



APERTURA TIENDA SAN FERNANDO

NUESTROS TRABAJADORES

La capacitación y desarrollo integral de los trabajadores continuaron siendo prioritarios, con el desarrollo de múltiples programas para mejorar su calidad de vida y la de sus familias. A ello se sumaron avances muy relevantes en gestión de seguridad y salud ocupacional.

Nuestros Trabajadores

Sodimac procura que sus trabajadores alcancen un desarrollo integral, formando a la vez profesionales del retail. Esta visión estratégica conlleva una fuerte inversión anual en capacitación y reforzamiento de habilidades, junto con programas para mejorar su calidad de vida y la de sus familias.



G4-LA9

Formación y aprendizaje

La expansión de Sodimac es un esfuerzo conjunto con su público interno, el cual debe estar cohesionado y sensibilizado con la estrategia de negocio para otorgar la mejor experiencia de compra a los clientes.

En este contexto, la empresa imparte diversos cursos desarrollados en su mayoría por el Organismo Técnico Ejecutor de Capacitación (OTEC) Traineemac, filial de Sodimac, certificada bajo la norma ISO 9001 y NCH 2778. Entre estos cursos resaltan los de Gestión de Proyectos, Atención a Clientes, Venta de Proyectos, Gestión Comercial en el Piso, Productos, Trabajo en Equipo y Legislación Laboral.

Durante 2014 se destinaron 409.698 horas a capacitación, beneficiando a 18.870 trabajadores, de los cuales 11.426 son hombres y 7.444 son mujeres.



409.698

horas de capacitación en 2014.

18.870

trabajadores beneficiados.

64-LA9

Uno de los ejes de este esfuerzo por potenciar las habilidades y formar profesionales del retail es la Escuela de Excelencia Sodimac, dependiente de la gerencia de personas. Esta iniciativa, creada por la empresa en 1999, estructura una verdadera malla curricular para apoyar el desarrollo de carrera, reflejando el compromiso con una formación de largo plazo. Desde entonces ha beneficiado a más de 180 mil empleados, impartiendo más de 4,9 millones de horas de capacitación, a través de cursos que tienen sus respectivos códigos Sence.

Horas de capacitación compañía		
Año	N° trabajadores	Horas utilizadas
2012	21.796	511.565
2013	19.176	452.448
2014	18.870	409.698

Fuente: Sodimac.

Horas de capacitación Sence		
Año	N° trabajadores	Horas utilizadas
2012	17.048	310.390
2013	13.615	310.181
2014	10.621	239.863

Fuente: Sodimac.

Capacitación por tipo de Cargo 2014	Horas utilizadas	N° de trabajadores	Horas mujeres	Horas hombres
Jefe	64.238	1.857	19.712	44.526
Supervisor	16.800	624	10.242	6.558
Administrativo	28.504	1.193	16.194	12.310
Operativo	289.632	14.686	107.484	182.148
Otros Cargos	10.524	510	4.196	6.328
Total	409.698	18.870	157.828	251.870

Fuente: Sodimac.

Formación en Tiendas y Cadena de Abastecimiento		
Programas 2014	Número de participantes	Horas utilizadas
Diplomado en Habilidades Directivas y Gestión de Retail (Universidad Adolfo Ibáñez)	30	7.200
Diplomado en Gestión de Retail (DuocUC)	30	3.286
Marketing y Ventas para Diseño y Proyectos de Mejoramiento del Hogar (DuocUC)	22	2.510
Diplomado en Gestión Logística en Abastecimiento (USACH)	20	2.400

Fuente: Sodimac.

Potenciando el talento

Sodimac provee herramientas y brinda oportunidades para que los trabajadores se desarrollen y potencien sus talentos dentro de la organización, y puedan tener una carrera ascendente.



Desarrollo de carrera y planes de sucesión

La compañía cuenta con un sistema de identificación, medición y desarrollo de competencias laborales, que ayuda a la planificación de carrera dentro de la empresa. Además, facilita la toma de decisiones para los ascensos, ya que este proceso permite detectar el potencial de desarrollo de una persona y considerarla cuando se deba efectuar un reemplazo en un cargo estratégico o clave, en un tiempo específico y en un área determinada.

Sodimac cuenta con un Plan de Sucesión en todas las tiendas, cuyos resultados son utilizados para ascensos en cargos de gerentes y subgerentes de tienda, y selección de los trabajadores que participan en los diplomados en Habilidades Directivas y Gestión de Retail. Durante 2014 se generaron 29 ascensos (22 jefes de departamento a subgerentes y 7 subgerentes a gerentes de tienda), en los que participaron 147 jefaturas y 27 subgerentes.

Concursos internos

Las políticas de fomento al desarrollo laboral incluyen concursos internos que se generan al producirse una vacante, lo que brinda la oportunidad de que las personas que ya forman parte de la empresa puedan ascender dentro de la organización.

Este procedimiento ha demostrado ser altamente efectivo, ya que el 98% de los ascensos que se produce en las tiendas se ejecuta mediante concursos internos y planes de sucesión. Durante 2014, hubo 932 concursos internos a nivel nacional.

Año	Concursos internos
2012	1.168
2013	957
2014	932

Fuente: Sodimac.

Evaluación de desempeño

La Evaluación de Desempeño es un proceso formal que se realiza una vez al año en toda la empresa, bajo el principio del mejoramiento continuo. Sus resultados generan diversos incentivos asociados a la obtención de una nota igual o superior a 2,65 (entre 1 y 4) entre los que se pueden resaltar: postulación a concursos internos y obtención de becas de estudio.

Durante 2014, 14.779 personas (78% de la dotación total de compañía) fueron evaluadas, de las cuales un 59% son hombres y el 41% mujeres. Esto corresponde al 99% de los trabajadores evaluables que se encontraban activos a diciembre del mismo año (se considera evaluable a toda persona que lleve más de seis meses en la empresa). Además, existe otro proceso de evaluación para la plana ejecutiva del Grupo Falabella llamado Proceso de Evaluación 360, en el cual fueron evaluados 214 ejecutivos de Sodimac, el 80% de ellos hombres y un 20% mujeres.

Además, 1.946 jefaturas de tienda a nivel nacional fueron capacitadas durante el año en el Modelo de Gestión y Evaluación por Competencias.

Evaluación de Desempeño			
Año	Trabajadores capacitados	Horas de capacitación	Trabajadores evaluados
2012	750	3.340	11.869
2013	355	1.775	12.946
2014	1.946	10.069	14.779

Fuente: Sodimac.

Privilegiando la contratación local

Sodimac tiene la política de seleccionar a sus futuros trabajadores entre personas que residan en zonas ubicadas dentro del radio donde se emplazan las tiendas, reclutando según este criterio a un 90% de la dotación final requerida. Sin embargo, para los cargos de alta gerencia se recurre mayormente a promociones y concursos internos, debido al tipo de funciones y experiencia que se requieren.

Existe un plan que busca establecer una estrecha relación con las comunidades y sus municipios, programa que en 2014 se tradujo en la presencia de la empresa en 10 ferias laborales a lo largo del país. Además, se mantienen alianzas con instituciones que ofrecen formación técnica gratuita a jóvenes de escasos recursos para que adquieran conocimientos y experiencias que ayuden a su futura inserción laboral.

Total de Nuevas Contrataciones						
Año	2012		2013		2014	
Género	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total nuevas contrataciones	5.452	3.164	3.251	1.615	3.234	1.484
Nuevas contrataciones por edad						
Menores de 30	4.413	2.150	2.582	1.069	2.355	931
entre 30 y menos de 50	875	892	565	485	602	481
50 y más	164	122	104	61	97	72
Nuevas Contrataciones por Zona						
Región Metropolitana	1.993	1.287	1.154	621	1.226	577
Zona Centro	815	474	367	150	454	235
Zona Norte	1.100	777	1.039	645	914	487
Zona Sur	1.544	626	691	199	640	185
Tasa de Nvas. Contrataciones	26,6%	15,5%	16,7%	8,3%	17,2%	7,9%
Tasa de Egreso de Nvas. Contrataciones	10,2%	3,9%	7,5%	3,2%	7,7%	2,9%
Contrataciones en tiendas	8.616		4.866		4.718	
Otras Contrataciones	1.043		1.059		577	
Total de Contrataciones	9.659		5.925		5.295	

Nota: Otras contrataciones considera Logística y Oficinas de Apoyo.

Calidad de vida

Sodimac desarrolla múltiples acciones enfocadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, fomentando el autocuidado y ofreciendo herramientas que les permitan incorporar hábitos que impacten positivamente en su bienestar, logrando un equilibrio en el ámbito físico, emocional y social.

+SANO

Bajo el eslogan “+Sano”, con la asesoría de Aramark, la empresa promueve la alimentación sana incorporando actividades permanentes en todos los lugares de trabajo, tales como talleres, ferias y “rompe rutinas”, en las que participaron 10.489 personas durante 2014.

Adicionalmente, se ofrece un menú saludable diario debidamente destacado con la información nutricional relevante para promover una alimentación saludable.

+SALUD

Sodimac pone a disposición de sus trabajadores el programa “+Salud”, el cual busca fomentar y resguardar la salud física de los trabajadores, ofreciendo:

- Asesoría, orientación y asistencia en lo que concierne a la correcta utilización de planes de salud y beneficios asociados, a través de los asistentes sociales de cada lugar de trabajo.
- Plan preventivo de salud que entregó 12.382 prestaciones durante 2014, a través de distintas actividades como ferias preventivas de salud y charlas (3.107 beneficiados), operativos de salud en el lugar de trabajo (6.436 beneficiados) y vacunación contra la influenza en el lugar de trabajo (2.839 beneficiados).
- Adicionalmente, Sodimac mantiene un convenio complementario de salud con la Cooperativa Sermecoop, acordado con los sindicatos de la compañía e incluido en los contratos colectivos. Durante 2014, se realizaron 362.899 prestaciones reembolsadas por Sermecoop.



+TÚ

Reconociendo que la salud mental es un factor relevante en la salud integral de las personas, el departamento de Calidad de Vida, lanzó en 2014 el programa “+TÚ”. Este programa tiene como objetivo promover el autocuidado relacionado con la salud mental entre los trabajadores de Sodimac. Algunas acciones que se realizaron en este ámbito son:

- **Manual +Tú:** con el fin de alinear conocimientos e intervenciones entre las asistentes sociales del país, se elaboró un manual de consulta para estos profesionales entregando información teórica y práctica relacionada con la pesquisa de casos, la orientación, la correcta derivación y seguimiento.
- **Actividades +Tú:** Adicionalmente se ofrecieron actividades tendientes a la promoción del autocuidado y el manejo del estrés en todos los lugares del país, en las que participaron 5.544 personas a nivel nacional.
- En este mismo marco, Sodimac realiza un trabajo sistemático de apoyo y contención a aquellos trabajadores que presentan un consumo problemático de alcohol y otras drogas, ofreciendo asesoría, derivación y seguimiento, además de apoyo económico para tratamientos de rehabilitación en algunos casos. En 2014 se invirtieron cerca de \$30 millones en tratamientos, apoyando a un total de 24 trabajadores.



FINAL CAMPEONATO TIENDAS



GIRA NACIONAL "GULLIVER"

+DEPORTE

Para contribuir a la salud física y mental, fortalecer el clima laboral y promover una sana convivencia en los diferentes lugares de trabajo, la empresa cuenta con el programa "+Deporte".

En este marco, durante 2014 un total de 6.025 trabajadores participaron de 113 actividades, tales como encuentros de fútbol, tenis de mesa, clases de pilates, zumba, baile entretenido, pausa activa, acondicionamiento físico y corridas, entre otras.

Participantes en Actividades Deportivas	
2012	3.132
2013	11.351
2014	6.025

Fuente: Sodimac.

+CULTURA

En el ámbito cultural, en 2014 se realizaron 28 actividades con una asistencia de 7.324 trabajadores y sus familias.

En regiones, el programa ofreció 6 funciones de la compañía de teatro Viajeinmóvil, abarcando 14 lugares de trabajo, con la asistencia de 2.016 personas. En la Región Metropolitana el programa ofreció 12 actividades variadas, incorporando teatro, danza, música y visitas guiadas familiares al GAM, con un total de 3.975 participantes. Además, el programa ofrece apoyo en lo que respecta al financiamiento, asesoría y promoción de iniciativas y proyectos locales, como lo son festival de la voz, grupo de teatro Sodimac y concursos de talento, entre otros. Durante 2014 se generaron 9 proyectos con la participación de 1.123 personas.

Adicionalmente, el programa +Cultura invita a los hijos de trabajadores a participar de un Concurso de Pintura Infantil. Los 3 dibujos ganadores son la portada de las tarjetas de Navidad Sodimac y son elegidos por connotados artistas nacionales. En 2014 participaron 210 hijos de trabajadores en esta actividad.

Participantes en Actividades Culturales	
2012	7.450
2013	8.114
2014	7.324

Fuente: Sodimac.

Orientación Social

En el ámbito de la orientación social, la compañía ha desarrollado una red nacional de 46 asistentes sociales ubicados en todas las tiendas, centros de distribución y oficinas del país que, de forma personalizada y confidencial, guían y orientan al trabajador y su familia en la solución de sus problemáticas sociales.

En 2014 se entregaron 108 ayudas económicas a trabajadores afectados por alguna situación social de emergencia por un monto de \$85 millones.



Beneficios

Planes de pensión y orientación

Sodimac ha establecido un programa de desvinculación responsable con una indemnización que se hace efectiva al término del contrato individual (por fallecimiento, pensión por vejez o invalidez), entregando un monto equivalente a 30 días de su última remuneración por cada año de servicio prestado, con un mínimo de seis meses trabajados y un tope de 450 días de remuneración. En 2014, se acogieron a este plan 15 trabajadores por un monto total de \$209.644.245.

Beneficios laborales y sociales

Sodimac mantiene más de 70 beneficios laborales relacionados con familia, vivienda, educación, salud, seguros, ayudas especiales, bonos, asignaciones y reconocimientos, todos ellos con el fin de aportar a la calidad de vida laboral y personal de sus trabajadores. La valoración general de estos beneficios se mide anualmente a través de la encuesta GPTW, obteniendo el año 2014, 81 puntos, esto es: el 81% de las personas que contestaron la encuesta (13.147 personas), consideran que Sodimac “tiene beneficios especiales y únicos”.

Además, podemos destacar los beneficios relacionados con educación para trabajadores y cargas, a los cuales tuvieron acceso 11.096 personas en 2014. Así mismo, en lo que se refiere a la vivienda, la empresa ofrece, además de la asesoría en la postulación a subsidios del estado, préstamos y aportes para facilitar este proceso. Sodimac ofrece también descuentos especiales para aquellos trabajadores que se encuentran en el proceso de construcción o mejoramiento de su hogar. A estos beneficios tuvieron acceso 6.720 trabajadores en 2014.

Principales Beneficios (M\$)	2012	2013	2014
Bono de vacaciones	3.120.193	3.737.151	4.023.006
Antigüedad y permanencia	379.303	525.351	555.392
Bono de asistencia	903.540	1.628.649	1.982.731
Aguinaldos	1.237.028	1.633.240	1.703.755
Sala cuna	945.820	986.813	1.061.436
Beneficios por traslados	1.633.807	2.317.540	2.593.820
Beneficios por uniforme y ropa de trabajo	1.348.350	1.150.520	1.090.863
Eventos corporativos	1.758.642	1.060.920	1.775.729
Casino y colación	8.321.026	9.733.642	10.228.178

Fuente: Sodimac.

Clima laboral

Buscando alcanzar la meta de ser en 2015 la mejor empresa del retail para trabajar en Chile, Sodimac tiene como política medir su clima laboral de manera permanente, para así adoptar todas las acciones que deriven en un proceso de mejoramiento continuo.

La empresa encarga al Great Place To Work Institute Chile la aplicación de una encuesta anual que mide el ambiente laboral al interior de la compañía en cinco dimensiones básicas: credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería.

En 2014, esta medición alcanzó un Índice de Satisfacción (Trust Index) de un 69% a nivel total de la compañía, representando una disminución de 3 puntos con relación al período anterior. La encuesta fue respondida por 13.147 trabajadores de tiendas, centros de distribución y oficinas de apoyo.

Tasa de respuesta del GPTW (N° de trabajadores)		
2012	2013	2014
13.346	13.391	13.147
65%	69%	70%

Índice	2011	2012	2014
Trust Index	74%	72%	69%
GPTW	79%	75%	72%

Trust Index: corresponde al promedio de todas las dimensiones de la encuesta.
GPTW: corresponde a la pregunta de si ésta es una buena empresa para trabajar
Fuente: Sodimac.



Acciones de Clima Laboral

Con los resultados obtenidos, en 2014 la Subgerencia de Cultura y Clima realizó focus groups en las áreas con mejor y menor puntaje, tanto en tiendas y oficina de apoyo como en centros de distribución y bodega, con el objetivo de determinar las principales diferencias, encontrándose que en aquellos lugares donde el resultado es bueno se percibe una jefatura cercana y clara, buena y oportuna comunicación, retroalimentación constante y reconocimiento, y en las áreas con bajo puntaje en la encuesta, estos aspectos se encuentran igualmente bajos. La información anterior se utilizó para aportar en la creación de los planes de trabajo.

- Se inició un programa de Clima y Liderazgo para las tiendas con puntaje promedio más bajo, el que terminará durante el primer semestre 2015.
- Además, se inició un diagnóstico de los valores de la empresa (Respeto, Excelencia, Integridad y Responsabilidad), empezando un levantamiento en distintas áreas de la compañía para determinar qué tan internalizados están esos conceptos. Con dicha información se comenzó a trabajar una campaña interna para toda la compañía.



RECONOCIMIENTO A LOS MEJORES 2014

Prevención y Seguridad

Basados en un enfoque en que el cuidado y la seguridad de los trabajadores y clientes son máxima prioridad, en diciembre de 2014 Sodimac certificó todas sus instalaciones, tanto cadena de abastecimiento como tiendas, en el nivel de desarrollo preventivo 4 del Sistema GPS-ACHS, un mecanismo de gestión de seguridad y salud ocupacional basado en el modelo internacional OSHAS 18.001. Este es un avance muy relevante, puesto que es el nivel más exigente y permite a la compañía controlar los riesgos en forma práctica y más efectiva.

La certificación se obtuvo luego de un exhaustivo trabajo de análisis, gestión y control de los riesgos operacionales más relevantes de la compañía.

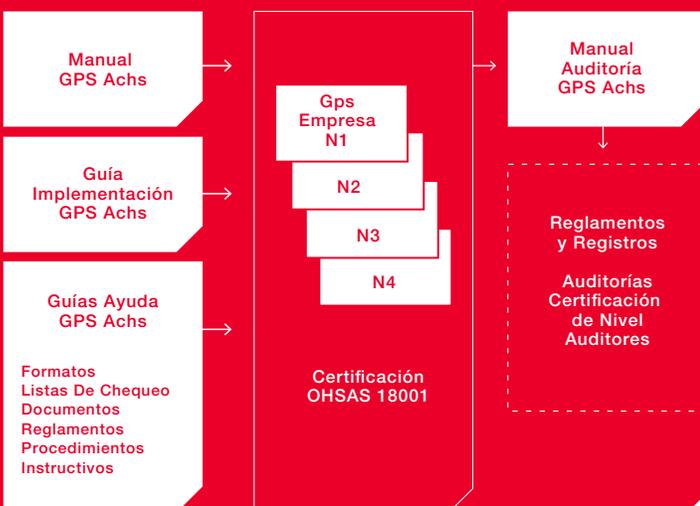
Alianza estratégica con ACHS

Sodimac ha establecido una alianza estratégica con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), que incluye un plan de colaboración para desarrollar en conjunto actividades preventivas que permitan avanzar en las metas.

Entre las acciones desarrolladas en conjunto entre la ACHS y el área de prevención de riesgos de Sodimac, destaca el Plan de Alto Impacto (PAI), una iniciativa de acompañamiento para las tiendas o centros logísticos con mayor incidencia en sus indicadores.

A ello se suma el Proceso de Prevención de Accidentes a través del Comportamiento (BAPP), proyecto que se desarrolla en cinco instalaciones, y que consiste en identificar y modificar patrones de comportamiento que influyen negativamente en la exposición al riesgo en éstas.

Modelo GPS-ACHS



Educación y fomento de la seguridad

En 2014, se realizaron 33 cursos para minimizar las condiciones y conductas de riesgo de los trabajadores, así como potenciar el autocuidado a través de campañas, caminatas y planes de acción, apoyándose en la estructura de la Gerencia de Prevención, las jefaturas y los comités paritarios de cada instalación. Estos cursos contaron con la participación de 3.599 trabajadores, alcanzando 12.637 horas de capacitación.

Capacitaciones Sodimac	2012	2013	2014
N° Cursos	17	23	33
N° Trabajadores	22.881	4.516	3.599
N° de Horas	46.273	46.800	12.637

Fuente: Sodimac.

Con los mismos objetivos y en conjunto con la ACHS, durante el ejercicio se efectuaron 254 cursos, en los que participaron 2.990 trabajadores.

Capacitaciones ACHS	N° cursos			Trabajadores capacitados		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Cursos abiertos	21	10	0	75	25	0
Cursos cerrados	38	616	230	3.531	5.649	2.674
Cursos e-learning	26	0	24	76	0	316
Total	85	626	254	3.682	5.674	2.990

Fuente: Sodimac.

Tasa de siniestralidad, accidentabilidad y ausentismo

La compañía supervisa, asesora y promueve el cumplimiento del Programa de Prevención de Riesgos en conjunto con los comités paritarios, que están presentes en todas las tiendas, con representación del 100% de los trabajadores. Sodimac considera de gran importancia trabajar en conjunto con sus comités paritarios, por lo que se preocupa de entregarles las herramientas técnicas y ayudarlos a empoderarse de las funciones que les encomienda la ley.

En esa finalidad, durante 2014 se continuó impartiendo cursos para los comités paritarios en conjunto con la ACHS. Además, se desarrolló un encuentro nacional de comités paritarios de tiendas y de la cadena de abastecimiento. Esta jornada, que se realizó en ocho regiones, reunió a más de 300 miembros de comités paritarios de la empresa.

Adicionalmente, la compañía reconoce cada año a quienes destacan por sobre sus responsabilidades en materia de prevención de riesgos y salud ocupacional, premiando a las mejores tiendas, a los mejores profesionales de prevención y al mejor comité paritario, entre otros.

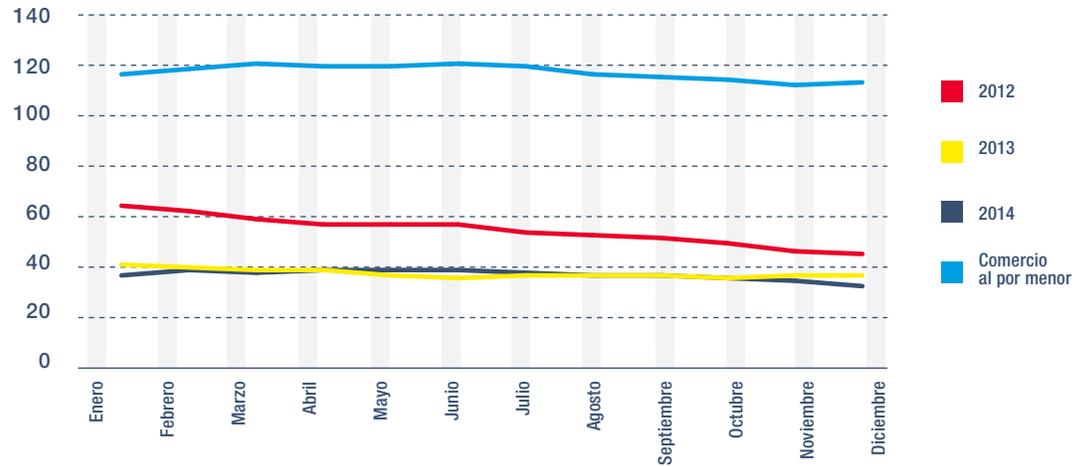
Gracias a estos esfuerzos, se ha logrado una baja sostenida en los indicadores de accidentabilidad y siniestralidad, alcanzando cifras en 2014 que representan prácticamente el 50% de las registradas en 2011, y que son considerablemente mejores que el promedio del comercio. No obstante estos avances, durante 2014 Sodimac registró un accidente de un trabajador del área logística en Antofagasta con resultado de muerte, hecho que nos entristece profundamente y que reafirma nuestro compromiso con el fomento de la seguridad y el autocuidado.

En los últimos tres años:

de **61%** a **37%**
bajó la siniestralidad

de **6,11%** a **3,02%**
bajó la accidentabilidad

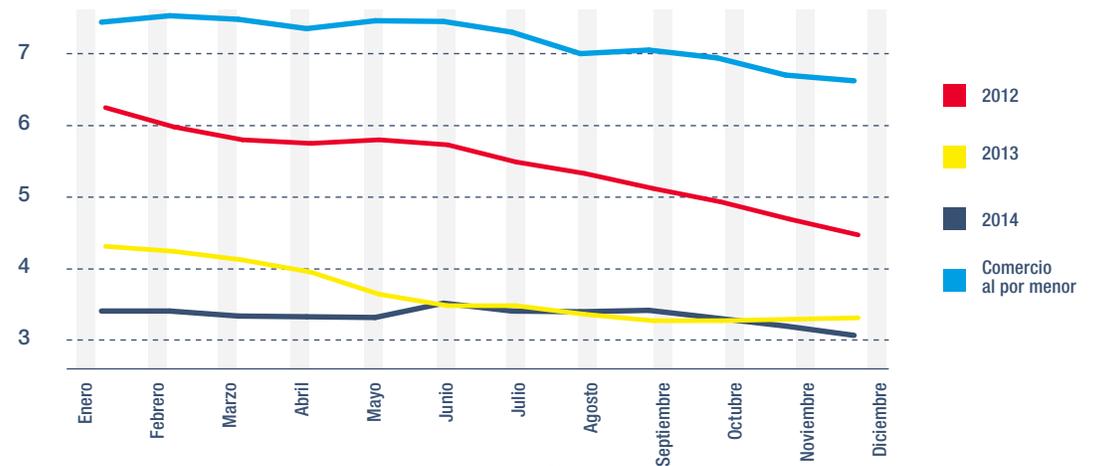
Tasa de Siniestralidad



Fórmula de cálculo: Nº de días perdidos / Promedio de trabajadores x 100.

Fuente: Sodimac.

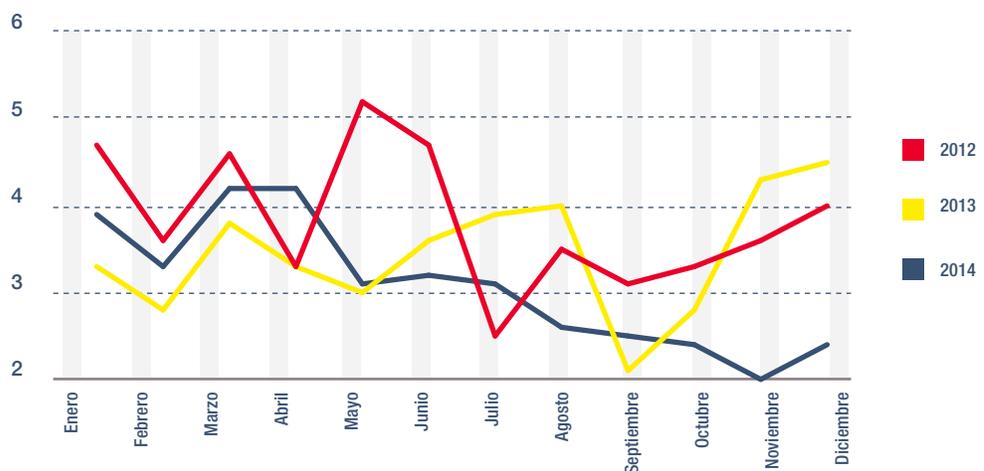
Tasa de Accidentabilidad



Fórmula de cálculo: Nº de accidentes / Promedio de trabajadores x 100.

Fuente: Sodimac.

Tasa de Ausentismo por Accidentes Laborales



Fórmula de cálculo: Nº de trabajadores / Días perdidos / Nº de trabajadores / Horas perdidas x 100.

Fuente: Sodimac.

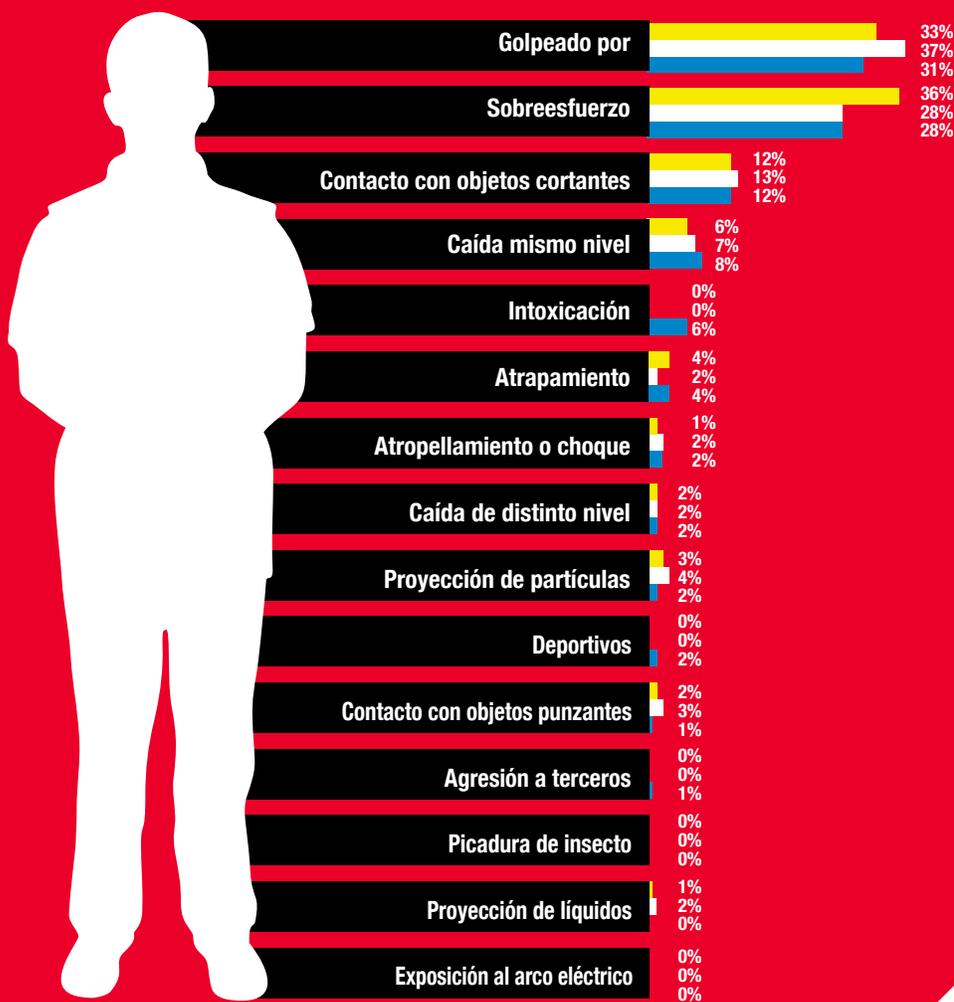
Tabla de días perdidos, accidentes y víctimas mortales

Zona ó región	2012				2013				2014			
	Días perdidos	Accidentes	Enfermedades profesionales	Víctimas mortales	Días perdidos	Accidentes	Enfermedades profesionales	Víctimas mortales	Días perdidos	Accidentes	Enfermedades profesionales	Víctimas mortales
Zona Norte	935	93	1	0	958	86	1	0	631	67	0	0
Zona Centro	1.505	140	5	0	1.027	104	0	0	1.281	122	0	0
Zona Sur	958	107	5	0	1.333	128	0	0	1.128	92	0	0
Región Metropolitana	4.360	482	5	0	4.287	317	5	1	3.898	287	1	1
Hombres	S/I	601	7	0	1.463	465	2	1	5.042	432	1	1
Mujeres	S/I	221	9	0	5.601	170	4	0	1.896	136	0	0
Total por género	7.758	822	16	0	7.605	635	6	1	6.938	568	1	1

Fórmula de cálculo: En 2014 se registraron 568 accidentes laborales, de los cuales 432 fueron hombres y 136 mujeres. La tasa de días perdidos fue 62,03.

Fuente: Sodimac.

Principales lesiones por accidentes



Fuente: Sodimac.

2012 ■ 2013 ■ 2014 ■



Corrida familiar

A través de la tercera versión de su Corrida Familiar, en el marco del mes de la Prevención, Sodimac quiso sensibilizar y comprometer tanto a sus trabajadores como a sus familias en torno al autocuidado, creando conciencia sobre la importancia de respetar las normas de seguridad en sus lugares de trabajo y evitar los accidentes.

La cita deportiva, que incluyó corridas de 0,7 K-1K-2K-4,5K y 6 K, se realizó el 27 de septiembre en el Parque Padre Hurtado, y también apuntó a crear un espacio de participación en torno al deporte y la vida sana. Al mismo tiempo se difundieron las Reglas de Oro de Seguridad.

Durante el mes también se realizan otras actividades, como obras de teatro y seminarios internos, en los que se apuesta por difundir las reglas de oro de prevención que deben ser parte de la operación diaria.

Relación con sindicatos

G4-10, G4-11, G4-LA1, G4-LA6, G4-LA16, G4-EC5

Sodimac sostiene relaciones abiertas, informadas y sinceras con sus trabajadores, con la confianza como eje principal, sustentada en cuatro pilares fundamentales:

- Respeto a las personas.
- Compromiso con el desarrollo personal y profesional.
- Legitimidad de las organizaciones gremiales.
- Apego a la normativa legal.

En esta base, la empresa respeta y fomenta la sindicalización y el diálogo con sus trabajadores, mostrando una tasa de sindicalización del 74%, cifra que supera ampliamente el promedio país de un 13% de sindicalización según datos publicados por la Dirección del Trabajo. Actualmente existen cuatro sindicatos empresa y siete sindicatos interempresa en la compañía, que se inscriben bajo un solo RUT y que en su conjunto representan a 14.004 trabajadores afiliados.

Pese a que Sodimac integra la industria del retail, con una dinámica competitiva y estructura de jornadas de trabajo complejas, la empresa posee la menor cantidad proporcional de demandas y juicios del sector en la Dirección del Trabajo. En 2014, se recibieron 58 denuncias de tipo laboral canalizadas por las instancias legales de la empresa.

Trabajadores sindicalizados		
Año	N° trabajadores	Porcentaje
2012	13.904	68%
2013	13.748	71%
2014	14.004	74%

Fuente: Sodimac.

Denuncias laborales	
Año	N° Causas
2012	49
2013	62
2014	58

Fuente: Sodimac.

Nuestra Dotación

Sodimac privilegia la contratación de trabajadores a jornada completa, para así fomentar la empleabilidad y la formación de profesionales del retail. Además, tiene una política salarial que contempla un salario de entrada a la compañía igual o superior al mínimo legal establecido a nivel país, con lo cual contribuye a favorecer la empleabilidad de los más jóvenes.

Se entiende que un trabajador con salario de entrada es aquel que recién se incorpora a la empresa, menor de 30 años, que no posee capacitación ni estudios superiores, y en un alto porcentaje es recién egresado del sistema de educación secundaria, siendo éste su primer trabajo.

Durante 2014, la empresa disminuyó la rotación promedio mensual a 31,8%, nivel relevante en un sector caracterizado por una alta exigencia y movilidad laboral, especialmente entre menores de 30 años.

Trabajadores por zona						
Por región	2012		2013		2014	
	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Zona Norte	1.779	774	1.879	848	1.722	817
Zona Centro	1.824	996	1.668	824	2.075	1.027
Zona Sur	3.483	1.732	3.327	1.499	2.840	1.344
Región Metropolitana	7.224	2.588	6.955	2.460	6.740	2.292
Total Jornada	14.310	6.090	13.829	5.631	13.377	5.480
Total	20.400		19.460		18.857	

Fuente: Sodimac.

Trabajadores por jornada laboral						
Año	2012		2013		2014	
Tipo jornada	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
	14.310	6.090	13.829	5.631	13.377	5.480
Total	20400		19.460		18.857	

*Jornada completa: 45 horas. Jornada parcial: menos de 45 horas.

Fuente: Sodimac.



Trabajadores por tipo de contrato						
Año	2012		2013		2014	
Tipo de contrato	Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres
Contrato indefinido	9.845	6.648	10.076	7.084	9.826	7.022
Contrato plazo fijo	2.398	1.509	1.549	751	1.402	607
Subtotal total	12.243	8.157	11.625	7.835	11.228	7.629
Total	20.400		19.460		18.857	

Fuente: Sodimac.

Trabajadores por cargo						
Año	2012		2013		2014	
Tipo de cargo	Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres
Jefe	1.272	599	1.339	646	1.348	681
Supervisor	237	374	217	401	210	403
Administrativo	778	844	1.023	1.007	1.064	1.077
Operativo	9.956	6.340	9.046	5.781	8.606	5.468
Total hombres/ mujeres	12.243		8.157		11.625	
Total	20.400		19.460		18.857	

Fuente: Sodimac.

Año	Salario mínimo país (\$)	Salario inicial Sodimac (\$)	Relación Sodimac V/S país
2012	193.000	261.086	1,35
2013	210.000	293.125	1,40
2014	225.000	336.563	1,50

Sueldos brutos. Salario inicial Sodimac considera gratificación.

Fuente: Sodimac.

Rotación de trabajadores por zona						
Año	2012		2013		2014	
Zona	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Región Metropolitana	720	1.862	899	2.164	809	1.854
Zona Centro	197	495	246	548	221	451
Zona Norte	456	843	599	983	556	993
Zona Sur	249	782	346	919	267	848
Total egresos anual	1.622	3.982	2.090	4.614	1.853	4.146
Rotación promedio mensual por zona	8,0%	19,5%	10,7%	23,7%	9,8%	22,0%
Rotación promedio mensual	27,5%		34,5%		31,8%	

Rotación = Egresos Anuales / Dotación diciembre.

Se consideran todas las causales de despido.

Fuente: Sodimac.

Rotación de trabajadores por edad						
Año	2012		2013		2014	
Rango de edad	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menor de 30	1.135	3.143	1.522	3.749	1.162	3.034
Entre 30 y menos de 50	444	728	511	757	608	948
50 y más	43	111	57	108	83	164
Total egresos anual	1.622	3.982	2.090	4.614	1.853	4.146
Rotación promedio mensual por género	8,0%	19,5%	10,7%	23,7%	9,8%	22,0%
Rotación promedio mensual	27,5%		34,5%		31,8%	

Rotación = Egresos Anuales / Dotación diciembre.

Se consideran todas las causales de despido.

Fuente: Sodimac.

Pluralismo e integración

G4-LA12, G4-LA13

La compañía respeta y promueve la igualdad de oportunidades y la calificación en virtud de los méritos profesionales.

En 2014, 110 mujeres ocupaban puestos ejecutivos en la organización, representando un 30% del total de estos cargos. La remuneración percibida por la dotación femenina no tiene ninguna disparidad o alteración sustancial -por diferencia de género- respecto de la dotación masculina en los diversos tipos de cargo.

Gerentes, Subgerentes, Gerentes de Tiendas y Jefes de Departamentos						
Año	2012		2013		2014	
Rango de edad	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menor de 30	2	2	1	6	4	4
Entre 30 y menos de 50	82	171	84	170	83	175
50 y más	13	69	17	78	23	80
Total	97	242	102	254	110	259
Total %	29%	71%	29%	71%	30%	70%

Fuente: Sodimac.

Subgerentes de Tiendas, Profesionales, Técnicos, Operativos y Administrativos						
Año	2012		2013		2014	
Rango de edad	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menor de 30	3.463	6.022	3.007	5.248	2.587	4.705
Entre 30 y menos de 50	4.091	4.823	4.143	4.842	4.242	4.861
50 y más	506	1.156	583	1.281	690	1.403
Total	8.060	12.001	7.733	11.371	7.519	10.969
Total %	40%	60%	40%	60%	41%	59%

Fuente: Sodimac.

Salario base por cargo y género									
Año	2012			2013			2014		
	Salario base en \$			Salario base en \$			Salario base en \$		
Tipo de cargo	Hombres	Mujeres	Relación (*)	Hombres	Mujeres	Relación (*)	Hombres	Mujeres	Relación (*)
Jefe	983.912	1.017.324	0,97	1.033.892	1.072.643	0,96	1.089.062	1.124.814	0,97
Supervisor	663.333	621.835	1,07	700.659	646.696	1,08	760.008	693.061	1,10
Administrativo	633.972	616.179	1,03	601.322	625.543	0,96	646.363	668.097	0,97
Operativo	313.533	312.536	1,00	341.247	339.974	1,00	372.560	374.191	1,00

(*) Promedio remuneración hombres / Promedio remuneración mujeres.

Se considera salario base de trabajadores de tiempo completo.

Fuente: Sodimac.

Programa + Diversidad

En 2014, Sodimac suscribió esta iniciativa de la organización Acción, que tiene por objetivo contribuir a la generación de prácticas empresariales que promuevan un mercado laboral inclusivo, integrado y meritocrático, sobre la base del valor de la diversidad.

Junto a otras 22 empresas del país, Sodimac se comprometió a implementar acciones concretas para gestionar la diversidad. El trabajo se inició con un proceso de revisión de políticas y procedimientos para identificar las barreras existentes (conscientes e inconscientes). Se está trabajando también en la elaboración de una línea base Sodimac, que recoja la percepción de los trabajadores, incluyendo grupos minoritarios. A lo que se suma un levantamiento de las oportunidades de desarrollo sostenible del programa en distintas áreas. Luego de esta revisión, se generará una política de Gestión de la Diversidad, definiendo grupos prioritarios de contratación.

En el corto plazo, también se trabajará en la sensibilización y capacitación respecto de la gestión de la diversidad en la empresa, además de incorporar los conceptos de inclusión e integración en la gestión del desempeño y desarrollo de personas.

Inclusión laboral

Sodimac apoya la inserción laboral de personas con algún tipo de discapacidad, lo que se traduce en la contratación de personas con capacidades diferentes en distintos puestos de la compañía, los cuales, al finalizar 2014, sumaban un total de 125, incorporándose durante el año 17 nuevos empleados. En paralelo, la empresa presta constante apoyo a instituciones como Teletón, Fundación Tacal y Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis).



Subcontratación en Sodimac

Sodimac cuenta con una Unidad de Subcontratación, destinada exclusivamente a diseñar e implementar políticas que garanticen el cumplimiento de las obligaciones laborales y contribuyan al mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores externos.

Esta unidad también se preocupa de efectuar capacitaciones en las tiendas de todo el país sobre la legislación laboral vigente, con un enfoque específico en subcontratación, no sólo con el objetivo de prevenir futuras demandas y multas por contravención a la normativa laboral, sino que para promover la capacidad de autorregulación, en la búsqueda de una relación de equilibrio entre empleadores y trabajadores subcontratados.

En 2014, se realizó la tercera mesa de trabajo tripartita entre la Dirección del Trabajo, Contratistas y Sodimac, esta instancia tiene como objetivo:

- Facilitar el diálogo permanente al interior de la empresa contratista.
- Promover el diálogo social entre empleadores y trabajadores de la empresa contratista, como mecanismo de mejora continua del cumplimiento laboral.
- Ayudar a la generación de fiscalización interna permanente dentro de la empresa contratista mediante el auto chequeo y participación de los trabajadores organizados.

Para lograr lo anteriormente expuesto, la Unidad de Subcontratación en conjunto con la Dirección del Trabajo capacitó a las empresas contratistas en las siguientes materias: contrato de trabajo, jornadas y descansos, protección a la maternidad, derechos fundamentales, remuneraciones, higiene y seguridad, entre otras materias.

G4-LA15

Adicionalmente, dos empresas contratistas de Sodimac, fueron certificadas en el programa de “Buenas Prácticas Laborales” de la Dirección del Trabajo que busca elevar el cumplimiento de la normativa laboral y promover el mejoramiento continuo de las relaciones al interior de la empresa.

En materia de juicios y demandas realizados por trabajadores externos, en 2014 se produjeron un total de 76 causas tramitadas por la Unidad de Subcontratación, de las cuales 72 concluyeron en el periodo y el resto se encuentra en trámite.

	2012	2013	2014
Empresas externas (*)	51	51	64
Nº de trabajadores (**)	3.720	3.905	4.230
Nº de fiscalizaciones	7	12	4
Nº de multas	0	0	5

(*) Este número comprende sólo a las empresas de control centralizado. Los contratistas de operación aislada son controlados por cada tienda.

(**) En 2014 la dotación estuvo compuesta por 4.230 trabajadores subcontratados, de los cuales 2.020 eran hombres y 2.210 mujeres.

Fuente: Sodimac.



Incendio de Sodimac Homecenter Ñuñoa

Uno de los hechos más duros que vivió Sodimac en 2014 fue el incendio que afectó a su tienda de Ñuñoa, la que resultó totalmente destruida por las llamas a fines de agosto. Este era un Homecenter antiguo, de superficie pequeña, inaugurado en 1993, que tenía una dotación de 300 personas. Afortunadamente, no hubo heridos y el cortafuego que formaba parte de las medidas de seguridad del local fue fundamental para evitar daños a las casas vecinas.

La noche del siniestro, los principales ejecutivos de la empresa se trasladaron al lugar donde inmediatamente comprometieron que nadie perdería su puesto de trabajo por esta causa. Al día siguiente, en reunión con todos los trabajadores de la tienda, se reafirmó este compromiso y se inició el trabajo para reubicarlos en funciones equivalentes en otros locales, privilegiando una ubicación cercana a sus casas. Adicionalmente, Sodimac solicitó a las empresas contratistas que prestaban servicios en la tienda que tomaran la misma medida, de modo de preservar también el empleo de los trabajadores subcontratados en labores de aseo, seguridad y otros. Estas compañías también asumieron ese compromiso.

Ese mismo día el gerente general y la gerente de tienda, entre otras personas de la compañía, recorrieron una a una las casas colindantes para saber cómo estaban los vecinos, pedir disculpas por la situación que vivieron y ver si tenían algún daño. Adicionalmente, la empresa realizó un estudio con la consultora VEAS, con el objetivo de conocer y comprender en profundidad las necesidades y expectativas de la comunidad aledaña a la tienda, así como también de los trabajadores afectados por el incendio de la tienda, dimensionar el impacto emocional producto del incendio, y la predisposición hacia una eventual reconstrucción.

Es intención de la empresa realizar la reconstrucción de la tienda lo antes posible, con un diseño y seguridad acordes a los estándares de la compañía y que también dé tranquilidad a los vecinos.