laborales, pero encontramos como obstáculo el hecho de que sólo trabajamos un período corto con cada empresa, el tiempo que dura la construcción. Es difícil que se trabaje dos veces con la misma constructora en un período relativamente corto, siendo en efecto rotativo de nuestros planteles un factor limitante para influir a dichos actores.

Desde el Estudio desarrollamos, desde hace más de 25 años, proyectos para empresas en las que el recurso físico es clave en su negocio. Esto nos permite identificar y resolver las necesidades de nuestros clientes, ofreciéndoles la solución más adecuada, evaluando los riesgos, estableciendo los plazos y aportando nuestra experiencia en la obtención de resultados satisfactorios a sus requerimientos. Como organización conocemos las exigencias cotidianas de las empresas, y asumimos la responsabilidad y el compromiso profesional de acompañarlas en su crecimiento y desarrollo. Nos comprometemos a realizar proyectos que se encuentren a la altura de sus expectativas, resolviendo de una manera creativa la necesidad de generar

nuevos ámbitos con un diseño renovado, implementando soluciones innovadoras y criterios de sustentabilidad, asegurando la calidad de las obras y respetando los plazos de ejecución acordados.

Las principales acciones que desarrollamos son las siguientes:

- ✓ Consultoría
- ✓ Anteproyecto
- ✓ Proyecto
- ✓ Licitación
- ✓ Dirección de obra
- ✓ Gerenciamiento de obra
- ✓ Interiorismo
- ✓ Imagen corporativa
- ✓ Desarrollo de emprendimientos

Impacto económico:

Año	Ventas Totales	Variación %
2011	pesos 15.098.617	0%
2012	pesos 23.017.448	52%
2013	Pesos 17.019.000	9%

Debido a las variables económicas del año en curso no se registro un crecimiento tan importante comparado con el año anterior.

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos de los derechos humanos

COMPROMISO

ESARQ no discrimina a ningún empleado por motivos de edad, etnia, género, orientación sexual, estado civil, creencia religiosa, nacionalidad ni discapacidad. ESARQ garantiza a sus empleados un ambiente laboral justo. Todos los empleados tienen derecho a percibir el mismo pago por la misma tarea.

ESARQ se asegura que los obreros contratados por las empresas constructoras realicen las tareas protegidos bajo el marco normativo correspondiente.

SISTEMAS / ACTIVIDADES

Como fue explicado al describir la empresa, en ESARQ contamos con 21 empleados y 9 personas contratadas como directores de obra locales. Esas 30 son las personas con las cuales tenemos un vínculo de manera directa. Sin embargo, los obreros contratados por las empresas constructoras con las que trabajamos también son un recurso humano que buscamos proteger y asimismo gestionar nuestros impactos indirectos. Con dicho objetivo damos estricto cumplimiento a lo establecido en la materia por la legislación argentina. De esta forma, durante 2013, contribuimos a la protección de derechos de aproximadamente 815 personas.

ESARQ firma un pliego con cada empresa constructora que incluye, entre otros, los siguientes puntos:

- ✓ La empresa constructora cumplirá con el sistema de retenciones de las contribuciones del Sistema de la Seguridad Social para empresas contratistas y subcontratistas de la construcción (establecido por Resol. Gral. N° 4052/95 de la D.G.I., actual A.F.I.P.).
- ✓ Mensualmente y como requisito previo a la elevación por parte de la Dirección de Obra y la Inspección del certificado acumulativo de obras, la empresa constructora entrega a la Dirección de Obra, dejando constancia en el libro de comunicaciones, una planilla completa de todo el personal obrero que ocupa en la obra, incluso el de los subcontratistas, con indicación de apellido, nombre, oficio, salario o remuneración que percibe, y días que ha trabajado cada uno.
- ✓ Las empresas constructoras se comprometen mediante un contrato firmado a dar estricto cumplimiento a las leyes y reglamentaciones que rigen el trabajo en lo referente a salarios mínimos, vacaciones, jubilaciones, descansos semanales, jornada legal, accidentes, trabajos en lugares insalubres; debiendo entregar, en la medida que se le requiera, el número de Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios, la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular, una cobertura por riesgos del trabajo y la constancia de inscripción en el Registro Nacional de la Industria de la Construcción.
- ✓ La empresa constructora deberá mantener al día el pago del personal empleado en las obras que ejecute abonando íntegramente los salarios que corresponden y depositando en tiempo y forma los importes correspondientes a fondo de desempleo.
- ✓ La empresa constructora tendrá obligación de cumplir con todas las disposiciones establecidas por la Ley nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo Nro. 19.587 y su Decreto 351/79 y la Resolución

del Ministerio de Trabajo Nro. 1069/91 sobre salud y seguridad en la construcción, cualquier otra que resultare aplicable y toda otra norma que durante la ejecución de los trabajos se dictare.

- ✓ La empresa constructora tomará a su costo un seguro que ampare todas las obligaciones emergentes de la Ley 24.577 (ART). La compañía que extienda el seguro deberá estar aprobada por la Superintendencia de Seguros de la Nación y a entera satisfacción del Comitente y la Dirección de Obra.
- ✓ Dicho seguro deberá mantenerse en vigencia durante todo el tiempo en que cualquier persona esté empleada por la empresa constructora afectado a las obras motivo del presente Contrato. Asimismo, la empresa constructora deberá informar en forma periódica toda alta que pudiera producirse.
- ✓ La empresa constructora se obliga irrevocablemente a contratar una póliza de Accidentes Personales que cubra los riesgos de muerte, Incapacidades Permanentes (parciales y/o absolutas) incluyendo Asistencia Médica Farmacéutica respecto de cualquier persona que se encuentre trabajando en las obras objeto del presente. Dicha cobertura no podrá ser en ningún caso menor a U\$S 200.000. - (dólares estadounidenses dos cientos mil) por persona.
- ✓ La empresa constructora deberá exhibir las constancias de dicha contratación todas las veces que se le solicite.
- ✓ La empresa constructora contratará a su costo todos los seguros de vida que exijan las legislaciones o convenciones laborales vigentes y las que en el futuro puedan surgir, debiendo proveer al Comitente todas las constancias que acrediten tal contratación.
- ✓ La entrada y salida a la obra serán custodiadas durante el día y cerradas durante la noche, este contralor estará a cargo de la empresa constructora, quien impartirá las normas a cumplir por parte de todo el personal que ingrese y salga de la obra.

Los mecanismos periódicos de validación consisten en la presentación por parte de las Empresas Constructoras de los comprobantes de pago al día de todas las obligaciones en cada Certificación de Obra mensual.

Condiciones laborales

Principio 3: Las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil

Principio 6: Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Asociación sindical:

Nuestros empleados en relación de dependencia no se encuentran afiliados a ningún sindicato.

En el vínculo entre la empresa constructora y los obreros que contrata está previsto que los mismos estén afiliados a un sindicato.

Nos parece importante mencionar que:

- Todos nuestros empleados en relación de dependencia cuentan con una cobertura médica líder en el mercado.
- A todos se les facilita la obtención de una tarjeta de crédito y cuentas bancarias.
- Cada empleado cuenta con un seguro de vida por un monto mayor que el que establece la ley.

Trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil:

Al tratarse de una organización pequeña, es fácil para nosotros garantizar que no existe trabajo forzoso ni trabajo infantil entre nuestros empleados en relación de dependencia y contratados. Para garantizarlo con los obreros que trabajan en las construcciones están los acuerdos que firmamos con las empresas constructoras y el control de los mismos, ejercido por los directores de obra locales, de los que ya hablamos bajo la dimensión Derechos Humanos. Como ejemplo podemos decir que el hecho de que todas las obras cumplan con el sistema de control de ingreso a través de una portería, garantiza que los trabajadores que ingresan son los mismos que están en la nómina original, cubiertos por ART.

Equidad de género:

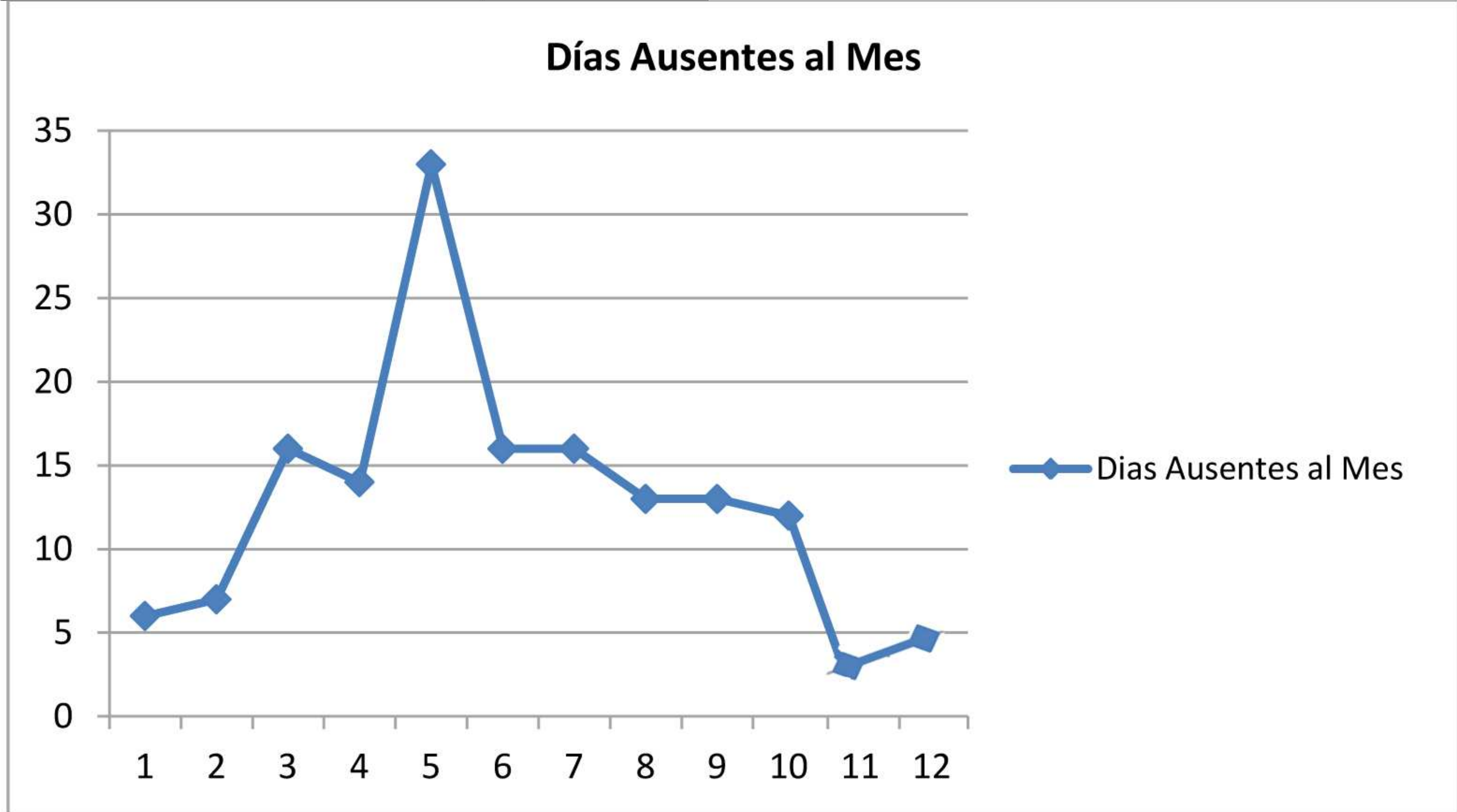
La dirección general tiene a cargo tres coordinadores de proyecto, uno de los cuales es una mujer. Al mismo nivel que los coordinadores de proyecto están los cargos de Asistente de Dirección y de Representante de Dirección, ambos ejercidos actualmente por mujeres (ver organigrama en página 9).

Políticas de no discriminación:

El 60% de la población del estudio es femenino. En promedio de edad el 100% se encuentra en condiciones de ser madre. De por sí sólo el 25% ya han pasado por esa experiencia. Por lo que aun así existe cierta posibilidad de que ese 60% igualmente pase por la posibilidad de que de un periodo de ausencia por licencia por maternidad de entre 3 y 9 meses. Por otra parte el 88% de los hombres ya ha sido padre y ha pasado por esa experiencia.

Ausentismo por mes:

Mes	Días
ene-13	6
feb-13	7
mar-13	16
abr-13	14
may-13	33
jun-13	16
jul-13	16
ago-13	13
sep-13	13
oct-13	12
nov-13	3
dic-13	5



El índice de ausentismo promedio es de 3,54. Se observa que el indicador se encuentra 0,5 % por encima de la media estimada para empresas privadas que es 2,86.

Se registra la implementación de encuestas de clima destinadas a la mejora interna, la que se actualizará en los próximos meses con el objetivo de identificar posibles causas en el ausentismo y analizar la factibilidad de establecer algunos beneficios adicionales que mejoren el compromiso y el sentido de pertenencia del personal.

Capacitación del personal:

En la siguiente tabla se puede observar la cantidad de personas que fueron capacitadas durante este año, los temas y la carga horaria de dichos espacios de formación.

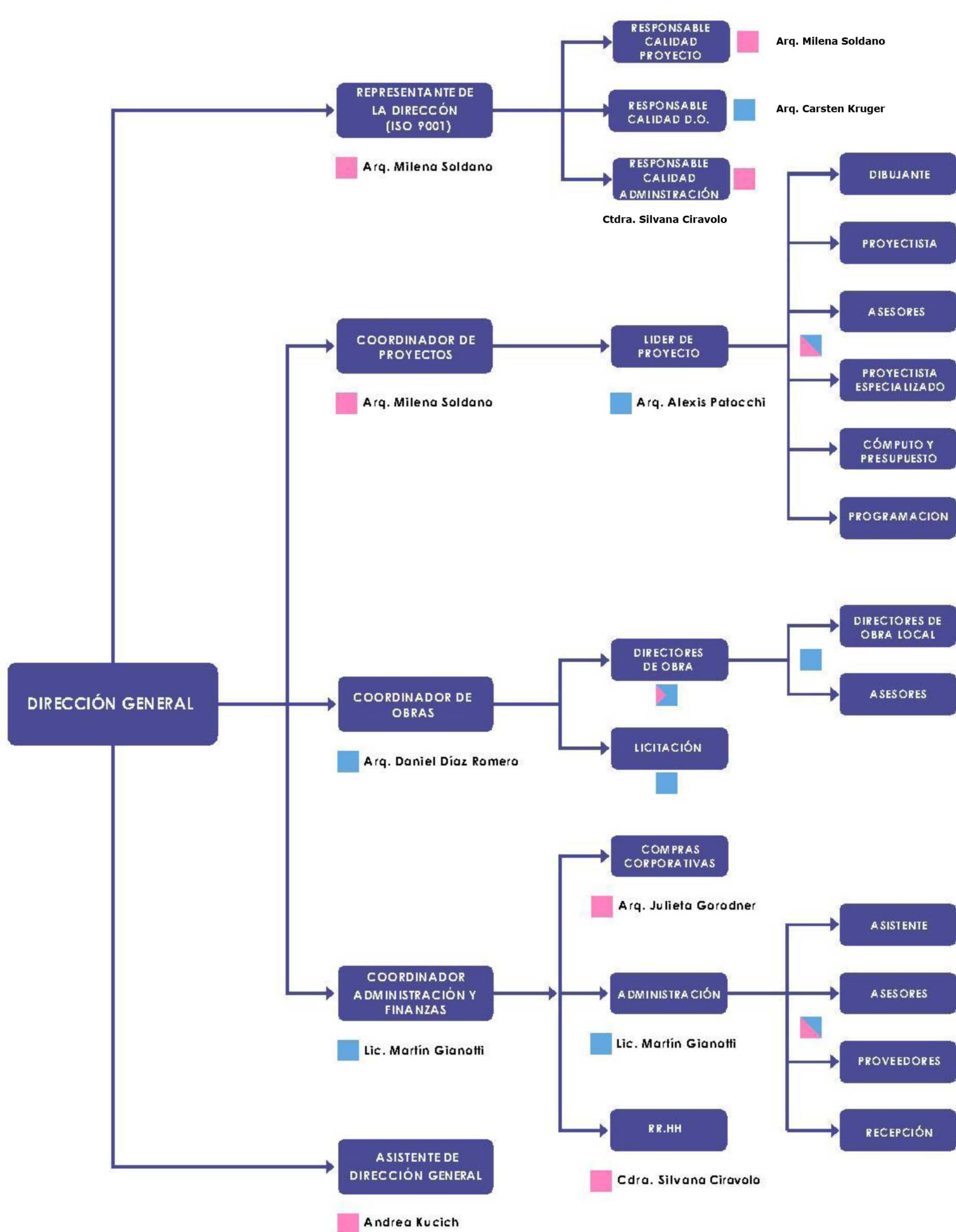
Área	Necesidades Capacitación		Soluciones Capacitación		
	Temas	Cantidad RRHH	Oferentes	Intensidad Horaria	Fecha
Administración	Curso de Sistema de Gestión	4	Fabián Giampaolo	40	07/04/2013
Proyecto y Dirección de Obras	Diseño y Construcción Sustentable-El Uso de la Norma LEED como herramienta de Certificación	15	GF/Estudio Grinberg Ingenieros Consultores	30	08/07/2013
Administración	Programa Ejecutivo en Gestión Estratégica en RRHH	1	UBA	45	07/08/2013

Administración	Curso de Impacto Ambiental	1	UBA	16	27/08/2013
Dirección de Obras	Administración de Proyectos	1	UCA	108	07/08/2013
Proyecto	Seguridad e Higiene en la Construcción	1	UBA	416	18/06/2013
Proyecto	Gerenciamiento y Dirección de Proyectos y Obras	1	UBA	400	18/06/2013
Administración	Programa Integral de Marketing	1	UBA	45	08/10/2013
Administración	Confección de Balances	1	Consejo Profesional de CS Es CABA	16	02/05/2013

Reuniones:

Organizamos entre dos y tres reuniones de coordinación general por año. En las mismas revisamos la implementación de los distintos proyectos y planificamos los meses siguientes. Son frecuentes las reuniones entre la Dirección y los líderes de área y de estos líderes entre ellos, sin necesidad de que esté presente la Dirección. En caso de haber situaciones conflictivas, se organizan reuniones específicamente para resolverlas. Todas las reuniones son participativas.

El Comité de RSE, liderado por el Director General de ESARQ se reúne al menos quincenalmente para analizar la marcha del Programa y promover avances.



REFERENCIAS:



100 % Mujeres



100 % Hombres



50 % Mujeres
50 % Hombres



25 % Mujeres
75 % Hombres

Medioambiente

Principio 7: Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales

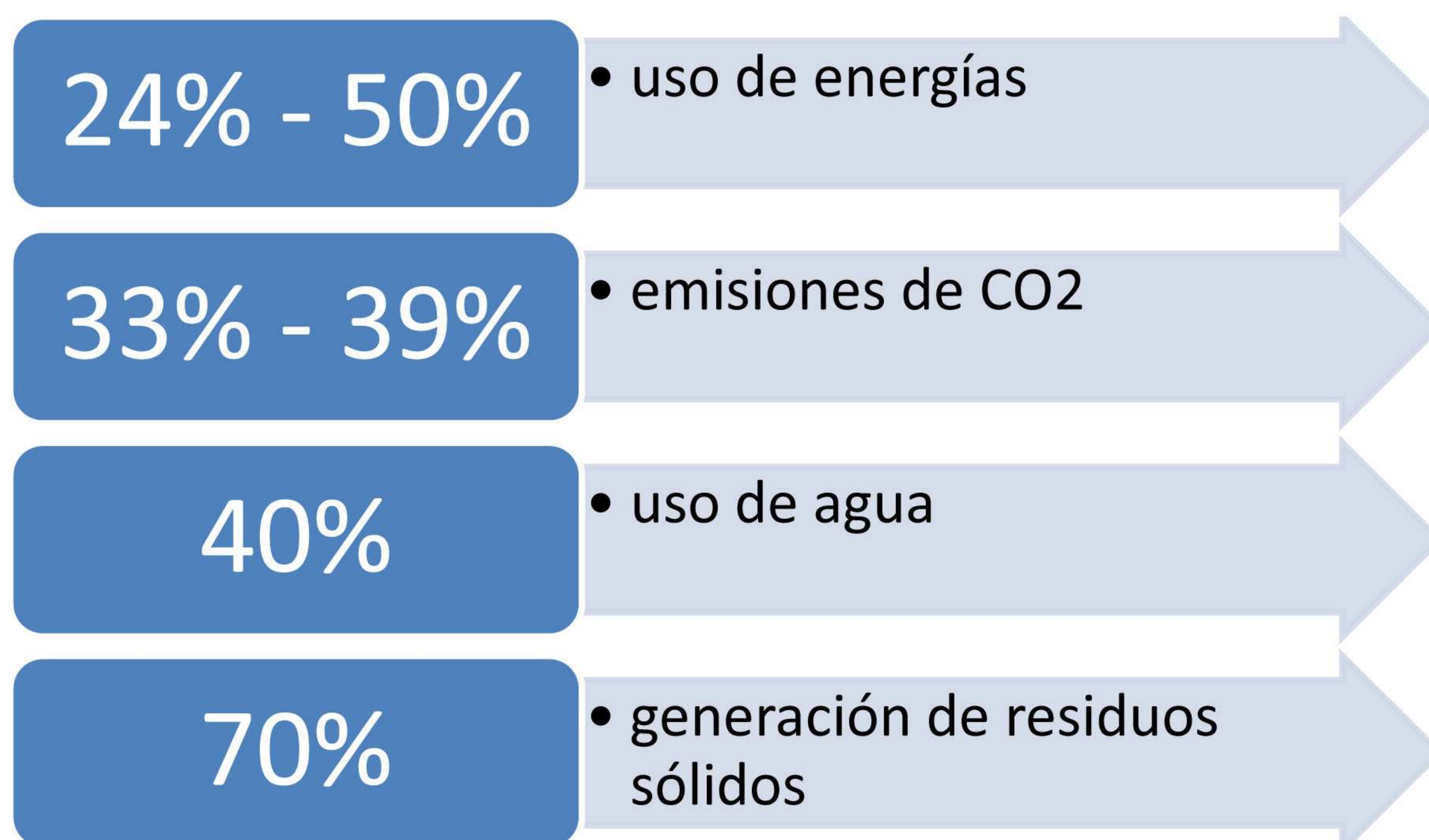
Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental

Principio 9: Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente

Reducción del uso de recursos energéticos y disminución de la contaminación:

Para comprender por qué es importante la arquitectura que incorpora la sustentabilidad se debe tener en cuenta que en Argentina el 36% de los recursos energéticos satisface la demanda de edificios, el 24% de los GEI (Gases de Efecto Invernadero) son aportados por la edificación.

Un edificio diseñado y construido de manera sustentable, reduce en promedio:



Fuente: *Turner, C & Frankel, M. (2008) Performance Energética de los Edificios LEED: Informe Final. **Kats, G. (2003). Los Costos y Beneficios Financieros de los Edificios Verdes: In forme de la Cámara de Edificios Verdes de California. ***GSA Servicios de Edificios Públicos (2008). Estudio sobre edificios verdes: Evaluación Post-Ocupación de 12 edificios GSA.

Es importante remarcar que la contaminación se reduce y los recursos se ahorran tanto en la fase de construcción como durante la vida útil del edificio.

Desarrollo local:

La construcción de un gran edificio implica desarrollo local, en especial cuando se construye en ciudades chicas. En esas localidades, una de las muestras evidentes es que los terrenos adyacentes a la construcción se valorizan. A continuación se presentan las ciudades en las que intervinimos durante el año 2013, divididas por cantidad de habitantes:

Ciudades. Cantidad de habitantes	Cantidad de metros cuadrados planificados/construidos
Áreas metropolitanas (más de 250.000 habitantes) Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2.890.151 Mar del Plata, Buenos Aires, 616.142 Salta, Salta, 536.113 Corrientes, Corrientes, 358.223	45.200 m2
Ciudades intermedias (entre 100.000 y 250.000 habitantes) San Salvador de Jujuy, Jujuy, 231.229 Concordia, Entre Ríos, 149.450 Comodoro Rivadavia, Santa Cruz, 177.038 Bariloche, Río Negro, 112.887 San Rafael, Mendoza, 112.070	17.100 m2
Municipios grandes (de 10.000 a 10.000 habitantes) Pergamino, Buenos Aires, 91.399 Chivilcoy, Buenos Aires, 78.320 San Francisco, Córdoba, 75.834	8.500 m2

Capacitación:

Como se ha comentado bajo la dimensión Cuestiones Laborales durante este año 15 personas se capacitaron en “Diseño y Construcción Sustentable. El Uso de la Norma LEED como herramienta de Certificación”, con una carga horaria de 30 horas. La mayoría de los directores de obra locales que contratamos es capacitado en la norma LEED. Esa formación deja capacidad instalada en el territorio.

Ecoeficiencia en la Oficina / Papel para el Garrahan:

ESARQ desarrolla la recolección de pilas, baterías y aparatos informáticos en desuso para su disposición final en lugares de reciclaje para tal fin. Por otro lado el papel en desuso y tapitas de plástico son destinados al Hospital Garrahan para su programa de reciclado.

El arquitecto Pablo Swiecicki participo como orador en la conferencia: V Conferencia Internacional Buildgreen Argentina el pasado 11 de Septiembre de 2013 exponiendo la experiencia de ESARQ en proyectos y obras bajo la normativa LEED desarrolladas en distintas ciudades de nuestro país.

El arquitecto Mario Sei participo en el panel de la semana de la Arquitectura organizada por el Colegio de Arquitectos de la ciudad de Pergamino el pasado mes de junio de 2013, donde se desarrollo una amplia exposición sobre Arquitectura Sustentable y aplicación de las normas LEED.

Anticorrupción

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión

COMPROMISO

ESARQ lleva adelante sus negocios de forma ética y transparente, evitando actividades vinculadas a la corrupción y no participando en actos de soborno sobre terceros.

A partir del plan de RSE desarrollado durante los años 2011, 2012 y 2013, se identificaron al menos 7 desafíos que representan el camino a recorrer entre un conjunto de prácticas hacia un modelo de gestión que atraviese a toda la organización.

Los 7 desafíos son:

1. Adoptar un modelo de gestión integrado que contemple una estrategia de sustentabilidad para el negocio.
2. Integrar, sensibilizar y comprometer a nuestros mandos medios sobre la estrategia de sustentabilidad y sus beneficios.
3. Promover mayor participación y cohesión en nuestros colaboradores, para que tomen la estrategia como propia y contribuyan a sus logros.
4. Promover un plan de posicionamiento en el mercado basado en la mejor visibilidad de los atributos diferenciales en los que como organización nos hemos especializado.
5. Releva los impactos específicos de nuestra actividad para gestionar relaciones y riesgos actuales y latentes.
6. Profundizar el proceso de diálogo con nuestros grupos de interés clave para sensibilizarlos y generar sinergias.
7. Adoptar una metodología de monitoreo y medición para evaluar progresos y generar ajustes.

Finalmente, no caben dudas que uno de nuestros mayores desafíos radica en la delimitación del alcance de nuestra acción empresarial con el propósito de asegurar e influir, en lo que esté a nuestro alcance, a distintos actores clave dentro del proceso.