



# NUESTROS TRABAJADORES

Sodimac reconoce el rol fundamental que desempeñan sus trabajadores y mantiene un fuerte compromiso con ellos. La empresa ha definido como objetivos estratégicos atraer, formar y retener al mejor equipo humano, buscando su desarrollo integral y calidad de vida, para lo cual considera esencial mantener buenas relaciones laborales. La huelga legal vivida a fines de 2016, deja en evidencia los desafíos que la empresa tiene para seguir avanzando en esta materia, esfuerzo que abordará de manera decidida y prioritaria como parte de un proceso de mejoramiento continuo.



## TEMAS ESTRATÉGICOS

---

- Calidad de vida
- Clima laboral
- Diversidad e inclusión
- Formación y desarrollo profesional
- Diálogo social
- Salud y seguridad laboral
- Remuneraciones, beneficios y compensaciones

## HITOS

---

- Reconocimientos de Sence y OTIC CChC por ser una de las compañías que más capacita en Chile.
- 586.641 horas de formación y capacitación.
- Reconocimiento en Ranking Great Place to Work (1° retail de Mejoramiento del Hogar).
- 13.621 trabajadores participaron en actividades deportivas y culturales.
- 2.050 trabajadores participaron en jornadas de voluntariado corporativo.

## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE:

---



# Gestión de talento y desarrollo integral

## FORMACIÓN

Sodimac se preocupa por el desarrollo del talento de las personas que trabajan en la organización, a través de programas de capacitación y promoviendo un crecimiento profesional según su proyecto de vida, intereses, conocimientos y competencias para asumir un nuevo rol.

En 2016, la empresa destinó 586.641 horas a diversas instancias de formación, beneficiando a 18.313 trabajadores (11.401 hombres y 6.912 mujeres), para acceder al proceso de formación debe cumplir el requisito de ser personas contratadas hasta el 30 de septiembre 2015 y que no tengan licencias de 180 días o más.

Uno de los ejes de este esfuerzo para potenciar las habilidades y procurar el desarrollo integral, es la Escuela de Excelencia Sodimac, dependiente de la Gerencia de Personas. Su objetivo es la formación integral de profesionales de retail, estructurando mallas curriculares que permiten a cada trabajador saber qué cursos debe tomar para formarse en el largo plazo y desarrollar su carrera. Desde que se creó esta escuela corporativa en 1999 se han impartido más de 6 millones de horas de capacitación, con cursos que tienen sus respectivos códigos Sence.

Entre estos cursos resaltan los de gestión de proyectos, atención a clientes, venta de proyectos, gestión comercial en el piso de venta, productos, trabajo en equipo y legislación laboral. La mayoría de estos cursos son desarrollados por la filial de Sodimac Traineemac, un organismo técnico ejecutor de capacitación (OTEC) certificado bajo las normas ISO 9001 y NCH 2778.

### Horas de capacitación compañía

AÑO	Nº TRABAJADORES	HORAS UTILIZADAS
2014	18.870	409.698
2015	19.977	513.331
2016	18.313	586.641

### Horas de capacitación Sence

AÑO	Nº TRABAJADORES	HORAS UTILIZADAS
2014	10.621	239.863
2015	14.551	292.530
2016	14.183	296.234

Fuente: Sodimac.



CAPACITACIÓN POR TIPO DE CARGO	2015			2016		
	HORAS UTILIZADAS	HORAS MUJERES	HORAS HOMBRES	HORAS UTILIZADAS	HORAS MUJERES	HORAS HOMBRES
Gerentes y subgerentes	11.288	2.254	9.034	22.204	5.297	16.907
Profesionales y técnicos	120.071	45.417	74.654	147.861	62.713	85.148
Otros colaboradores	381.972	140.668	241.304	416.576	147.607	268.969
<b>TOTAL</b>	<b>513.331</b>	<b>188.339</b>	<b>324.992</b>	<b>586.641</b>	<b>215.617</b>	<b>371.024</b>

Fuente: Sodimac.

CAPACITACIÓN POR TIPO DE CARGO	2015			2016		
	N° DE TRABAJADORES	N° MUJERES	N° HOMBRES	N° DE TRABAJADORES	N° MUJERES	N° HOMBRES
Gerentes y subgerentes	495	2.254	9.034	507	114	393
Profesionales y técnicos	3.783	45.417	74.654	3.677	1.571	2.106
Otros colaboradores	15.699	140.668	241.304	14.129	5.227	8.902
<b>TOTAL</b>	<b>19.977</b>	<b>188.339</b>	<b>324.992</b>	<b>18.313</b>	<b>6.912</b>	<b>11.401</b>

Fuente: Sodimac.

# Desarrollo profesional

En 2016, hubo 665 concursos internos a nivel nacional, con

**2.108**  
POSTULANTES

## PLANES DE SUCESIÓN

Sodimac procura ofrecer a sus trabajadores un desarrollo de carrera interno mediante un sistema de identificación, medición y desarrollo de competencias laborales. Esto facilita la toma de decisiones para los ascensos, permitiendo detectar el potencial de desarrollo de una persona y considerarla al momento de efectuar un reemplazo en un cargo estratégico o clave, en un tiempo específico y en un área determinada.

La empresa cuenta con un plan de sucesión en todas las tiendas, cuyos resultados son utilizados para definir los ascensos en cargos de gerentes y subgerentes de tienda, y para la selección de los trabajadores que participan en diplomados especiales para fortalecer sus habilidades directivas y gestión del retail. Durante 2016 se generaron 23 ascensos (19 jefes de departamento a subgerentes y cuatro subgerentes a gerentes de tienda).

## Formación Especializada en Tiendas y Cadena de Abastecimiento

PROGRAMA	PARTICIPANTES		HORAS	
	2015	2016	2015	2016
Diplomado en Habilidades Directivas y Gestión de Retail (Universidad Adolfo Ibáñez)	23	22	2.258	5.850
Diplomado en Gestión de Retail (DuocUC)	30	30	3.182	3.051
Diplomado en Gestión Logística en Abastecimiento (USACH)	25	25	2.387	2.214

Fuente: Sodimac.

## Concursos internos

Sodimac también efectúa concursos internos para cargos que se generan al abrirse una vacante, lo que da la oportunidad para que las personas que ya forman parte de la empresa puedan ascender en su interior.

Este procedimiento ha demostrado ser muy efectivo, ya que el 57% de los ascensos que se produce en las tiendas se ejecuta mediante concursos internos y planes de sucesión.

Durante 2016, hubo 665 concursos internos a nivel nacional, con 2.108 postulantes.

AÑO	CONCURSOS INTERNOS
2014	932
2015	810
2016	665

Fuente: Sodimac.

# Evaluación de desempeño

La Evaluación de Desempeño es un proceso formal realizado una vez al año, en el que participan todos quienes hayan trabajado en Sodimac al menos tres meses. En 2016, dado este requisito, se evaluó al 98% de los trabajadores, equivalente a 15.014 personas (60% son hombres y 40% mujeres).

Asimismo, la empresa aplica el Proceso de Evaluación 360, dirigido a la plana ejecutiva, el cual abarcó en 2016 a 220 ejecutivos de Sodimac.

Dada la relevancia que se da a la evaluación de desempeño, en 2016 se contemplaron 3.548 horas de capacitación a jefaturas, que son fundamentales para el desarrollo del proceso.

## Evaluación de desempeño

AÑO	TRABAJADORES CAPACITADOS	HORAS DE CAPACITACIÓN	TRABAJADORES EVALUADOS
2014	1.946	10.069	14.799
2015	472	3.376	14.492
2016	449	3.548	15.014

Fuente: Sodimac.

## Privilegiando la mano de obra local

Para contribuir a la calidad de vida de los trabajadores y al desarrollo de las comunidades que rodean sus tiendas, Sodimac privilegia seleccionar a los futuros trabajadores entre las personas que residen en zonas aledañas a éstas,

reclutando según este criterio a alrededor de un 90% de la dotación. Sin embargo, para los cargos gerenciales se recurre mayormente a promociones y concursos internos, debido al tipo de funciones y experiencia exigida.

En el marco de esta política, existe un plan que busca establecer una estrecha relación con las comunidades y sus municipios, lo que en 2016 se tradujo en la presencia de la empresa en tres ferias laborales a lo largo de Chile. Además, se mantienen alianzas con institutos profesionales y centros de formación técnica, y también con organizaciones sociales que otorgan formación gratuita a jóvenes de escasos recursos para que adquieran conocimientos y experiencias que ayuden a su futura inserción laboral.

## Nuevas Contrataciones

AÑO	2015		2016	
	HOMBRE	MUJERES	HOMBRE	MUJERES
Gerentes y subgerentes	7	2	17	5
Profesionales y técnicos	114	86	87	80
Otros colaboradores	2.899	986	2.277	782
Total hombres/mujeres	3.020	1.074	2.381	867
<b>TOTAL</b>	<b>4.094</b>		<b>3.248</b>	

Fuente: Sodimac.



## Compensaciones

Sodimac privilegia la contratación de trabajadores a jornada completa, para fomentar la empleabilidad y formación de profesionales del retail. Además, su política salarial contempla un sueldo de entrada a la empresa 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 ingreso de entrada es aquel recién incorporado a la empresa, menor de 30 años, que no posee capacitación ni estudios superiores, y en un alto porcentaje acaba de egresar de la educación media, siendo éste su primer trabajo.

AÑO	SALARIO MÍNIMO PAÍS (\$)	SALARIO INICIAL SODIMAC (\$)	RELACIÓN SODIMAC V/S PAÍS
2014	225.000	356.336	1,58
2015	241.000	360.496	1,50
2016	257.500	385.177	1,50

*Sueldos brutos. Salario inicial Sodimac considera gratificación.*

**Fuente:** Sodimac.

## Equidad de género e inclusión

### POLÍTICA DE INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Desde 2015 Sodimac cuenta con una política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación. La empresa aborda esta materia como un proceso de gestión planificado, sistemático y comprensivo para desarrollar un lugar de trabajo en el que todas las personas, con sus similitudes y diferencias, puedan contribuir a las ventajas estratégicas y competitivas de la organización, y donde nadie sea excluido por un factor que no esté relacionado con su aporte profesional, generación de valor y productividad.

Esta política, llamada +Diversidad, contempló las siguientes acciones durante 2016:

- Ceremonia de inicio de año inclusiva, donde cada trabajador sin importar sus creencias y religiones, pudo sentirse partícipe, participaron 580 trabajadores en forma presencial y también se sumaron las tiendas, bodegas, centros de distribución vía streaming.
- Concurso fotográfico “Una mirada con foco en nosotros”, donde participaron 137 trabajadores.

# Relación con sindicatos

## INCLUSIÓN LABORAL

La empresa tiene un compromiso con la inserción laboral y desarrollo de personas con discapacidad. En tal sentido, al finalizar 2016, 124 trabajadores con capacidades diferentes se desempeñaban en Sodimac, incorporándose al equipo cuatro nuevos colaboradores durante el año.

## EQUIDAD DE GÉNERO

Sodimac ha apoyado distintas iniciativas del Servicio Nacional de la Mujer (Sernam), con el fin de trabajar en un modelo de gestión que permita avanzar en la equidad de género en el trabajo, ejecutando acciones desde el reclutamiento y selección, además de medidas que permitan conciliar la vida laboral, familiar y personal.

En 2016, 114 mujeres ocupaban puestos ejecutivos en la organización, representando un 23% del total de estos cargos. La remuneración de la dotación femenina no tiene ninguna disparidad o alteración sustancial -por diferencia de género- respecto de sus pares hombres en los diversos tipos de cargo.

### Brecha Salarial por Género

CARGO, RESPONSABILIDAD O FUNCIÓN	PROPORCIÓN DEL SUELDO BRUTO PROMEDIO DE EJECUTIVAS Y TRABAJADORAS RESPECTO DE EJECUTIVOS Y TRABAJADORES
Gerentas y ejecutivas principales	92%
Profesionales y técnicas	101%
Trabajadores	102%

Sodimac busca establecer relaciones permanentes y fluidas con las distintas organizaciones sindicales de la empresa, sobre la base del diálogo, mutua colaboración y confianza. Esta política se sustenta en cuatro pilares fundamentales: el respeto a las personas, el compromiso con su desarrollo personal y profesional, la legitimidad de las organizaciones gremiales y el apego a la legislación.

Anualmente se llevan a cabo planes destinados a fortalecer la sindicalización y las relaciones con los representantes de los trabajadores, a través de un programa de formación sindical y reuniones mensuales con los sindicatos, entre otras acciones.

La compañía muestra una tasa de sindicalización del 78%, cifra que supera ampliamente el promedio país. Al cierre de 2016, en Sodimac operaban cinco sindicatos empresa, cinco sindicatos interempresa y un sindicato de establecimiento, inscritos bajo un solo RUT, los que en conjunto representaban a 13.517 trabajadores afiliados.

Durante el año se realizó un proceso de negociación colectiva para el periodo 2016-2018, en el cual participó el Sindicato Nacional de Trabajadores Homecenter que representaba a 8.298 personas. A pesar del diálogo existente y la relación de colaboración que siempre ha existido entre Sodimac y sus sindicatos, el 9 de noviembre de 2016 el Sindicato Nacional de Trabajadores Homecenter inició una huelga legal que se extendió durante 26 días, culminando tras acercar posturas y llegar a un acuerdo.

Finalizada la paralización, la empresa se ha focalizado en obtener aprendizajes, recomponer confianzas y generar un reencuentro para continuar avanzando hacia el futuro.

## Clima laboral

### Trabajadores sindicalizados

AÑO	Nº TRABAJADORES	PORCENTAJE
2014	14.004	74%
2015	13.769	77%
2016	13.517	78%

Fuente: Sodimac.

Pese a que Sodimac integra la industria del retail, con una dinámica competitiva y estructura de jornadas de trabajo complejas, exhibe la menor cantidad proporcional de demandas y juicios del sector en la Dirección del Trabajo. En 2016, se recibieron 83 denuncias de tipo laboral canalizadas por las instancias legales de la empresa, donde 59 causas fueron resueltas y 24 causas están abiertas en investigación.

### Causas Laborales

AÑO	Nº DENUNCIAS
2014	58
2015	61
2016	83

Fuente: Sodimac.

Anualmente se realizan mediciones para hacer seguimiento a la evolución del clima laboral en Sodimac e implementar acciones de mejora. En 2016, 13.927 personas respondieron la encuesta voluntaria que aplica Great Place to Work Institute, es decir el 82% de los trabajadores. En esta medición se alcanzó un Índice de Satisfacción (Trust Index) de un 77% a nivel total de la compañía, representando un alza de dos puntos con relación al período anterior.

La gerencia de personas presenta los resultados a los equipos de cada área para detectar buenas prácticas y generar acciones de mejora a partir de sus observaciones y feedback. En este proceso, se hacen preguntas indagatorias para profundizar en el diagnóstico antes de realizar intervenciones en las áreas con más problemas. A través de talleres de clima laboral, se busca conocer mejor la percepción de los trabajadores de estas áreas sobre el ambiente laboral y rescatar ideas que permitan mejorar la comunicación, la motivación y la relación e introducir cambios significativos que contribuyan a hacer de Sodimac un mejor lugar para trabajar.

A lo largo de 2016 se realizaron una serie de acompañamientos a tiendas, gerencias centrales, bodegas y centros de distribución, con el objeto de facilitar los procesos de mejora y cambios en la forma de relacionarse tanto entre jefaturas y equipos como entre pares. Para lo anterior, se realizaron entrevistas individuales, focus group y espacios de conversación con jefaturas.

#### TASA DE RESPUESTA DEL GPTW (Nº DE TRABAJADORES)

2014	2015	2016
13.147	14.338	13.927

ÍNDICE	2014	2015	2016
Trust Index	69%	75%	77%
GPTW	72%	79%	80%

**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.

## Calidad de vida

En 2016,  
la empresa  
mantiene más de

**70**

**BENEFICIOS  
LABORALES**

Sodimac desarrolla programas y acciones que buscan mejorar el bienestar de trabajadores y sus familias, aportando a su calidad de vida, satisfacción laboral y a la conciliación de su vida y trabajo.

La empresa mantiene más de 70 beneficios laborales relacionados con familia, vivienda,

educación, salud, seguros, ayudas especiales, bonos, asignaciones y reconocimientos. La percepción de estos beneficios se mide anualmente a través de la encuesta Great Place to Work (GPTW). En 2016, el 87% de las personas que contestaron la encuesta, consideraron que Sodimac tiene beneficios especiales y únicos.

<b>PRINCIPALES BENEFICIOS (M\$)</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Bono de vacaciones	4.023.006	4.399.000	4.426.828
Antigüedad y permanencia	555.392	715.811	813.337
Bono de asistencia	1.982.731	2.675.044	2.945.574
Aguinaldos	1.703.755	1.803.347	1.781.432
Sala cuna	1.061.436	1.197.707	1.212.150
Beneficios por traslados	2.593.820	2.775.998	2.859.138
Beneficios por uniforme y ropa de trabajo	1.090.863	1.506.422	1.316.309
Eventos corporativos	1.775.729	1.679.024	1.913.908
Casino y colación	10.228.178	11.024.108	11.322.410

*Fuente: Sodimac.*



## PRINCIPALES PROGRAMAS

### +Vivienda

El objetivo de +Vivienda es entregar herramientas que faciliten y apoyen los esfuerzos de los trabajadores para hacer realidad su sueño de una casa propia. Durante 2016 ello se tradujo en diferentes acciones para informar sobre los beneficios estatales y los que entrega Sodimac para obtener una vivienda. Las charlas, talleres y difusión comunicacional realizados alcanzaron a 2.556 trabajadores a nivel nacional.

Además de la asesoría y orientación en la postulación a subsidios del Estado, Sodimac ofrece préstamos para facilitar este proceso. En 2016 se otorgaron préstamos a 22 trabajadores con este fin, por más de \$18 millones.

### +Sano

El programa +Sano ¡Qué rico es comer así!, tiene como objetivo motivar cambios de hábitos, incorporando conocimientos que permitan modificar gradualmente los patrones alimenticios. Para ello se realizan actividades permanentes en todos los lugares de trabajo, tales como talleres, charlas y capacitaciones, en las que participaron 26.235 trabajadores durante 2016. Asimismo, se ofrece diariamente un menú saludable en los casinos que hay en cada una de las tiendas y otras instalaciones de la empresa, destacando la información nutricional relevante para promover su consumo.

### +Salud

Por intermedio del programa +Salud se fomenta y resguarda la salud física de los trabajadores, ofreciendo asesoría y asistencia en una correcta utilización de planes de salud y beneficios asociados. Esta orientación la entregan los asistentes sociales de la empresa a lo largo del país.

En 2016, se realizaron diversos operativos de salud (mamografías, oftalmológicos, dentales y preventivos, entre otros) en el lugar de trabajo, que beneficiaron a 8.069 trabajadores. También se otorgaron 786 préstamos de salud

para cubrir distintas prestaciones de alto costo, principalmente hospitalizaciones de los trabajadores o sus cargas.

Adicionalmente, Sodimac mantiene un convenio complementario de salud con Sermecoop, que en 2016 conllevó realizar 375.675 prestaciones reembolsadas con un beneficio total entregado por Sermecoop superior a \$3.247 millones.

### +Tú

+Tú se enfoca en generar una cultura que promueva la salud mental y el bienestar integral de los trabajadores a través de la prevención y la asistencia.

Entre las principales acciones que se realizaron en este ámbito en 2016 está la realización de una serie de actividades tendientes a fomentar el autocuidado y el manejo del estrés en todas las instalaciones del país, en las que participaron 2.167 personas a nivel nacional.

Los trabajadores también tienen a su disposición salas de descanso en todas las tiendas del país, en la oficina de apoyo existe un gimnasio y en el principal centro de distribución se dispone de una piscina y otras instalaciones deportivas.

### +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, marco en el cual a lo largo del año un total de 8.304 trabajadores participaron en actividades deportivas, entre ellas campeonatos regionales, programas de pausa saludable, acondicionamiento físico, encuentros de fútbol, tenis de mesa, clases de pilates, yoga, zumba, baile entretenido y corridas.



El programa además ofrece apoyo económico a trabajadores que se desempeñan como deportistas destacados. En 2016 se benefició a tres trabajadores. Además, con el objetivo de incentivar la vida saludable y promover el uso de la bicicleta, se desarrolló durante el mes de noviembre la campaña “Pedalear te hace bien”, donde participaron 176 trabajadores.

**PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS**

2014	6.025
2015	9.635
2016	8.304

Fuente: Sodimac.

**+Cultura**

Como una forma de aportar al desarrollo integral de los trabajadores y sus familias, Sodimac genera una agenda cultural anual que incluye, entre otros, conciertos, exposiciones de artes visuales, obras de teatro, danza, salidas culturales, bailes de salón, concursos de pintura y fotografías.

Para concretar este programa, Sodimac establece importantes alianzas con entidades gubernamentales y privadas, de modo de ofrecer actividades a trabajadores de todo el país. En 2016, 5.317 trabajadores y familias participaron de 17 actividades culturales en Santiago y regiones.

**PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES CULTURALES**

2014	7.324
2015	6.453
2016	5.317

Fuente: Sodimac.

**Biblioteca Sodimac**

En forma complementaria, se dispone de la Biblioteca Sodimac, que incluye desde ediciones de lectura complementaria para los hijos en edad escolar hasta grandes clásicos de la literatura y todo tipo de novelas. Con más de 2.900 títulos, los trabajadores de Arica a Punta Arenas pueden solicitarlos a través de los respectivos jefes de recursos humanos. Durante el 2016, 2.911 trabajadores solicitaron libros a lo largo de todo el país.

**Orientación social**

Sodimac mantiene una red de 53 asistentes sociales ubicados en todas las tiendas, bodegas, centros de distribución y oficinas del país, quienes de manera personalizada y confidencial, guían y ayudan al trabajador y su familia en la resolución de sus problemas.

Además de préstamos para enfrentar hospitalizaciones u otros problemas de salud mayores, en 2016 se entregaron 165 ayudas económicas a trabajadores afectados por alguna situación social de emergencia por un monto total de más de \$40 millones.

Enmarcado en la política del uso problemático de alcohol y otras drogas, Sodimac también realiza un trabajo sistemático de apoyo y contención a aquellos trabajadores que presentan este problema, ofreciendo asesoría, derivación y seguimiento, aparte de apoyo económico para tratamientos de rehabilitación en algunos casos. En 2016 este apoyo benefició a 14 trabajadores.

## Seguridad y Salud Ocupacional

El cuidado y la seguridad de trabajadores y los clientes son máxima prioridad para la empresa. Por ello, todas las instalaciones de Sodimac están certificadas en el nivel de desarrollo preventivo 4 del sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional ACHS, que es el más exigente y permite controlar los riesgos de manera más efectiva.

En la empresa operan comités paritarios activos en la totalidad de las instalaciones y, en conjunto con la ACHS, se efectúan cursos a estos comités con un enfoque en la investigación y en la gestión de los accidentes ocurridos. Igualmente, se incentiva un reconocimiento

mensual al trabajador que se destaque en prevención de riesgos, con el propósito de potenciar el rol de estas estructuras.

Además, en el ejercicio se realizaron cursos, campañas, caminatas y planes de acción y seguimiento para minimizar las condiciones y conductas de riesgo, junto con potenciar el autocuidado.

Se trató, además, de un año significativo dado el avance en cumplimiento de los estándares que permitieron comenzar con la certificación de OHSAS 18.001, normativa internacional de seguridad y salud ocupacional.



En 2016,  
se dictaron  
28 cursos,  
alcanzando

**60.576**  
HORAS DE  
CAPACITACIÓN

### EDUCACIÓN Y FOMENTO DE LA SEGURIDAD

En 2016, se dictaron 28 cursos para minimizar las condiciones y conductas de riesgo de los trabajadores, así como potenciar el autocuidado. Estos cursos contaron con la participación de 5.639 trabajadores, alcanzando 60.576 horas de capacitación. Además, junto con la ACHS se efectuaron otros 648 cursos, en los que participaron 6.443 trabajadores, alcanzando 24.786 horas de capacitación.

<b>CAPACITACIONES SODIMAC</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nº cursos	33	43	28
Nº trabajadores	3.599	12.027	5.639
Nº de horas	12.637	62.797	60.576

Fuente: Sodimac.

<b>CAPACITACIONES ACHS</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Nº cursos	182	816	648
Nº trabajadores	2.054	14.317	6.443

Fuente: Sodimac.

### TASA DE SINIESTRALIDAD, ACCIDENTABILIDAD Y AUSENTISMO

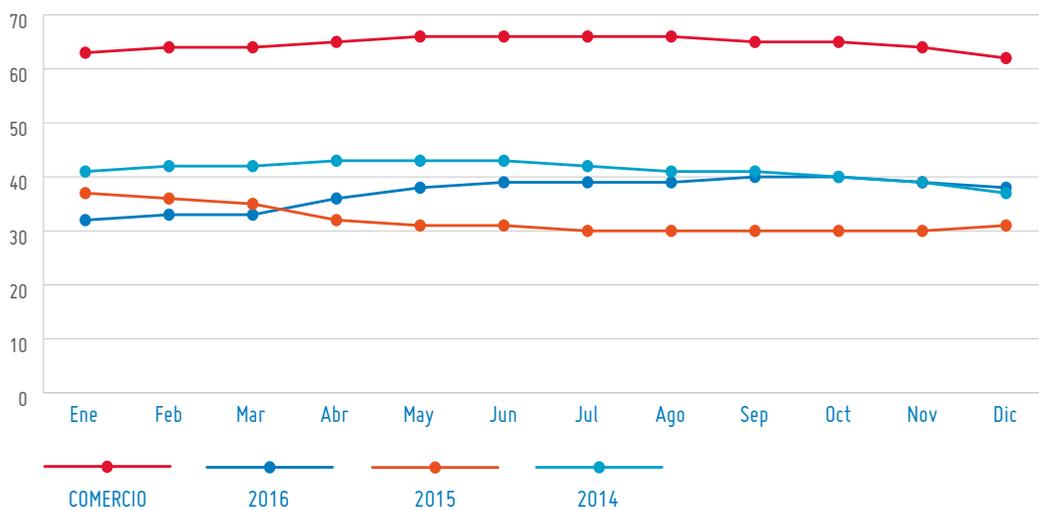
La compañía supervisa, asesora y promueve el cumplimiento del Programa de Prevención de Riesgos. Para Sodimac es prioritario trabajar junto con sus comités paritarios, los cuales están presentes en todas las tiendas e instalaciones, con representación del 100% de los trabajadores. Para ello, se preocupa de entregarles herramientas técnicas y de ayudarlos a profundizar en las funciones que les encomienda la ley, lo que motiva la realización cada año de cursos en conjunto con la ACHS.

Adicionalmente, la empresa reconoce anualmente 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 desde el año 2013, alcanzando cifras en el 2016 que representan una baja de un 35% en los índices de accidentalidad y un 11% en los índices de siniestralidad, prácticamente mejores que el promedio del comercio.

### TASA DE SINIESTRALIDAD

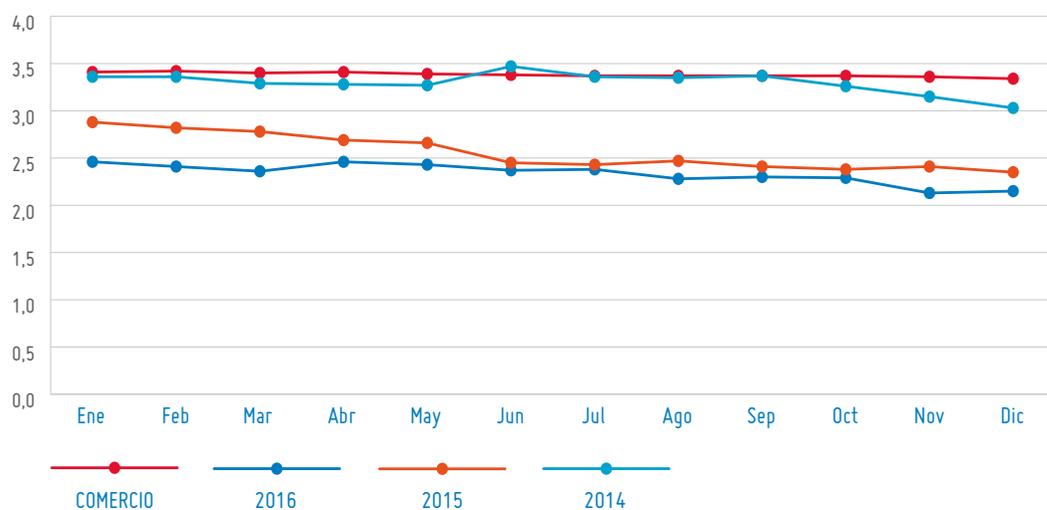
Fórmula de cálculo:  $N^{\circ}$  de días perdidos / Promedio de trabajadores x 100.



Fuente: Sodimac.

### TASA DE ACCIDENTABILIDAD

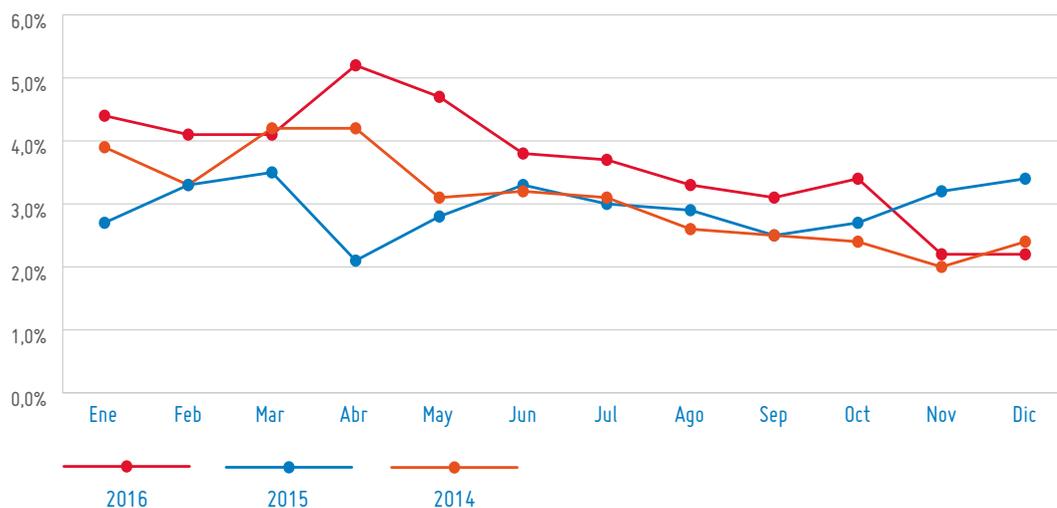
Fórmula de cálculo:  $N^{\circ}$  de accidentes / Promedio de trabajadores x 100.



Fuente: Sodimac.

### TASA DE AUSENTISMO POR ACCIDENTES LABORALES

Fórmula de cálculo:  $\text{N}^\circ \text{ de trabajadores} / \text{Días perdidos} / \text{N}^\circ \text{ de trabajadores} / \text{Horas perdidas} \times 100$ .

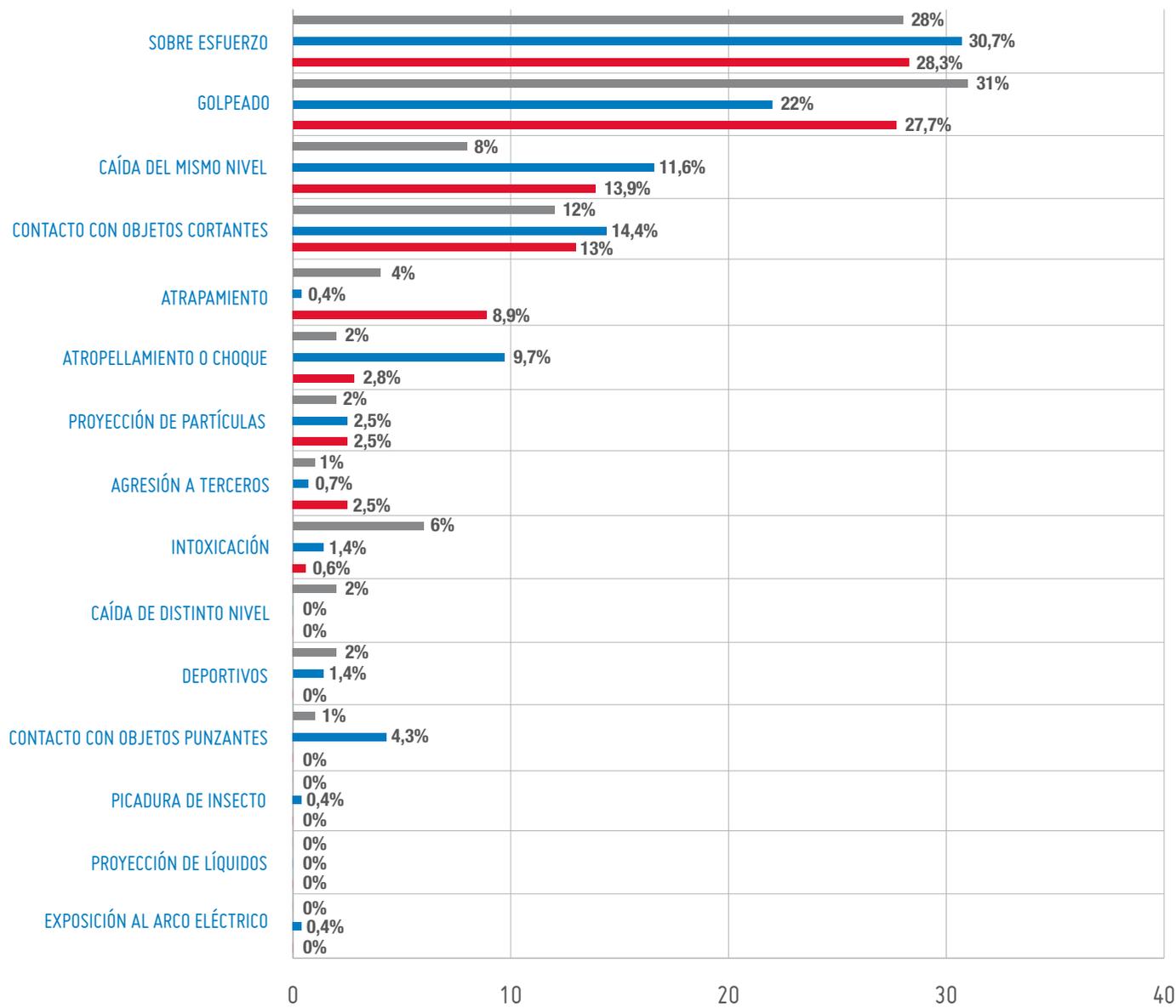


Fuente: Sodimac.

ZONA O REGIÓN	2014				2015				2016			
	DÍAS PERDIDOS POR ACCIDENTES	ACCIDENTES	ENFERMEDADES PROFESIONALES	VÍCTIMAS MORTALES	DÍAS PERDIDOS POR ACCIDENTES	ACCIDENTES	ENFERMEDADES PROFESIONALES	VÍCTIMAS MORTALES	DÍAS PERDIDOS POR ACCIDENTES	ACCIDENTES	ENFERMEDADES PROFESIONALES	VÍCTIMAS MORTALES
Zona Norte	631	67	0	0	864	65	0	0	799	47	4	0
Zona Centro	1.281	122	0	0	902	49	1	0	402	36	2	0
Zona Sur	1.128	92	0	0	1.013	83	0	0	1.163	74	1	0
Región Metropolitana	3.898	287	1	1	2.887	239	0	0	4.230	204	4	0
<b>HOMBRES</b>	<b>5.042</b>	<b>432</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4.412</b>	<b>312</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>258</b>	<b>258</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>MUJERES</b>	<b>1.896</b>	<b>136</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.254</b>	<b>124</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>103</b>	<b>103</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>6.938</b>	<b>568</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5.666</b>	<b>436</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>361</b>	<b>361</b>	<b>11</b>	<b>0</b>

Fuente: Sodimac.

### Principales lesiones por accidentes



2014  
 2015  
 2016

**Nota:** En 2016 se registraron 361 accidentes laborales, de los cuales 258 fueron hombres y 103 mujeres. La tasa de días perdidos por accidentes fue 33,77.

**Fuente:** Sodimac.

## 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 de trabajo de los empleados externos. También se preocupa de efectuar capacitaciones en las tiendas de todo el país sobre la legislación laboral vigente, con un enfoque específico en subcontratación.

El objetivo es promover la capacidad de autorregulación, en la búsqueda de una relación de equilibrio entre empleadores y trabajadores subcontratados, previniendo a la vez demandas y multas por contravención a la normativa laboral. Con ese objetivo, la Unidad de Subcontratación en conjunto con la Dirección del Trabajo, organizó la quinta Mesa de Trabajo Tripartita en la que se capacita 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 otros temas.

En materia de juicios y demandas realizados por trabajadores externos, durante el año se produjeron un total de 105 causas tramitadas por la Unidad de Subcontratación, de las cuales 61 concluyeron en el periodo y el resto se encuentra en trámite.

	2014	2015	2016
Empresas externas (*)	64	79	93
Nº de trabajadores (**)	4.230	4325	4.374
Nº de fiscalizaciones	4	4	0
Nº de multas	5	0	0

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

(\*\*) En 2016 la dotación estuvo compuesta por 4.374 trabajadores subcontratados, de los cuales 2.490 eran hombres y 1.884 mujeres.

**Fuente:** Sodimac.