INFORME PRESENTACIÓN PACTO GLOBAL

OBJETIVO

Describir las acciones efectuadas por Dominio del Plata que muestran su evolución respecto al cumplimiento de los 10 principios citados en el pacto mundial de naciones unidas.

LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

DERECHOS HUMANOS:

- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

NORMAS LABORALES:

- Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

MEDIO AMBIENTE:

- Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN:

- Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y Soborno.

DESARROLLO

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Dominio del Plata posee definida la metodología a seguir con el fin de demostrar mediante una política y un plan de acción integrado su lineamiento al punto 10 del pacto global con el mismo objetivo principal de “Transparencia internacional”.

Teniendo en cuenta términos fundamentales como:

Corrupción: considerado como el abuso de cargo público para beneficio privado, buscando ganancias financieras como no financieras.

Soborno: es un ofrecimiento o recepción de cualquier regalo, préstamo, honorario, recompensa u otra ventaja proveniente de cualquier persona como una forma de inducir a que se haga algo que es deshonesto, ilegal que genere un quiebre en la confianza, en la conducta de los negocios de una empresa.

Extorsión: el soborno se convierte en extorsión cuando está acompañado de amenazas que ponen en riesgo la integridad física de los actores privados que están involucrados.

Basándonos en que varias razones por las cuales las empresas deben asegurarse de que no existan prácticas corruptas, Dominio del Plata está desarrollando una política asociada con un programa que garantice su control. Somos conscientes que todas las empresas, grandes y pequeñas, son vulnerables y la posibilidad de que se produzcan daños siempre existe.

Las siguientes son razones clave para evitar las prácticas corruptas:

- **Riesgos de reputación:** las empresas cuyas políticas y prácticas no tienen altos estándares éticos, o no le dan importancia al cumplimiento de las leyes, están expuestas a riesgos de reputación.
- **Riesgos legales**: Todo el tiempo existen riesgos legales sin importar la forma que adopte la transacción corrupta.
- **Costos financieros** En la actualidad hay clara evidencia de que en muchos países la corrupción aumenta en un 10 por ciento los costos de los negocios y que aumenta un 25 por ciento el costo de la adquisición pública.

En general las empresas tienen un gran interés en la estabilidad social y en el crecimiento económico de las comunidades locales. La comunidad empresarial puede y debe tener un rol activo en lograr que la corrupción sea inaceptable.

Es importante reconocer que la corrupción desvía los recursos del uso apropiado. En la mayoría de los casos, cuando hay corrupción, los servicios o productos que se compran son inferiores a lo que se esperaba. La sostenibilidad a largo plazo de los negocios depende de la competición libre y justa.

Adoptando criterios sugeridos por Transparencia internacional, se describe nuestra acción interna vigente desde los comienzos de la organización, acción externa y acción colectiva en desarrollo continuo.

Esquema Dominio del Plata S.A.

ACCIONES INTERNAS

Como es sabido es importante que los dirigentes de mayor responsabilidad no envíen señales poco claras; se debe instar a representantes capaces de aplicar códigos estrictos y estándares elevados, y al mismo tiempo dejar en claro que estos códigos están abiertos a la interpretación, generalmente refiriéndose a la importancia de adaptar las prácticas empresariales a un ámbito local.

- **Liderazgo**

El esquema de nuestro organigrama muestra claramente un liderazgo bien definido con responsabilidad integral sobre todos los ámbitos de la empresa. Dicho puesto es designado por dirección a quien se considera ha alcanzado la capacidad específica de desempeñarlo.

Todas las áreas responden a su autoridad y son supervisados en sus funciones para garantizar la transparencia del sistema.

Se adjuntará documento ampliado

De acuerdo a nuestra norma certificada FSSC, existe un procedimiento que determina a los responsables para interactuar con entes externos, ya sean clientes, proveedores, entes gubernamentales , etc; los mismos están autorizados y supervisados por gerencia.

Se adjunta organigrama de la empresa.

Comunicación en circuitos operativos:

Se cuenta con diagramas de comunicación para los siguientes circuitos operativos:

- Circuito de Compras. (EA 04 Circuito de Compras.pdf)
- Circuito de Manejo de Pedidos de Cliente (ES 01 PS 01 Flujograma Comercio Exterior .pdf)
- Reclamos – Quejas (PC 02 NO CONFORMIDADES - ACC CORR - PREV.doc)
- Recepción, control y manejo de insumos para packaging (EB03 Flujograma Insumos Packaging.pdf)
- Recepción, control y manejo de insumos enológicos (EB02 Flujograma Insumos Enologicos.pdf)
- Movimiento de documentos ante el INV (EB04 Movimiento documentos.pdf)
- Encuesta satisfacción al cliente.

Sector involucrado	Responsable
Circuito compras	Responsable de compras
Circuito comercial	Responsable de cada mercado
Documentos INV	Representante ante el INV
No conformidades	Responsable de Gestión de calidad

Reclamos de cliente	Responsable de comunicación con el cliente
Comunicación con productores	Responsable de viñedos
Encuesta de satisfacción al cliente	Responsable de cada mercado

Esta diagramación y definición de responsabilidades permite tener mayor control sobre la comunicación de los distintos sectores internos de la empresa a fin de disminuir riesgos.

- **Código de ética**

La empresa cuenta con un reglamento interno el cual se trasmite al personal cuando ingresa a planta.
El mismo contempla aspectos generales de los empleados, haciendo hincapié en:

- Derechos y obligaciones.
- Comportamiento interno y externo.
- Pautas generales de convivencia.

- **Entrenamiento de personal**

Se ha incluido en el plan de capacitaciones temas vinculados con la ética profesional en los diferentes ámbitos, en donde en el Area de Recursos humanos determina cual es la mejor manera de concientización.
Se ha participado de capacitaciones dirigidas por Heraldo Muñoz -Director de VALOS y Fundador de Fensus, Diego Martínez -Jefe de Unidad Ética y Transparencia de Vialidad Nacional y Mariano Gojman -Oficial de Cumplimiento de Siemens S.A. Chile.
El objetivo de la capacitación es instruir a las PyMEs (en este caso, específicamente bodegas) para conocer como diseñar e implementar un programa anticorrupción. La iniciativa la otorgó el Alliance for Integrity y la Cámara de Comercio Argentino-Alemana en todo el país, siendo el contenido e instructores muy relevantes.
Del evento participaron 5 bodegas en total de la zona, y muchos de los participantes son parte de un esfuerzo colectivo para empezar a definir un código de anticorrupción/RSE mas general entre bodegas pequeñas/medianas en Mendoza.
Como ninguna de las bodegas poseen programas formalizados/detallados como los propuestos, el objetivo fue levantar los conceptos fundamentales de riesgo y corrupción para evaluar y ayudar a desarrollar programas más formalizados. Se enfatizó en que el esfuerzo requiere tiempo, y una persona para manejar todo, pero que un conocimiento claro de los riesgos - y como evitarlos - puede ahorrar dinero y proteger a los empleos en el futuro.

ACCIONES EXTERNAS

Se emitirá un informe anual por parte de asesor externo que pueda evaluar objetivamente el accionar de las personas vinculadas con la comunicación empresarial.
Se deberán definir indicadores de avance para ver evolución y así apostar a la mejora continua.

ACCIONES COLECTIVAS

La acción colectiva con otras empresas es una de las soluciones claves, ya que puede y debe otorgar un campo de juego nivelado donde se pueda competir y hacer negocios.

La experiencia indica que el uso de una organización intermediaria puede brindar una plataforma neutral a partir de la cual se puede crear iniciativas de acción colectiva.

Evaluar metodologías que permitan trasmitir la política anticorrupción a empresas vinculadas; a fin de fomentar la anticorrupción.

CONCLUSIÓN

En el contexto general de la empresa se muestra un claro avance en cuanto a la aplicación del décimo punto, no solo por tomar medidas precisas para verificar su cumplimiento sino también por adoptar medidas internas para la concientización del personal.

Esto permite trasmitir nuestro compromiso con el entorno cercano (productores, proveedores, asesores, clientes), buscando sumar empresas que apliquen dicho concepto.

NORMAS LABORALES

REMUNERACIONES

Actualmente el personal de convenio cobra entre un 9% y un 18% por encima de lo que pauta éste. Tener en cuenta que el convenio vitivinícola FOEVA, (federación de obreros y empleados vitivinícolas y afines) agrupa a todas las personas que trabajan en el rubro de bodegas, regulando y velando por los intereses de sus trabajadores.

La medición de la pobreza con el método de la "Línea de Pobreza" (LP) consiste en establecer, a partir de los ingresos de los hogares, si éstos tienen capacidad de satisfacer -por medio de la compra de bienes y servicios- un conjunto de necesidades alimentarías y no alimentarías consideradas esenciales .El procedimiento parte de utilizar una Canasta Básica de Alimentos (CBA) y ampliarla con la inclusión de bienes y servicios no alimentarios (vestimenta, transporte, educación, salud, etcétera) con el fin de obtener la Canasta Básica Total (CBT).

La Canasta Básica Alimentaría se ha determinado en función de los hábitos de consumo de la población. Previamente se tomaron en cuenta los requerimientos normativos kilocalóricos y proteicos imprescindibles para que un hombre adulto, entre 30 y 59 años, de actividad moderada, cubra durante un mes esas necesidades. Se seleccionaron luego los alimentos y las cantidades a partir de la información provista por la Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares.

-Actualmente en el país la Canasta Básica de alimentaria (CBA) al 31/03 es de $9762.33 y la Canasta Básica Total (CBT) es de $25479.68

Conociendo lo anteriormente citado podemos ahora comparar el sueldo de un operario de bolsillo

$ 22429.42 (sin contar horas extras) con dichos índices; concluyendo que los empleados de Dominio del Plata poseen ingresos que cubren la CBA y alcanzan casi el 90% de la CBT de abarcarla.
Tener en cuenta que las remuneraciones contempladas son de los operarios al pie del organigrama, sin tener en cuenta sus horas extras, si tienen o no familia y si en su hogar existe otro ingreso complementario que ayude a alcanzar los importes impuestos, en caso de que estas consideraciones queden incluídas en el análisis, todas las personas de la organización, podrían superar el valor actual de la CBT.

DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO

Aspectos generales

La definición y distribución temprana de roles y espacios y el desigual acceso a los recursos se han constituido en los principales obstáculos que las mujeres enfrentan en sus opciones y oportunidades de vida. Ellos han estado en la base de posicionamiento femenino ante el empleo (entendido en su concepción amplia de trabajo productivo): las mujeres han debido renunciar a él o compaginarlo con su tarea doméstica, en un modelo de "doble presencia" que explica la multiplicidad de roles que hoy la mujer asume y exige un desdoblamiento del tiempo, de la atención, los espacios y las energías femeninas para hacer posible el funcionamiento de la casa como si se dedicara a ella a tiempo completo lo que resulta en una notoria desigualdad en el uso del tiempo y en la distribución de las cargas. Las que trabajan afuera tienen jornadas mucho más prolongadas, levantarse temprano, ir a la cama tarde y abandonar toda actividad recreativa es el recurso para sostener esta "doble presencia". Por tanto, la desigual distribución de las cargas y de la disponibilidad de tiempo refuerza la inequidad de acceso a los recursos.

El ámbito laboral es el espacio más revelador para visualizar la significación de la dimensión de género en la comprensión de la problemática de la desigualdad y la exclusión social desde que en él confluyen e interactúan los aspectos socioculturales, educativos y económicos que condicionan y enmarcan las interrelaciones sociales.

Las concepciones culturales acerca del valor de las actividades y capacidades femeninas, de las relaciones con sus padres y maridos y, ante todo sobre lo que les corresponde ser y hacer a hombres y mujeres, se trasladan al ámbito laboral e, interactúan con las exigencias y condicionantes productivas y económicas. Ambos factores determinan la división sexual del trabajo y contribuyen a explicar que el mercado de trabajo haya reservado a la mujer los puestos más alejados del poder de decisión, prolongue los hábitos hogareños adjudicándole las tareas asimilables y las más rutinarias, menos creativas y escasamente valoradas y la aleje de los empleos técnicos, con alto contenido tecnológico o con las mejores perspectivas de desarrollo de carrera.

El ingreso tardío de la mujer al mercado laboral se ha efectuado en condiciones de desigualdad y a partir de peculiaridades y sobre exigencias notorias.

Si bien la situación varía considerablemente para cada grupo de mujeres según edad, nivel socioeconómico y cultural, lugar de residencia, etc. una mirada global a la situación en América Latina a fines de los 90 es un muy buen testimonio de ello.

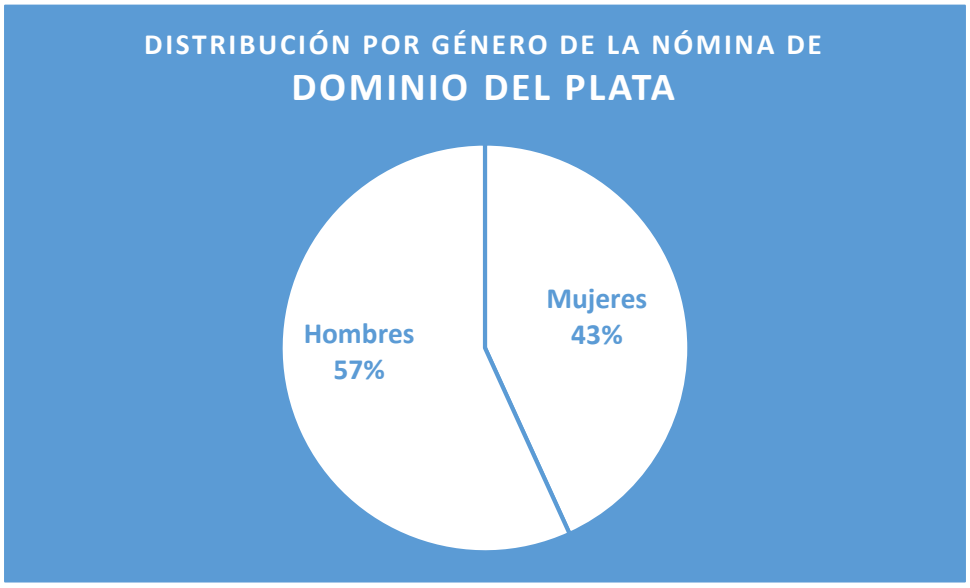
- La participación femenina en la PEA aumentó de manera sostenida en las tres últimas décadas y como resultado de ello representa casi el 40% a nivel urbano, siendo la tasa de participación laboral, en 1998, del 44.7% (casi 6 puntos más que 1990).
- Los mayores aumentos se produjeron en los grupos etarios de 25 a 34 años y 35 a 44 y la participación de las mujeres casadas fue mayor que las de la solteras y aumenta con el nivel educativo, aproximándose a la de los hombres entre quienes tienen mayores años de estudios y pertenecen a hogares de mayores ingresos.
- El crecimiento sostenido de las tasas de participación femenina demuestra que la incorporación al mundo del trabajo es un proceso irreversible que no depende exclusivamente de la situación de crisis económicas y que implica un cambio cualitativo de su comportamiento: las mujeres se alejan de la imagen de una "fuerza de trabajo secundario" y los ingresos obtenidos a través de su trabajo (realizado bajo las más variadas modalidades) son cada vez más importantes en la conformación del ingreso familiar.
- La voluntad de formación femenina no ofrece duda: se han incrementado notoriamente los niveles educativos –siendo la tendencia regional la de presentar participación igualitaria e incluso mayoritaria a nivel universitario- e incluso se ha constatado que las mujeres asisten más que los hombres a actividades de calificación, actualización y reconversión ocupacional.
- “Los hombres y las mujeres trabajan en todos los sectores, pero hay variaciones sistemáticas en la división genérica del trabajo. El trabajo de cuidado no remunerado, el trabajo voluntario y el trabajo informal remunerado y no remunerado tienden a ser realizados mayoritariamente por mujeres (con alta participación de las mujeres en este tipo de empleo), mientras que el trabajo formal remunerado en los sectores privado, público y de ONG tiende a ser realizado mayoritariamente por hombres (con alta participación de hombres en este tipo de empleo)” (Elson, 2000: 28).

Situación en Dominio del Plata S.A.

Al describir este aspecto en nuestra empresa debemos partir desde la distinción de que puesto de mayor jerarquía dentro de la empresa está desempeñado por Susana Balbo, Socia y Fundadora que cuenta con la mayor parte de las acciones de empresa, lo que destaca la participación igualitaria de géneros en el ámbito gerencial.

Para evaluar indicadores significativos tomados como referencia y así medir nuestra condición actual nos basamos en la distribución de puestos del organigrama de la empresa antes citado, el mismo nos ayuda a concluir con claridad la realidad de la empresa en éste ámbito. A saber, la igualdad Ocupacional: el gráfico al pie indica la distribución de sexos en los puestos laborales vigentes. Como se es evidente no existe diferencia

significativa entre los porcentajes de ocupación de ambas partes.



La distribución de los mismos, es completamente al azar dependiendo solo de las aptitudes específicas para cada puesto en particular, siendo las mismas evaluadas por el área de recursos humanos en conjunto con el área de gerencia correspondiente a cada puesto. Esto contrarresta el efecto de varias industrias del mismo rubro que muestran una desventaja en ésta índole otorgada por mayor participación de sexo masculino a rasgos generales.

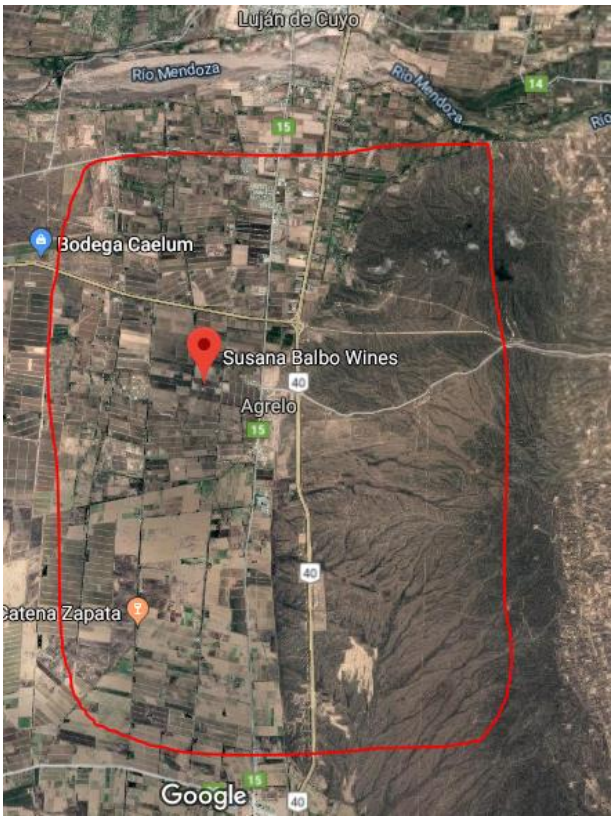
Las gerencias como pueden observarse en el organigrama están ocupadas 33.3 % por mujeres y 66.6% por hombres, empleando el mismo criterio citado anteriormente. Esto demuestra claramente que no existe segregación vertical, permitiendo a ambos sexos alcanzar la mayor jerarquización dependiendo solo de sus aptitudes específicas.

Por último, para culminar el análisis, debemos informar que no existe desigualdad salarial dada por la diferenciación de sexo, sino que el rango de salarios está dado por el lugar ocupado dentro del organigrama general de la empresa.

PROCEDENCIA DE EMPLEADOS

Dentro de las ambiciones de Dominio del Plata respecto a este punto, es poder contribuir al desarrollo del entorno de la empresa brindando puestos de trabajo a sus habitantes que permitan abastecerlos económicamente, logrando así el crecimiento local.
Es por ello que para el 45,45% de la mano de obra para sus procesos se emplea personas de Agrelo, Pedriel y Ugarteche, en especial todos aquellos puestos que no requieren una formación técnica específica

para los cuales se toma el personal de acuerdo a su aptitud profesional.



CONCLUSION

Como se muestra anteriormente en Dominio del Plata no hay restricción que límite la inclusión a nuestro equipo de trabajo (ni sexo, edad ni procedencia), haciendo hincapié principalmente en lograr armonía en el clima interior de trabajo priorizando el respeto y las exigencias de la empresa; sin dejar de lado las expectativas personales aportando al crecimiento del entorno cercano.

MEDIO AMBIENTE

En el marco de cumplimiento de los principios bajo el marco ambiental DOMINIO DEL PLATA efectúa acciones constantes a fin de reducir el impacto al medio ambiente.

En complemento a lo citado en el informe anterior, citaremos la gestión de desarrollos que demuestran la evolución. A saber:

Gestión de planificación de consumos de producción a fin de mantener controlado el ingreso de insumos y evitar excedentes y descartes.

Efectuar compras con responsabilidad ambiental, cumpliendo el lema de las 3R

REDUCE REUTILIZA RECICLA

Compra de equipos contemplando eficiencia energética, vida útil y fácil reparación de los equipos para disminuir el impacto ambiental.

Categorización de residuos sólidos y líquidos de acuerdo a criticidad, estando inscriptos como generadores de residuos peligrosos con los consecuentes compromisos con entes reguladores de tal actividad. (Municipalidad de Lujan de cuyo, Dpto irrigación, Dpto Gestión ambiental).

Generación de historial de consumo de recursos agotables a fin de generar registros que nos ayuden a concientización de personal con la consecuente reducción de los mismos, apostando a la mejora continua, cuantificando los valores.

En fincas, cuando se emplean plaguicidas se intenta usar franja verde dentro de las posibilidades, disminuyendo así su peligrosidad hacia el entorno y hacia los trabajadores que lo manipulan.

En cuanto al re uso de recursos, se está trabajando intensamente con el buen aprovechamiento del agua, recurso que como sabemos es fundamental su cuidado a nivel global y con mayor énfasis en la región en donde está ubicada la bodega.

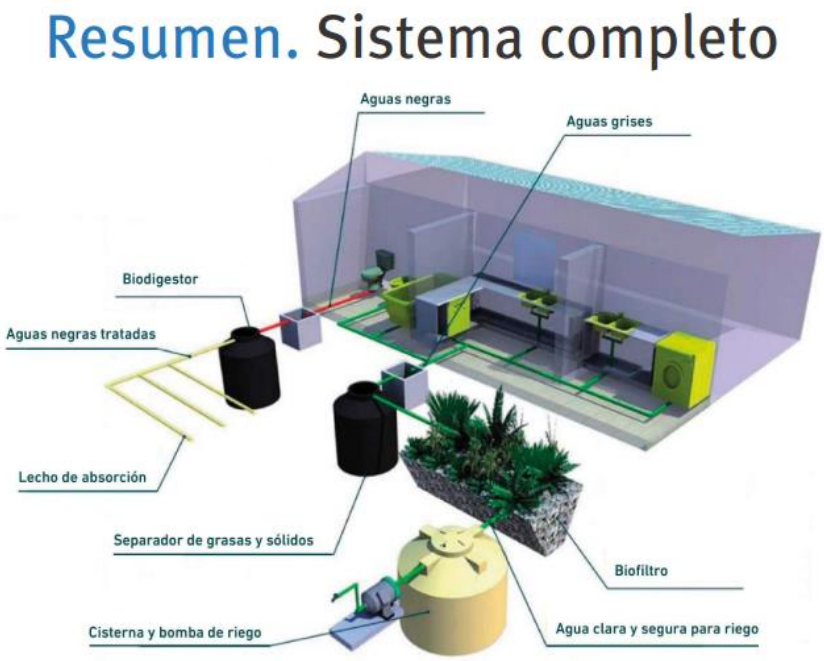
Hay dos canales de re-uso de agua-

1- Agua de proceso industrial- re-uso agrícola: viñedos

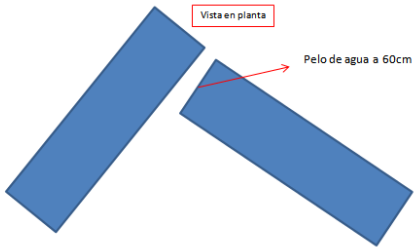
2- Aguas grises de restaurante- re-uso en riego jardines

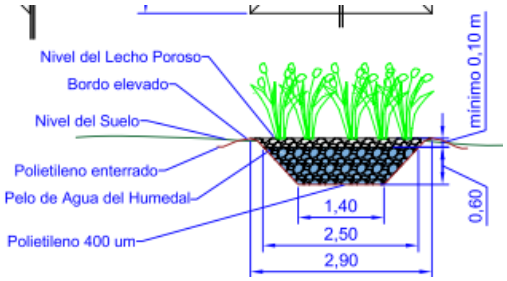
Debido a que con anterioridad nos hemos centrado en explicar el circuito de agua de proceso industrial; en el presente informe detallaremos el segundo tipo de re uso, haciendo hincapié en que somos de los primeros en la industria que estamos efectuando este tipo de emprendimiento.

ESQUEMA RECICLADO DE AGUAS GRISES EN SECTOR DE NUESTRO RESTAURANTE



Descripción de humedal o biofiltro implementado en Dominio del Plata S.A.





HISTORIA DE LOS HUMEDALES CONSTRUIDOS DE DEPURACIÓN

Desde que se desarrollaron las redes de alcantarillado sobrevinieron lugares de vertido de las aguas residuales. Se tiene constancia que el vertido se hacía de forma controlada en algunas zonas de estados Unidos hace aproximadamente 100 años.

Los primeros experimentos destinados a probar la capacidad de depuración de sistemas de humedales fueron llevados a cabo por **Seidel** en 1952, en el instituto **Max Plank** de Alemania. A partir de entonces y durante las décadas de 1950 y 1960 **Seidel** trabajó junto a **Kickuth** y desarrollaron el tratamiento conocido como "*Root Zone Method*", que corresponde a un humedal de flujo sub superficial relleno de arcilla.

En 1971 se inició el estudio de un humedal natural al que se le vertía un efluente secundario con el objetivo de evitar la eutrofización de un lago situado aguas abajo (**Houghton Lake, Michigan**). A partir de 1972 se empezaron a estudiar otros humedales construidos de flujo superficial en Michigan, Florida y California que trataban efluentes secundarios.

El primer estudio de un humedal construido de flujo sub superficial a escala real se realizó en 1974 en **Wolverton**, **Missisippi**. En Europa fue en **Othefresen** (Alemania) en 1974. Este humedal, que fue diseñado siguiendo el modelo del Instituto **Max Plank**, sigue operativo a día de hoy y trata agua residual doméstica.

En Inglaterra el interés por estos sistemas de depuración se inició en 1985 cuando un grupo de investigadores del "*Water research Center*"(**Swindom**) visitó Alemania para documentar las experiencias de **Seidel** y de **Kickuth** en la que se construyeron múltiples instalaciones y se dotó de pendiente al fondo de los humedales.

Cabe destacar que algunas de las primeras experiencias entre 1970 y 1980 fracasaron debido principalmente a que se utilizaba como material granular el propio suelo en el que se realizaba la obra y la colmatación en algunos casos aparecía en muy poco tiempo.

Hasta finales de los años 80 no se comprendió que no se podía utilizar como substrato el propio suelo, a no ser que se garantizara una conductividad hidráulica adecuada y permanente.

Una vez superado este problema, gracias a la utilización de gravas como substrato, se empezaron a construir gran número de humedales. En el año 1998 se estimaba millones de instalaciones repartidas por todo el mundo [2].

No fue hasta finales de 1980 que apareció el primer manual con criterios de diseño y constructivos [3] y se realizó el primer simposio internacional sobre la tecnología en **Chat anooga** (EEUU), que se sigue repitiendo cada dos años [4]. También se creó el grupo especializado en humedales de la **International Water**

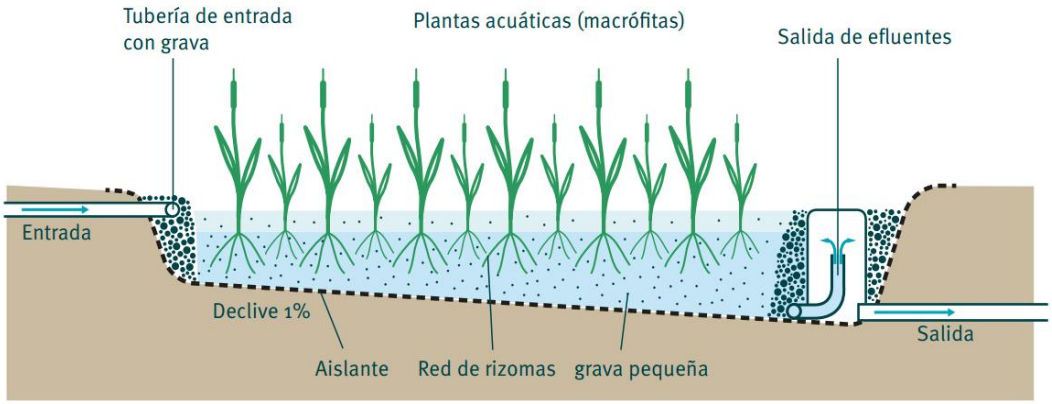
Association. Desde entonces han aparecido excelentes manuales científicos y técnicos, y capítulos de libros que han ido recopilando el conocimiento y el estado de esta tecnología.

Tipos de humedales artificiales

Los humedales artificiales son sistemas pasivos de depuración diseñados para potenciar la descomposición de los materiales degradables contenidos en el agua residual con mecanismos que se dan de forma espontánea en la naturaleza tanto a nivel físico-químico como biológico.

Este tipo de sistemas se componen de áreas que se encuentran saturadas por aguas superficiales o subterráneas con una frecuencia y duración tales, que sean suficientes para mantener condiciones saturadas. Suelen tener aguas con profundidades entre 0,3 m y 0,9 m con plantas emergentes como totoras, carrizos y juncos (fig. 1).

Figura 1: estructura de un humedal artificial



Elementos de los que se componen los humedales:

- Impermeabilización del sistema, bien con arcillas o con una película sintética.
- Medio granular (en humedales de flujo sub superficial, ya sean verticales u horizontales)
- Vegetación acuática adecuada, ya sea emergente, sub emergente, o flotante, según el sistema utilizado y el clima de la zona.
- Estructuras de entrada y salida del caudal, con un sistema de regulación del nivel de agua.

Es indispensable la impermeabilización del terreno en el fondo y los laterales, instalando una película sintética o creando un lecho de arcilla compactada que impida la contaminación del nivel freático.

Existen dos tipos de sistemas de humedales artificiales desarrollados para el tratamiento de agua residual atendiendo a la circulación del agua, sea superficial o subterránea:

3-CONSIDERACIONES SOBRE LOS HUMEDALES ARTIFICIALES

Los sistemas de tratamiento natural permiten, con un bajo coste energético y de mantenimiento junto con nulo impacto ambiental, una depuración de agua con una alta calidad en la reducción de nutrientes, microorganismos patógenos y DBO, a la vez que, al estar basados en ecosistemas naturales, un tratamiento de gran diversidad de contaminantes.

Gracias a unas relaciones simbióticas entre los integrantes del ecosistema (microorganismos aerobios y anaerobios, hongos, invertebrados, vertebrados, algas y macrófitas acuáticas) se obtiene en el tratamiento del

residuo productos de fácil reutilización, ya sean forrajes, fangos mineralizados, materias primeras industriales o artesanales, etc.

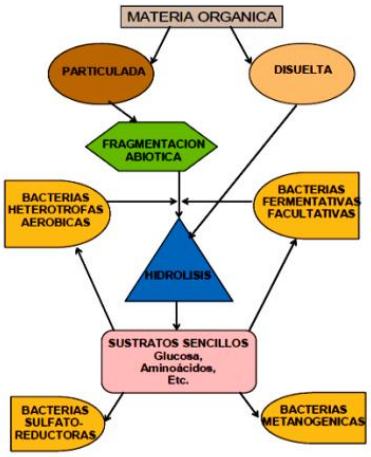


Figura 6: Esquema simplificado de los procesos que intervienen en la degradación de la materia orgánica en los humedales [15].

-Vegetación en los humedales artificiales

La vegetación cumple en este tipo de tratamiento un papel fundamental, tanto en la eliminación de contaminantes como en la creación de las condiciones y ambiente idóneo para su desarrollo y regulación. Las plantas tolerantes al flujo del agua (hidrófilas), han desarrollado una serie de adaptaciones que le permiten tolerar un rango de stress que provocarían la muerte a la mayoría de plantas de tierra emergida.

Criterios para la selección de la vegetación plantada en un humedal

- Se escogerán plantas adaptadas a la climatología de la zona en la que se desarrolle el proyecto. Las especies locales resultan generalmente las más adecuadas.
- Se localizarán especies que toleren los contaminantes de las aguas tratadas.
- Serán especies de gran crecimiento, tendiendo a alcanzar la mayor biomasa posible, puesto que así se consigue una mayor asimilación de nutrientes. Igualmente han de poseer un vigoroso sistema radicular para facilitar el crecimiento de la bio película y de la propia planta.
- Poseerán un buen sistema de aporte de oxígeno hacia las raíces para facilitar la nitrificación y los procesos aeróbicos.

Tipos de plantas

A la hora de elegir las plantas a utilizar se tienen en cuenta los siguientes factores condicionantes:

- Tipo de humedal
- Temperatura
- Superficie del humedal o humedales si son varios.
- Profundidad de la instalación
- Composición de los vertidos al humedal
- Evolución de los rizomas
- Necesidad o no de recolección periódica de la vegetación.

● Tipo de sustrato

Entre las especies más empleadas para proliferar en éstos sistemas están lirios, achiras, totoras, etc.. como se muestra en la foto a continuación.

Humedal en Dominio del Plata S.A.

Dicha iniciativa surge de la necesidad de contrarrestar los efectos producidos por incrementar el consumo de agua. Evaluando alternativas se concluyó era posible reusar las aguas grises provenientes de cocina y baños a fin de incorporarlos nuevamente al circuito y aprovecharla para el riego de jardines.

De acuerdo al criterio descripto anteriormente para humedales, se diseñó un humedal que estética y funcionalmente cumpliera con nuestras necesidades.

Hoy el proyecto se encuentra en etapa de adaptación de las plantas, siendo recuperada el agua en nuestra represa para su re uso.

Fotos descriptivas

CONCLUSIÓN

Como se evidencia en lo expuesto Dominio del Plata trabaja activamente para disminuir su impacto con el medio ambiente, considerando que es fundamental el cuidado de los recursos agotables no solo para disminuir su consumo sino también para generar una concientización colectiva de los mismos que se traslade en la optimización del uso de los mismos.

Se trabaja hace tiempo en éste tema, sabiendo es un camino sin retorno en el cual siempre habrán mejoras que podrán evaluarse para ser aplicadas y así continuar creciendo en este ámbito**.**

Esperamos que a la luz del presente informe, tanto los principios concernientes al tratamiento de los Derechos Humanos, como las Normas Laborales y Medioambientales, evidencien que son justamente abordadas y llevadas a cabo con convicción y constancia por nuestra Empresa.

Emitido por: Carina Daguerre- Dpto Calidad

Fecha: Mayo 2019