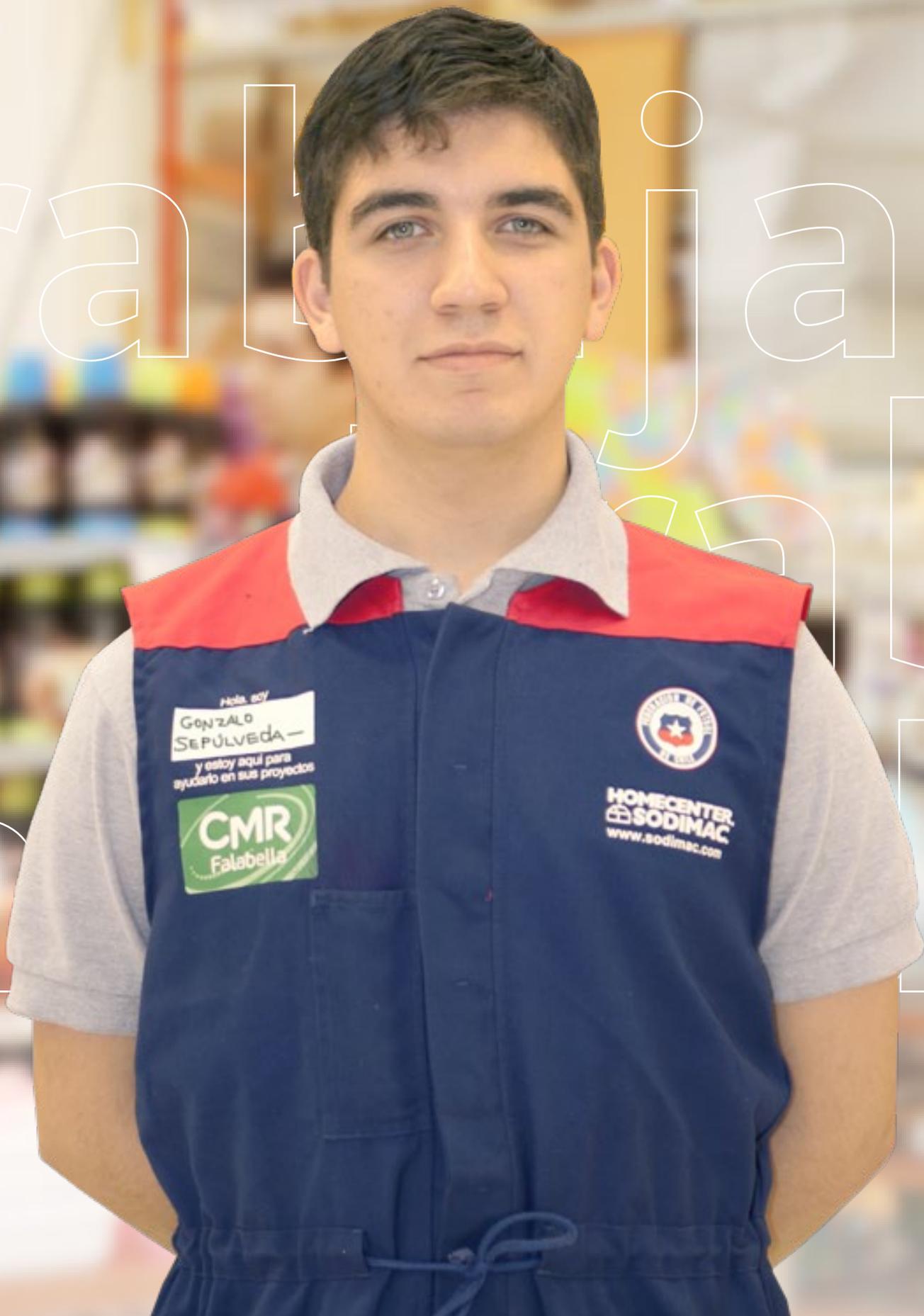


ral
liad
b
lo



lor
ajá
ore

Nuestros trabajadores

Sodimac se distingue por ser una compañía que procura el desarrollo integral de sus trabajadores, buscando a la vez formar profesionales del retail. Esta visión estratégica es la que permite sostener el crecimiento de largo plazo de la empresa, constituyéndose en uno de sus principales desafíos, lo que implica una fuerte inversión anual en capacitación y reforzamiento de las habilidades profesionales.

GRI
2.8
EC5
EC7
LA1
LA2
LA3
LA4
LA6
LA7
LA8
LA9
LA10
LA11
LA12
LA13
LA14
LA15
HR5
PG
1
2
3
6
ISO
6.3
6.4
6.8

Evaluación de desempeño



Se evalúa a los trabajadores que se hayan desempeñado en la empresa durante al menos 6 meses del año. Dado esto, 11.869 personas fueron evaluadas en 2012, es decir el 95% del total de trabajadores. Para desarrollar este proceso, en el período se capacitó a 750 jefes.

Capacitación

21.796

Trabajadores capacitados

Durante el año, se destinaron 511.565 horas a capacitación, beneficiando a 21.796 trabajadores.



Desarrollo de carrera y planes de sucesión

Sodimac tiene un sistema de identificación, medición y desarrollo de competencias laborales que ayuda a la planificación de carrera y facilita la toma de decisiones para los ascensos. Durante 2012, se generaron 10 ascensos (6 gerentes y 4 subgerentes de tiendas).



Concursos internos

El 98% de los ascensos en las tiendas se realiza mediante concursos internos y planes de sucesión, cifra que en el conjunto de la organización se acerca al 90%. Durante 2012, se efectuaron 1.168 concursos internos a nivel nacional.

98%

Ascensos mediante concursos internos

1.168

Concursos internos

Construyendo un gran lugar para trabajar

79%

Sodimac una buena empresa para trabajar

En su versión 2012, la encuesta GPTW fue respondida por 13.346 trabajadores. El resultado del Índice de Satisfacción (Trust Index) fue de 74% y 79% respondió que Sodimac es una buena empresa para trabajar, mejorando respecto del año anterior.

Privilegiando la mano de obra local

31

Ferias Laborales



La política de Sodimac es seleccionar a sus trabajadores entre personas que residen dentro del radio donde se emplazan las tiendas, reclutando según este criterio a un 90% de la dotación requerida. Para ello, en 2012 la empresa participó en 31 ferias laborales a lo largo del país.

Nuestro Trabajador

Calidad de Vida



7.450 trabajadores y sus familias participaron en Programa Cultural y otros 3.132 en actividades deportivas en 2012. También se lanzó el programa de alimentación saludable “+Sano ¡Qué rico es comer así!”, con actividades en las que participaron más de 4 mil trabajadores.

Beneficios laborales y sociales

\$19.647

Millones en beneficios laborales

Más de \$19.647 millones en beneficios laborales y sociales otorgó Sodimac a sus trabajadores en 2012, incluyendo beneficios de vivienda, educación, salud, bonos y asistencia, entre otros.



Cuidado y seguridad



La totalidad de las tiendas obtuvo la certificación GPS-ACHS, herramienta de gestión que permite controlar los riesgos de forma práctica y efectiva. Las tasas de siniestralidad y accidentabilidad disminuyeron 32% y 35%, respectivamente, en comparación al año anterior.

Pluralismo e integración



Durante 2012, 28 tiendas obtuvieron el Sello IGUALA de Conciliación de Buenas Prácticas Laborales y de equidad de género. y otras se encuentran en revisión de sus planes de acción para obtener esta certificación.

Diálogo con nuestros sindicatos

68%

Tasa de sindicalización



Sodimac posee un solo RUT, lo que se traduce en que sus sindicatos tienen carácter nacional. Actualmente, en la compañía existen cuatro de estas organizaciones, que en conjunto cuentan con 13.904 trabajadores afiliados, lo que representa una tasa de sindicalización de 68%, índice superior al promedio de 11% observado a nivel nacional, según datos publicados por la Dirección del Trabajo.

stros adores

Escuela de Excelencia Sodimac



Un eje central del esfuerzo para potenciar las habilidades y formar profesionales del retail al interior de la organización es la Escuela de Excelencia Sodimac, que es parte de la Gerencia de Personas. Desde su creación, hace 11 años, ha capacitado a más de 110.000 trabajadores, impartiendo más de 3,5 millones de horas de formación, mediante diferentes cursos presenciales y vía e-learning.

En este contexto, se imparten diversos cursos, entre los que resaltan los de Gestión de Proyectos, Atención a Clientes, Venta de Proyectos, Gestión de Piso, Trabajo en Equipo y Clima para Jefaturas y Legislación. También, se impulsan programas e-learning, que pueden ser realizados en forma remota desde un computador y con un sistema de seguimiento del avance, incluyendo pruebas de evaluación.

Los cursos son desarrollados en su mayoría por el Organismo Técnico Ejecutor de Capacitación (OTEC) Traineemac, filial de Sodimac, y están certificados bajo la norma ISO 9001 y NCH 2778, para así cumplir con todos los requisitos legales que exige el Sence.

Asimismo, gracias a convenios con diferentes universidades en Chile, la Escuela de Excelencia Sodimac ha podido entregar a cientos de trabajadores la oportunidad para que cursen carreras universitarias y opten por becas de estudios superiores.



Objetivos

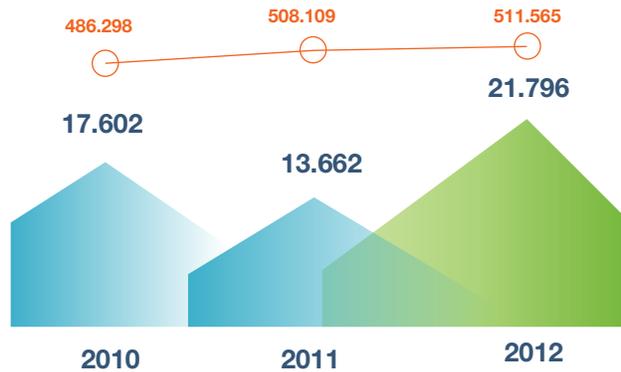
Promover la igualdad de posibilidades de desarrollo de carrera, de acuerdo a los méritos personales y laborales de cada trabajador.

Diseñar y ejecutar programas de formación y aprendizaje exclusivos para los trabajadores de Sodimac, en función de las particularidades del negocio y de la estrategia definida por la empresa.

Entregar las herramientas necesarias para su desarrollo como profesionales del retail, de manera que puedan brindar el mejor servicio a los clientes.

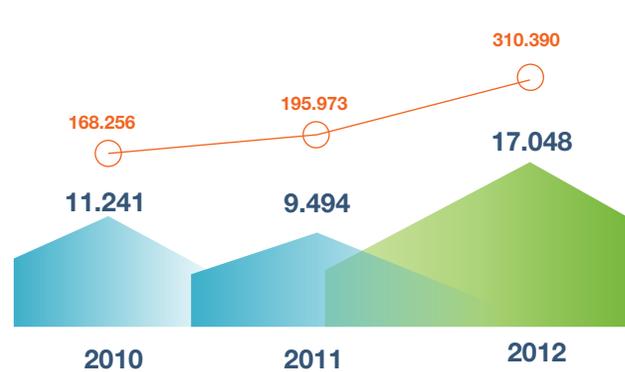
Horas Capacitación Compañía

Número de trabajadores / Horas utilizadas



Horas Capacitación Sence

Número de empleados / Horas utilizadas



Fuente: Sodimac.

Tiempo para capacitación: una necesidad

Sodimac concibe la expansión de la empresa como un esfuerzo mancomunado 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. La compañía está conciente que esto se logra implementando políticas que ayuden a generar un mayor compromiso de sus empleados, permitiéndoles desarrollarse al interior de la organización y compatibilizar plenamente sus labores en la cadena con su vida personal.

El crecimiento de Sodimac en 2012 acrecentó la necesidad de preparar a la dotación para enfrentar este período de mayor actividad. Durante el año, se destinaron 511.565 horas a capacitación, beneficiando a 21.796 trabajadores, de los cuales 12.996 son hombres y 8.800

son mujeres.

Traducido a acciones concretas, en 2012 se llevó a cabo un activo programa de capacitación continua, destinado a fortalecer diferentes habilidades, entre ellas el liderazgo y la atención a clientes. A nivel de gerencias y jefaturas el foco estuvo puesto en reforzar destrezas directivas mediante diplomados y programas académicos, impartidos a través de Universidad Adolfo Ibáñez, DuocUC y AIEP de la Universidad Andrés Bello, que entregan un conocimiento más acabado de las actividades comerciales desarrolladas por Sodimac. La capacitación, de hecho, resultó un factor clave en tanto la empresa estuvo inmersa en un contexto de mejoras de eficiencia y mayor productividad.

CAPACITACIÓN POR TIPO DE CARGO			
	2012		
	Horas utilizadas	N° de trabajadores	N° de horas por trabajador
Jefe	62.010	1.695	37
Supervisor	15.574	675	23
Administrativo	24.712	1.292	19
Operativo	407.407	17.923	23
Otros cargos	1.862	211	9
Total	511.565	21.796	23

Fuente: Sodimac.

FORMACIÓN EN TIENDAS		
Programas	Número de participantes	Horas liderazgo tiendas
Año	2012	
Diplomado en Habilidades Directivas y Gestión de Retail (Universidad Adolfo Ibáñez)	37	2.775
Diplomado en Gestión de Retail (DuocUC)	90	9.434
Desarrollo de Líderes de Tienda (Escuela de Excelencia Sodimac)	63	2.520
Desarrollo de Líderes de Caja (Escuela de Excelencia Sodimac)	59	928
Programa de Especialización de Vendedores (AIEP – Universidad Andrés Bello)	64	2.135

Fuente: Sodimac.

Potenciando el talento

Dentro de la gestión de Sodimac se otorga una especial importancia a lograr proveer las herramientas y brindar las oportunidades que ayuden a que nuestros trabajadores se desarrollen dentro de la empresa y tengan una carrera ascendente. Sodimac tiene una serie de instrumentos que permiten potenciar el talento dentro de la organización.

Evaluación de desempeño

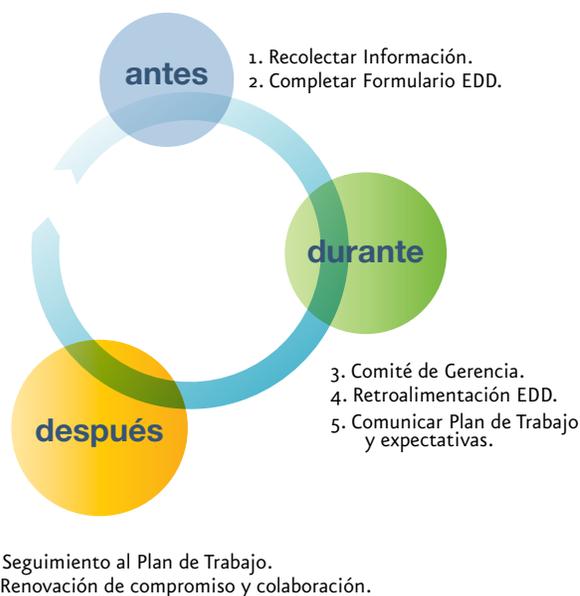
La Evaluación de Desempeño es un proceso formal que se realiza una vez al año en toda la empresa. Se fundamenta en el principio del mejoramiento continuo y contempla un análisis integral del trabajo efectuado por cada trabajador. Este proceso está en manos de la jefatura directa de cada empleado, en una fecha previamente establecida y conocida por todos al interior de la empresa, tarea apoyada por una campaña comunicacional y de capacitación interna.

Los resultados de las evaluaciones de desempeño son muy relevantes, puesto que se generan diversos incentivos asociados a la obtención de una nota igual o superior a 5,5, entre los que se pueden resaltar: Postulación a concursos internos y postulación y obtención de becas de estudio.

El requisito para participar del proceso de Evaluación de Desempeño en Sodimac implica que, durante el año a evaluar, el trabajador se haya desempeñado al menos la mitad del tiempo del periodo, es decir 6 meses. Dada esta situación, el año 2012 del total de trabajadores recibieron su evaluación el 95%, que equivalen a 11.869 personas, de los cuales 7.014 son hombres y 4.855 mujeres.

Además, en 2012 se capacitó en el Modelo de Gestión y Evaluación por Competencias a las distintas jefaturas de tienda a nivel nacional, abarcando a supervisores de cajas, jefes de cajas, jefes de departamento, jefes de RR.HH, subgerentes y gerentes de tienda, entre otros. El total de jefaturas capacitadas en tiendas fue 750.

Proceso de evaluación de desempeño



AÑO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		
	TRABAJADORES CAPACITADOS	HORAS DE CAPACITACIÓN	TRABAJADORES EVALUADOS
2010	900	2.439	10.827
2011	1.313	10.494	11.750
2012	750	3.340	11.869

Fuente: Sodimac.



Desarrollo de carrera y planes de sucesión

Sodimac cuenta, asimismo, con un sistema de identificación, medición y desarrollo de competencias laborales que ayuda a la planificación de carrera dentro de la compañía y facilita la toma de decisiones para los ascensos. Gracias a este proceso, es posible 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.

Un aporte relevante de los planes de sucesión es que los trabajadores tienen la posibilidad de conocer el resultado de su evaluación, permitiéndoles saber las competencias en las que poseen un buen desempeño y aquellas que deben mejorar para alcanzar el nivel requerido por un cargo superior.

En 2009, se realizó un proceso de Plan de Sucesión en todas las tiendas, evaluando a 554 jefaturas. Los resultados han sido utilizados en los años sucesivos, para efectuar ascensos en cargos de gerentes y subgerentes de tienda, y en la selección de los trabajadores que participaron en los diplomados en Habilidades Directivas y Gestión de Retail. Durante 2012 se generaron 10 ascensos (6 gerentes y 4 subgerentes de tiendas), donde participaron 27 subgerentes y 84 jefaturas de tiendas.

Concursos internos

Las políticas de fomento al desarrollo laboral incluyen la existencia de concursos internos que se abren 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. Para ello, el candidato debe cumplir con los requisitos y ajustarse al perfil del cargo.

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, cifra que en el conjunto de la organización se acerca al 90%.

Durante 2012, se efectuaron 1.168 concursos internos a nivel nacional. Además, se retroalimentó a los trabajadores que participaron en algún proceso de concurso interno y no fueron seleccionados, a través de una carta por parte de la empresa informando aspectos que les permitan mejorar su desempeño y aumentar sus posibilidades en concursos futuros.

AÑO		CONCURSOS
	2010	613
	2011	750
	2012	1.168

Fuente: Sodimac.

Privilegiando la mano de obra local

Sodimac mantiene 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.

Para privilegiar la mano de obra local, existe un plan que busca establecer una estrecha relación con las comunidades de diferentes municipios de Chile, participando en diversas ferias laborales. De esta forma, en 2012 la empresa se hizo presente en 31 ferias a lo largo del país.

Esta tarea ha sido apoyada por distintas Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), con el objetivo de contribuir a la inserción laboral de personas cesantes, trabajadores que desean cambiar su actividad

ocupacional y de quienes ingresan por primera vez al mundo laboral.

Otra iniciativa ha sido el impulso de alianzas con distintas instituciones que ofrecen formación técnica gratuita a jóvenes de escasos recursos, desocupados y que desean integrarse al mundo del trabajo, para entregar cupos que aseguren prácticas laborales, de manera que los alumnos adquieran conocimientos y experiencias que contribuyan a su futura inserción.

Por otra parte con el fin de facilitar la reinserción de quienes forman parte del sistema post penitenciario, Sodimac y el Patronato Local de Reos de Antofagasta firmaron en octubre de 2011 un convenio para impulsar un programa piloto de intermediación laboral, el cual permite equilibrar, en parte, la desigualdad que estas personas enfrentan al momento de postular a distintos trabajos.

NUEVAS CONTRATACIONES						
Año	2010		2011		2012	
Género	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total nuevas contrataciones	3.754	1.446	3.630	1.653	5.452	3.164

NUEVAS CONTRATACIONES POR EDAD						
Año	2010		2011		2012	
Género	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menores de 30	3.197	1.106	3.090	1.215	4.413	2.150
Entre 30 y menos de 50	483	308	455	394	875	892
50 y más	74	32	85	44	164	122

NUEVAS CONTRATACIONES POR ZONA						
Año	2010		2011		2012	
Género	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Región Metropolitana	1.628	652	1.473	702	1.993	1.287
Zona Centro	487	181	607	277	815	474
Zona Norte	706	303	828	456	1.100	777
Zona Sur	933	310	722	218	1.544	626

TASAS						
Año	2010		2011		2012	
Género	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de nuevas contrataciones	22,9%	8,8%	21,1%	9,6%	26,7%	15,5%
Tasa de egreso de nuevas contrataciones	10,2%	2,7%	10,8%	3,3%	10,2%	3,9%
Contrataciones en tiendas	5.200		5.283		8.616	

Fuente: Sodimac.



Construyendo un gran lugar para trabajar

Considerando que es un pilar estratégico para Sodimac, y buscando alcanzar la meta de ser en 2015 la mejor empresa del retail para trabajar en Chile, existe la política de medir el clima laboral en forma permanente para adoptar todas las acciones que deriven en un proceso de mejoramiento continuo.

Sodimac 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.

La aplicación de esta encuesta, que es totalmente voluntaria y anónima, en su versión 2012 fue respondida por 13.346 trabajadores de tiendas, centros de distribución y oficinas de apoyo. El resultado del Índice de Satisfacción (Trust Index) a nivel total de la empresa fue de 74%, lo que representó una mejora en relación con el año anterior.

TASA DE RESPUESTA DEL GPTW			
	2010	2011	2012
	10.347	11.778	13.346
Índice			
Trust Index	67%	71%	74%
GPTW	70%	74%	79%

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: GPTW.



Acciones de clima laboral

Durante el 2012, la subgerencia de clima laboral trabajó de manera directa y con la ayuda de consultoras especializadas, con las áreas de la empresa que obtuvieron los puntajes más bajos en la encuesta GPTW. El programa tuvo una duración de 6 meses y en todos los casos se tradujo en un aumento significativo del puntaje, incluso con un crecimiento de 20 puntos en una de las áreas.

Se continuó con talleres de GPTW Journey, en los que participaron 144 jefaturas de tiendas y oficinas de apoyo. Posteriormente se les invitó a reuniones mensuales, donde se abordaron las dificultades y avances en sus respectivas áreas, lo que ha permitido que estos encuentros se transformen en una instancia de conversación, apoyo, transferencias de buenas prácticas y aprendizaje conjunto.

Calidad de Vida

Sodimac impulsa y gestiona diversos programas que buscan fomentar el bienestar y calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

En el ámbito de mejorar y aportar a una calidad de vida más plena y satisfactoria, nuestra estrategia de trabajo se basa en educar a los trabajadores y ser facilitadores para que ellos adquieran ciertas herramientas que les permitan, por si mismos y de manera informada, decidir si incorporan a su vida cotidiana ciertas acciones de cambio que les signifiquen un mayor bienestar.

Los focos de acción se centran en los siguientes ámbitos: programas de calidad de vida, orientación social, administración y difusión de beneficios, recreación e integridad corporativa.





Programa Deportivo

Bajo esta mirada, continuamos desarrollando el Programa Deportivo anual, dado el impacto positivo que las actividades deportivas tienen en la salud física y mental de los trabajadores, además de entretener y desarrollar un espíritu de equipo.

En 2012 se desarrollaron diversas actividades deportivas, entre las que destacaron las corridas familiares y cicletadas. Además se dio continuidad a otras actividades como encuentros de fútbol, tenis de mesa y yoga, entre otros.

PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS		
2010		3.156
2011		4.703
2012		3.132

Fuente: Sodimac.

Programa Cultural

En el ámbito de acceso a la cultura y las artes hacia los trabajadores, se desarrolla el Programa Cultural, en el cual se ofrecen diversos espectáculos del más alto nivel y en diferentes expresiones artísticas, como ballet, teatro, conciertos, exposiciones, entre otros.

En 2012 las actividades estuvieron enfocadas a la familia con una propuesta en el ámbito de los conciertos y obras de teatro. El programa cultural cerró el año con un total de 12 actividades y benefició a un total de 7.450 trabajadores con sus familias a lo largo del país.

PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES CULTURALES		
2010		8.964
2011		9.119
2012		7.450

Fuente: Sodimac.



Programa de alcohol y otras drogas

En Sodimac, se aplica un programa de prevención del consumo de alcohol y otras drogas que toma en cuenta las consecuencias que el abuso de dichas sustancias causa en el ámbito laboral y familiar.

En 2012 en el ámbito preventivo se aprovecharon ciertas actividades de carácter recreacional y deportivo para difundir información relativa a cuidados necesarios para prevenir la incidencia negativa de ciertas conductas de riesgo, mediante volantes y folletería entregada tanto a trabajadores como sus familias. En el ámbito asistencial, se continuó con el apoyo y tratamiento de trabajadores que enfrentaron su situación de uso problemático de alcohol u otras drogas y entraron al programa de asistencia 18 casos, de los cuales 3 fueron dados de alta y 8 se encuentran en tratamiento, mientras que otros 5 desertaron y 2 fueron desvinculados de la empresa.

Programa de alimentación saludable

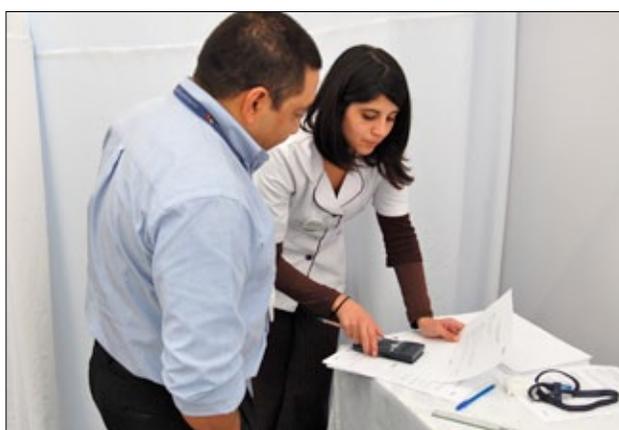
En 2012 como parte de su compromiso por mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, Sodimac lanzó el programa de alimentación saludable “+Sano ¡Qué rico es comer así!”.

Esta iniciativa, patrocinada por el programa Elige Vivir Sano del Gobierno de Chile y que cuenta con la asesoría de la empresa Aramark, tiene como objetivo crear conciencia en los trabajadores en torno a este tema, a través de la adquisición de herramientas que les permitirán identificar las características de una alimentación saludable; escoger la cantidad adecuada de alimentos para cada persona y aprender a elegir aquellos alimentos que potenciarán su nutrición.

Durante el año, se efectuaron una serie de actividades, entre ellas, evaluaciones nutricionales en todos los lugares de trabajo de Sodimac; la realización de una encuesta confidencial a 4.815 trabajadores para medir el perfil alimentario; tres charlas nutricionales donde participaron 4.015 trabajadores; actividades de difusión; y la incorporación en el menú diario de los casinos de la compañía del “Plato Saludable del Día”.

Programa de salud

La salud, la integridad física y el bienestar de sus trabajadores es una materia de profunda importancia para Sodimac, considerando su positivo impacto sobre la operación y los resultados de la empresa, así como en la reducción del ausentismo laboral. Por este motivo, se mantiene un convenio complementario de salud con la Cooperativa Sermecoop, acordado en conjunto con los sindicatos de la compañía y cuya descripción se encuentra claramente señalada en los contratos colectivos.



Dicho convenio se caracteriza por tener un carácter solidario, con un costo que se financia en forma bipartita entre los trabajadores y la empresa, destacando por su independencia en el monto del aporte frente a cualquier preexistencia.

Durante 2012, se realizaron 319.092 prestaciones reembolsadas. De este total, el beneficio entregado por Sermecoop fue de M\$2.432.655.

Además, en el contexto de prevención se entregaron 2.585 dosis de vacuna contra la influenza bajo el sistema de financiamiento compartido y se promovió con gran éxito la campaña “Sonrisa Sermecoop” con el objeto de que los trabajadores accedan a prestaciones dentales con una mayor cobertura beneficiando a 1.933 trabajadores.

PRESTACIONES SERMECOOP (M\$)		
Año	N° de prestaciones	Beneficio Sermecoop
2010	211.649	\$ 1.930.367
2011	235.414	\$ 2.246.913
2012	319.092	\$ 2.432.655

Fuente: Sodimac.

Programa Futura Mamá y Paternidad Responsable

La incorporación y participación creciente de la mujer en el campo laboral, sumado al incremento de hogares con dependencia exclusiva de la madre, hacen que Sodimac se plantee el desafío de crear entornos laborales que favorezcan la inclusión de la mujer y permitan una adecuada conciliación de responsabilidades laborales y familiares.

En este sentido, el compromiso de la empresa va más allá de lo que la normativa legal exige, por lo que desde el año 2009 hemos estado implementando el programa Futura Mamá que, en su primera etapa, consideró la entrega de manuales educativos con información práctica sobre cuidados en el embarazo, etapa de amamantamiento y su importancia, protección laboral y derechos de las madres y consejos maternos.

Durante 2011, con la entrada en vigencia de la Ley de Post Natal Parental, el Estado se hace cargo de apoyar a los padres en este proceso, a través de la concesión de un período de descanso extensivo y del subsidio maternal. A su vez fomenta la responsabilidad del padre y madre en el cuidado y protección de los hijos, además de favorecer la incorporación de la mujer en el mundo del trabajo.

DERECHO A LICENCIA POR MATERNIDAD O PATERNIDAD			
Hombres		Mujeres	
2011	2012	2011	2012
1	1	433	345

Fuente: Sodimac.

REINCORPORACIÓN AL TRABAJO DESPUÉS DE LICENCIA POR MATERNIDAD O PATERNIDAD			
Hombres		Mujeres	
2011	2012	2011	2012
1	1	167	223

Fuente: Sodimac.

CONTINUIDAD EN SU TRABAJO DESPUÉS DE UN AÑO DE VOLVER AL TRABAJO			
Hombres		Mujeres	
2011	2012	2011	2012
1	1	118	163

Fuente: Sodimac.

Orientación Social

Sodimac cuenta con una red de 46 asistentes sociales en tiendas que atienden de forma personalizada y confidencial las distintas problemáticas que puedan afectar al trabajador y su familia; guiándolos y orientándolos frente a la mejor alternativa de solución. En 2012 se generaron ayudas económicas a 92 trabajadores que se vieron afectados por alguna situación particular, el monto total ascendió a \$59 millones.



Ahorro Previsional Voluntario

Actualmente el Sistema de Pensiones obliga a los trabajadores a cotizar mensualmente el 10% de su renta imponible para efectos de financiar su futura pensión; estudios de las entidades especializadas demuestran que dicha cotización no sería suficiente para obtener una pensión que les permita mantener el estándar de vida que tenían durante su vida laboral.

Para hacernos cargo de esa realidad, Sodimac durante 2011 y luego de evaluar diversas alternativas, realizó un convenio para ofrecer planes de Ahorro Previsional Voluntario Grupal, el que permitirá a los trabajadores acceder a planes de ahorro con costo de administración más económico de lo que podrían acceder individualmente.

Durante 2012 se realizaron capacitaciones en las tiendas de Santiago y regiones, con el objeto de educar a nuestros trabajadores en la importancia de iniciar un Ahorro Previsional Voluntario que les permita mejorar el monto de su pensión y mantener su calidad de vida, una vez que dejen de trabajar. Las capacitaciones alcanzaron a un total de 3 mil trabajadores de los cuales 1.984 iniciaron ahorro APV.



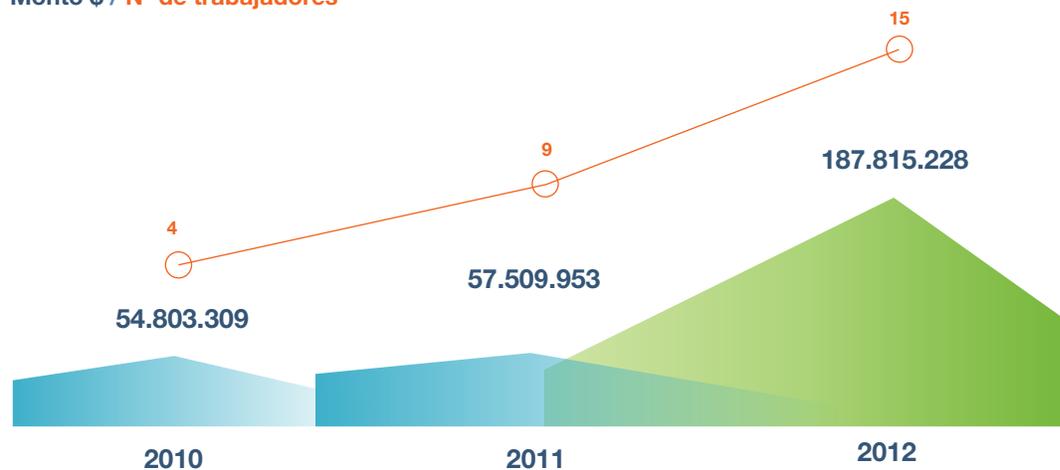
Planes de pensión y orientación para la jubilación

Pensando en aquellos trabajadores que dejan su vida activa para acogerse a jubilación, Sodimac ha establecido un programa de desvinculación responsable, el que ofrece un importante beneficio que va más allá de lo estipulado por ley para situaciones similares: una indemnización que se hace efectiva cuando el contrato individual de la persona termina, ya sea por fallecimiento o por acogerse a pensión por vejez o invalidez.

En estos casos, la empresa paga un monto equivalente a 30 días de su última remuneración por cada año de servicio prestado, con un mínimo de seis meses trabajados de manera continua en la empresa. Este beneficio tiene un tope de 450 días de remuneración.

Indemnizaciones pagadas

Monto \$ / N° de trabajadores



Fuente: Sodimac.

Beneficios laborales y sociales

Para valorar el esfuerzo y la contribución que los trabajadores hacen al crecimiento de la empresa, Sodimac ha establecido una serie de beneficios laborales que implican una distribución porcentual que varía según el tipo de jornada laboral.



Estos beneficios abarcan distintas dimensiones, con el objetivo de premiar el desempeño y generar incentivos para que los equipos de trabajo sigan progresando y, a la vez, se provean condiciones para compatibilizar mejor la vida personal y laboral de los empleados.

Entre el conjunto de ayudas e incentivos, pueden mencionarse los bonos de antigüedad y permanencia, vacaciones, asistencia y beneficios por traslados, entre otros.

PRINCIPALES BENEFICIOS (M\$)	2010	2011	2012
Bono de vacaciones	\$ 2.531.064	\$ 2.950.106	\$ 3.120.193
Antigüedad y permanencia	\$ 385.065	\$ 335.766	\$ 379.303
Bono de asistencia	\$ 530.463	\$ 620.460	\$ 903.540
Aguinaldos	\$ 1.005.977	\$ 1.142.709	\$ 1.237.028
Sala cuna	\$ 980.857	\$ 1.016.824	\$ 945.820
Beneficios por traslados	\$ 819.849	\$ 1.088.937	\$ 1.633.807
Beneficios por uniforme	\$ 794.121	\$ 995.805	\$ 1.348.350
Eventos corporativos	\$ 922.265	\$ 1.266.038	\$ 1.758.642
Casino y colación	\$ 5.948.320	\$ 6.817.654	\$ 8.321.026

Fuente: Sodimac.

Beneficios Sodimac

Familia

- Bono y permiso por matrimonio.
- Bono y permiso por natalidad.
- Sala cuna.
- Bono compensatorio.
- Canasta, fiesta y regalos de Navidad.

Vivienda

- Apoyo en el ahorro para la obtención de la vivienda propia.
- Aporte por adquisición de vivienda (gastos operacionales).
- Anticipo de gastos operacionales.
- Ventas al personal.
- Ventas al personal costo cero.

Educación

- Bono de escolaridad.
- Bono de escolaridad especial (hijos con algún trastorno o discapacidad).
- Reconocimientos a la excelencia académica.
- Becas especiales para estudios profesionales (hijos).
- Préstamo para financiamiento de estudios.
- Crédito escolar.
- Mi primer PC.

Salud y seguros

- Seguro de vida e invalidez.
- Seguro complementario de salud (Sermecoop).
- Seguro catastrófico.
- Convenio colectivo de salud (isapre).
- Convenio de pago de licencias médicas.
- Aporte y permisos por fallecimiento.

Reconocimientos especiales

- Reconocimiento a la trayectoria.
- Reconocimiento a la permanencia.
- Reconocimiento a la excelencia máxima nacional.
- Indemnización por años de servicio.

Ayudas especiales

- Préstamo de emergencia.
- Préstamo de emergencia económica.
- Préstamo de emergencia de salud.

Otros bonos

- Bono de asistencia.
- Pool de beneficios.
- Bono por feriado legal (vacaciones).
- Aguinaldo de Fiestas Patrias.
- Aguinaldo de Navidad.

Beneficios adicionales

- Permisos.
- Traslados.
- Ropa de trabajo.
- Colación.
- Salas de descanso.

Vendedores, promotores y recaudadores

- Préstamo para renovación o reparación mayor de vehículo.
- Gasto vehicular (bencina).
- Neumáticos.
- Mantenimiento de vehículos.
- Seguro automotriz.

Bienestar Cerca de Ti

- Programa Cuidémonos para Estar Bien (política alcohol y otras drogas).
- Sodimac se la juega por el deporte.
- Sodimac se une a la cultura.
- Sodimac en acción.
- Biblioteca Bienestar.
- Desarrollo de la creatividad (concursos).
- Días especiales.

Recreación

- Convenios con otras empresas e instituciones.

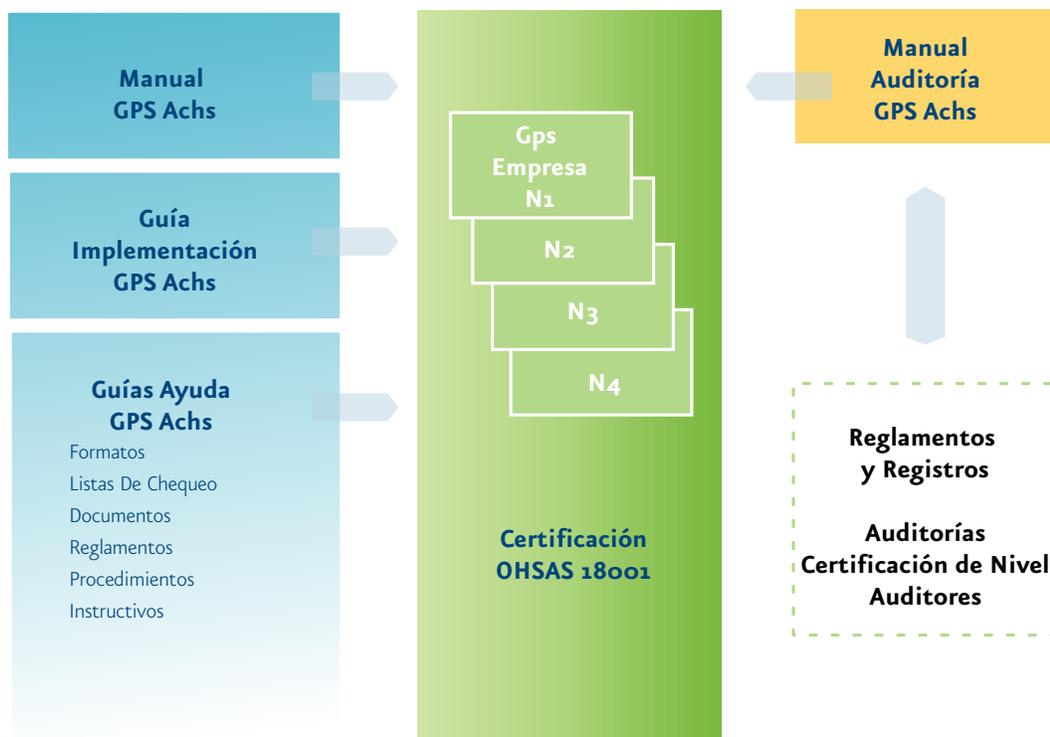
Cuidado y seguridad de nuestros trabajadores

Para Sodimac, el cuidado y la seguridad de sus trabajadores y clientes constituyen una prioridad. Esta preocupación se tradujo en una serie de acciones preventivas desarrolladas a lo largo de 2012, que contribuyeron a una mejora sustancial de los indicadores de riesgo. La totalidad de las tiendas obtuvo la certificación GPS-ACHS, herramienta de gestión que permite controlar los riesgos de forma práctica y efectiva.

Velar por la salud y seguridad de los trabajadores y clientes es uno de los pilares estratégicos de las políticas de sostenibilidad de la empresa. Sobre esta base, el foco de la compañía está centrado en buscar las causas que originan las condiciones y conductas de riesgo, y los factores externos que inciden en el normal desarrollo de las actividades diarias.

En ese sentido, uno de los avances más notables durante 2012 fue la certificación de las tiendas en el nivel I y II del Sistema GPS-ACHS, un mecanismo de gestión de seguridad y salud ocupacional basado en el modelo OHSAS 18001, que permite a la empresa controlar los riesgos en forma práctica y efectiva.

Modelo GPS-ACHS



Educación y fomento de la seguridad

En 2012, se desarrollaron 17 cursos que contaron con la participación de 8.144 trabajadores, alcanzando 28.369 horas de capacitación. Estas actividades estuvieron centradas en minimizar las condiciones y conductas de riesgo, así como en potenciar el autocuidado a través de campañas, caminatas, planes de acción y seguimiento de éstos, apoyándose siempre en la estructura de la Ge-

rencia de Prevención, en las jefaturas y los comités paritarios de cada instalación.

Un aliado permanente de Sodimac en el desarrollo de este esfuerzo es la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). En 2012, se realizaron 85 cursos, en los que participaron 3.682 trabajadores.



CAPACITACIONES ACHS	N° CURSOS			TRABAJADORES CAPACITADOS		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Cursos abiertos	1	1	21	7	15	75
Cursos cerrados	75	74	38	899	1.035	3.531
Cursos e-learning	16	47	26	3.239	10.410	76
Total	92	122	85	4.145	11.460	3.682

Fuente: Sodimac.

ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN ACHS - SODIMAC				
Actividades 2012	N° actividades	Porcentaje	N° de informes técnicos	Porcentaje
Diagnóstico y evaluación	401	45,78%	133	73,80%
Coordinación	390	44,52%	11	6,11%
Control y seguimiento	85	9,70%	36	20,00%
Total	876	100%	180	100%

Fuente: Sodimac.



Tasa de siniestralidad, accidentabilidad y ausentismo

Sodimac ha fortalecido el enfoque preventivo en el ámbito de la siniestralidad, accidentabilidad y ausentismo, estableciendo diversas medidas con esta orientación y aumentando el rol de los comités paritarios en materia de vigilar, asesorar y promover el cumplimiento del Programa de Prevención de Riesgos de la compañía.

En la empresa opera un comité paritario activo en la totalidad de sus instalaciones, que representa al 100% de sus trabajadores (no incluye tiendas cuya apertura se realizó a fines de 2012). Está formado por representantes de Sodimac y de los empleados; de éstos, seis cumplen la función de titulares y seis la de suplentes.

Durante 2012, continuó el desarrollo de cursos de comités paritarios realizados en conjunto con la ACHS, con un enfoque en la investigación y gestión de accidentes ocurridos en tiendas y bodegas. Igualmente, se incentivó un reconocimiento mensual por parte de estos comités al trabajador que se destaque en prevención de riesgos, con el objetivo de potenciar el rol de estas estructuras.

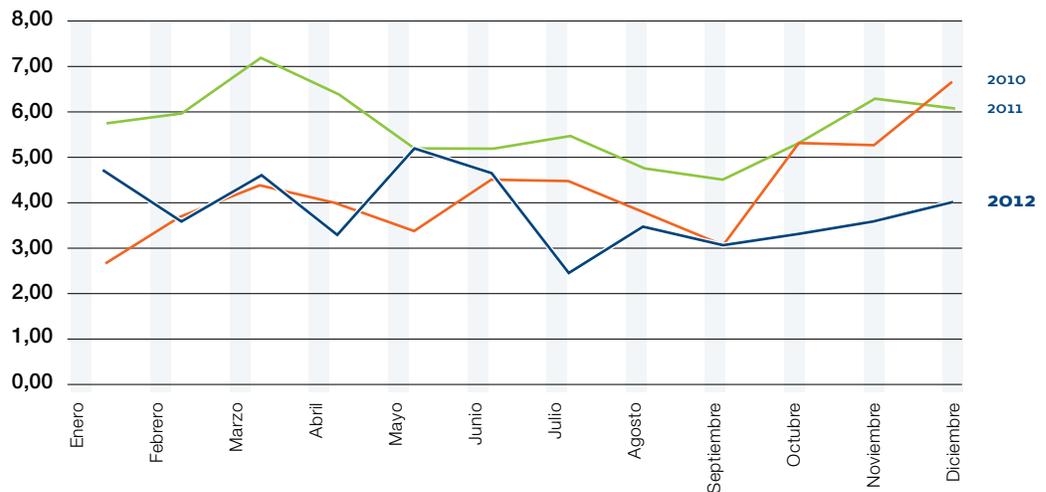
La empresa se ha preocupado permanentemente de cumplir con la legislación vigente, impulsando que cada lesión o enfermedad profesional sea evaluada y catalogada por médicos especialistas. En este sentido, las capacitaciones y el conocimiento de los trabajadores han sido fundamentales para que frente a posibles lesiones, se efectúe su derivación inmediata a la Mutual para su evaluación y tratamiento.

Fiel a esta política, durante 2012 se llevó a cabo una serie de acciones preventivas que contribuyeron a un avance sustancial de los indicadores de riesgo, lo que se traduce una mejor calidad de vida para los trabajadores. De este modo, la tasa de siniestralidad pasó de 67,8 en 2011 a 46 en 2012, con una disminución de un 32% en el período. La tasa de accidentabilidad, en tanto, varió de 6,4 a 4,14 arrojando una disminución de 35% en comparación al año anterior.

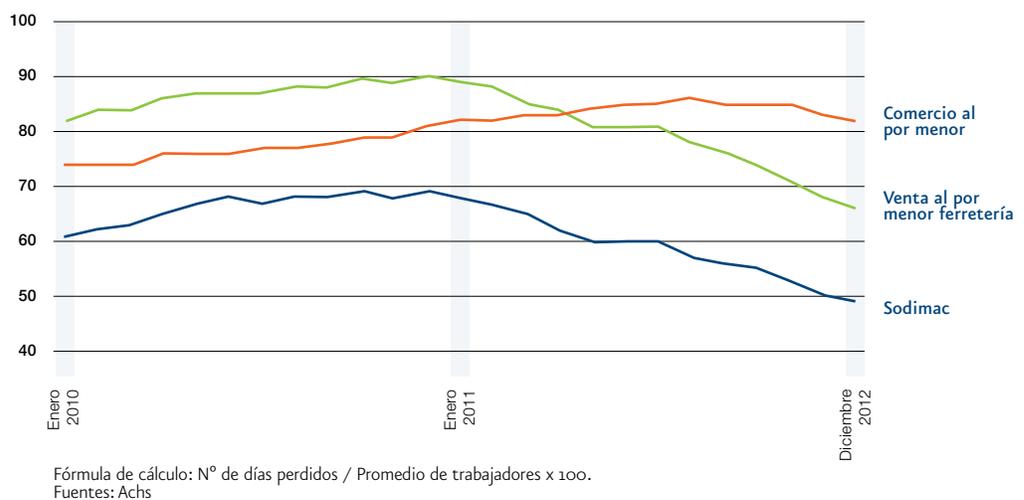
Tasa de Accidentabilidad



Tasa de Ausentismo por accidentes laborales

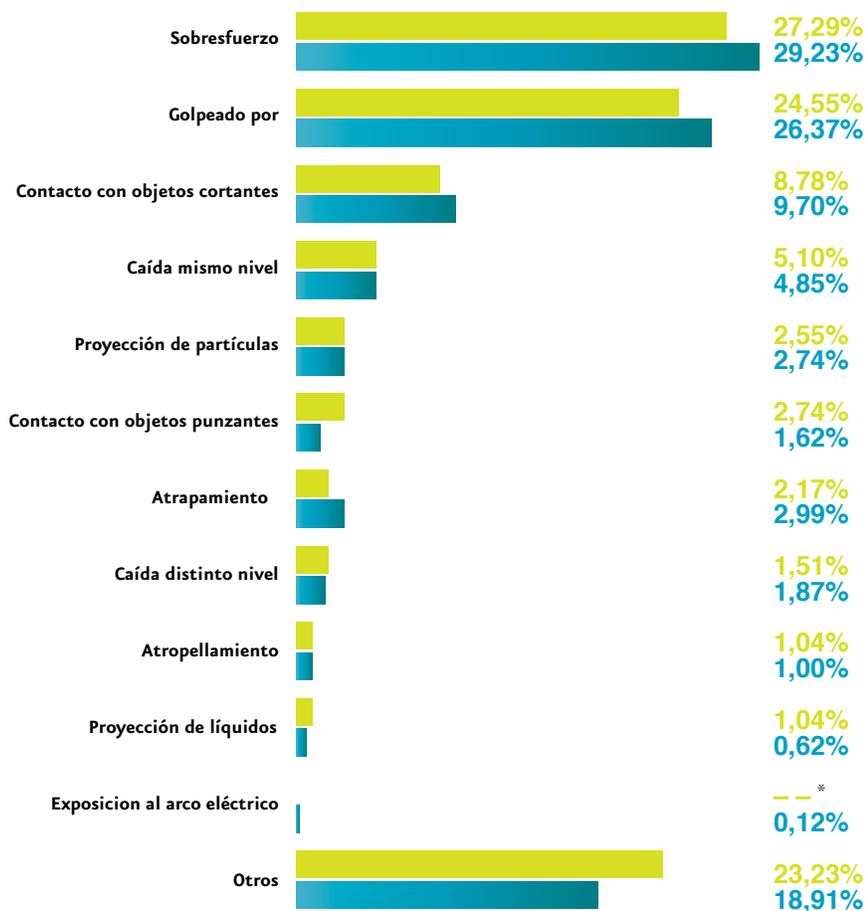
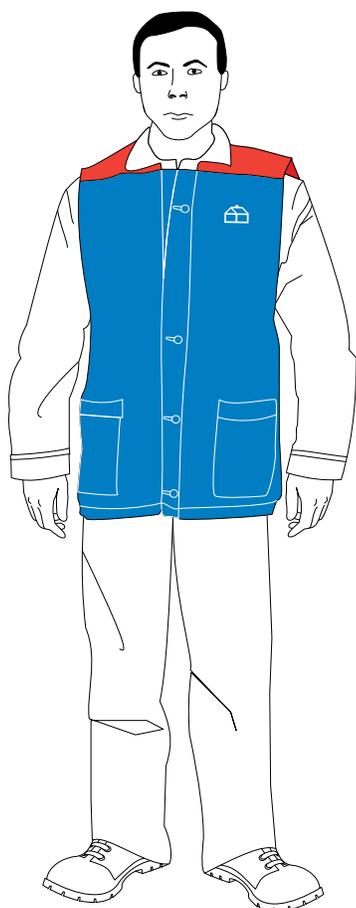


Tasa de Siniestralidad



Principales Lesiones por Accidentes

2011 2012



* No se registra dato
Fuente: Sodimac.

DÍAS PERDIDOS, ACCIDENTES Y VÍCTIMAS MORTALES 2010

Región	Días perdidos	N° de accidentes	N° de enfermedades profesionales	N° de víctimas mortales
Zona Norte	839	256	0	0
Zona Centro	896	166	0	0
Zona Sur	1.836	510	1	0
Reg. Metropolitana	5.297	658	1	0
Total	8.868	1.590	2	0

DÍAS PERDIDOS, ACCIDENTES Y VÍCTIMAS MORTALES 2011

Región	Días perdidos	N° de accidentes	N° de enfermedades profesionales	N° de víctimas mortales
Zona Norte	969	294	2	0
Zona Centro	1.607	510	2	0
Zona Sur	828	202	2	0
Reg. Metropolitana	7.342	929	2	0
Total	10.737	1.935	8	0

DÍAS PERDIDOS, ACCIDENTES Y VÍCTIMAS MORTALES 2012

Región	Días perdidos	N° de accidentes	N° de enfermedades profesionales	N° de víctimas mortales
Zona Norte	935	93	1	0
Zona Centro	1.505	140	5	0
Zona Sur	958	107	5	0
Reg. Metropolitana	4.360	482	5	0
Total	7.758	822	16	0

Nota: en 2012 se registraron 822 accidentes laborales, de los cuales 601 fueron hombres y 221 mujeres
Fuente: Sodimac.

Pluralismo e integración

Sodimac se caracteriza por ser una empresa que valora y respeta los derechos laborales, la diversidad y el pluralismo, fomentando las buenas prácticas laborales dentro de una política formal de recursos humanos y responsabilidad social.

El accionar de la compañía se funda en el apego irrestricto a la igualdad de oportunidades y la calificación en virtud de los méritos profesionales. De esta forma en 2012, se cuenta con 97 mujeres que ocupan puestos ejecutivos de la organización, representando un 29% del total de estos cargos.

Además, la remuneración percibida por la dotación femenina no tiene ninguna disparidad o alteración sustancial -que derive de la diferencia de género- en comparación con la dotación masculina en los diversos tipos de cargo.

GERENTES, SUBGERENTES, GERENTES DE TIENDAS Y JEFES DE DEPARTAMENTOS						
	2010		2011		2012	
Rango edad	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menor que 30	2	3	2	3	2	2
Entre 30 y menos que 50	65	153	65	153	82	171
50 y más	12	51	12	51	13	69
Subtotal	79	207	79	207	97	242
SUBGERENTES DE TIENDAS, PROFESIONALES, TÉCNICOS, OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS						
	2010		2011		2012	
Rango edad	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menor que 30	2.773	4.911	2.773	4.911	3.463	6.022
Entre 30 y menos que 50	3.213	4.108	3.213	4.108	4.091	4.823
50 y más	285	831	285	831	506	1.156
Subtotal	6.271	9.850	6.271	9.850	8.060	12.001
Total compañía	6.350	10.057	6.350	10.057	8.157	12.243

Fuente: Sodimac.

REMUNERACIONES SEGÚN CARGO Y GÉNERO									
Tipo Cargo	2010			2011			2012		
	Hombre	Mujer	Relación (*)	Hombre	Mujer	Relación	Hombre	Mujer	Relación (*)
Jefe	889.894	951.340	0,94	949.847	973.796	0,98	983.912	1.017.324	0,97
Supervisor	563.558	541.496	1,04	601.908	570.665	1,05	663.333	621.835	1,07
Administrativo	603.590	569.475	1,06	623.190	619.420	1,01	633.972	616.179	1,03
Operativo	274.841	277.350	0,99	291.023	291.824	1,00	313.533	312.536	1,00

(*) Corresponde a: (Promedio remuneración hombres) / (Promedio remuneración mujeres). Se considera salario base.

Fuente: Sodimac.



Avanzando hacia la equidad de género

Sodimac forma parte de la iniciativa IGUALA, que impulsa el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam), un programa pionero en Chile y América Latina, cuyo fin es trabajar con las organizaciones en un modelo de gestión que permita avanzar en la equidad de género en el trabajo, ejecutándose acciones desde el reclutamiento y selección y culminando con medidas que aseguren la representación equilibrada entre hombres y mujeres en los cargos de jefatura. A partir de este proceso, las empresas pueden optar al Sello de Calidad IGUALA, fomentando e incorporando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y la equidad de género.

Como parte de una iniciativa gubernamental, el programa incorporará en 2013 innovaciones relacionadas con las prácticas de conciliación de la vida familiar y laboral, denominándose como Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género y Sello de Conciliación (BPL-sello IGUALA). Sodimac dio continuidad a la incorporación de tiendas en este programa, asumiendo los nuevos lineamientos incorporados por Sernam.

Durante 2012, 28 tiendas obtuvieron este sello y otras se encuentran en revisión de sus planes de acción para obtener esta certificación.

Además, Sodimac y Sernam han firmado convenios locales para abrir las puertas a mujeres emprendedoras facilitando un espacio al interior de las tiendas, con el fin de que puedan comercializar sus productos y fortalecer el emprendimiento. Durante 2012, esta iniciativa se implementó en 12 tiendas a lo largo del país.

Inclusión laboral

Sodimac también mantiene un fuerte compromiso con la inserción laboral de personas con algún tipo de discapacidad, lo que lleva a un constante apoyo a instituciones como Teletón, Fundación Tacal y Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis). Así, al finalizar 2012, el número total de trabajadores con discapacidad ascendía a 103, incorporándose durante el período 10 nuevos empleados con alguna discapacidad física. Como reconocimiento a este compromiso permanente con la inclusión, Sodimac recibió este año el Premio Sence-Fundación Tacal como Empresa Inclusiva en el período 2011-2012.

Apoyo a deportistas destacados

Sodimac mantiene una política de apoyo a trabajadores que sean deportistas destacados, participen en algún deporte federado y estén dentro de los mejores de su disciplina, a quienes se les otorgan facilidades para asistir a los entrenamientos en horario laboral y para su participación en torneos.

Dentro de esta iniciativa, la empresa apoya y auspicia a Cristián Valenzuela, trabajador no vidente del área Call Center de Sodimac y destacado deportista chileno, que tuvo una actuación histórica en los Juegos Paraolímpicos de Londres 2012 al ganar la medalla de oro en la carrera de 5.000 metros junto a su guía Christopher Guajardo, sumando por primera vez una presea dorada para el país en un certamen de esta categoría.

Este logro se sumó a las medallas de oro en maratón y de plata en los 10.000 metros que este deportista obtuvo en el Campeonato Mundial de Atletismo Paraolímpico de Nueva Zelanda 2011.



El diálogo con nuestros sindicatos

A lo largo de 60 años, Sodimac ha construido una profunda relación con los sindicatos de la empresa, fomentando -además- activamente la sindicalización de sus trabajadores.



Sodimac procura sostener relaciones abiertas, informadas y sinceras con su capital humano, con el objetivo central de mantener la confianza como eje fundamental. Sobre estos fundamentos, la empresa ha cultivado un tipo de relación con sus trabajadores que se basa 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.

Como consecuencia de sus políticas, un gran porcentaje de los trabajadores está sindicalizado (Sodimac tiene el sindicato más grande del país entre las empresas privadas) y la compañía mantiene un sistema de comunicación permanente con las organizaciones sindicales que, generalmente, permite abordar las situaciones en forma interna y ágil.

Durante 2012, se desarrolló un proceso de negociación colectiva con dos sindicatos. La empresa llegó a un acuerdo con el sindicato Homecenter, que reúne a más de 7.000 trabajadores socios, mientras que el sindicato Nocesur, creado el año anterior y que agrupa a alrededor de 1.800 trabajadores socios, hizo efectivo su derecho legal a huelga el 13 de noviembre, deponiendo esta paralización el 21 de noviembre tras suscribir un acuerdo con la compañía. Esta paralización afectó a menos del 10% de



Sodimac posee un solo RUT, lo que se traduce en que sus sindicatos tienen carácter nacional.

los trabajadores de la empresa.

En los procesos de negociación colectiva, la compañía mantiene una disposición permanente y realiza el esfuerzo para llegar a un acuerdo que resulte satisfactorio para ambas partes. Pero dado que la construcción y el comercio son mercados cíclicos, es decir, sujetos a los vaivenes de la economía, al llegar a un acuerdo colectivo se consideran no sólo los períodos de bonanza, sino también aquellos de crisis, de modo de no poner en riesgo la estabilidad laboral, que ha sido siempre un objetivo prioritario para Sodimac.

Sodimac posee un solo RUT, lo que se traduce en que sus sindicatos tienen carácter nacional. Actualmente, en la compañía existen cuatro de estas organizacio-

nes, que en conjunto cuentan con 13.904 trabajadores afiliados, lo que representa una tasa de sindicalización de 68%, índice superior al promedio de 11% observado a nivel nacional, según datos publicados por la Dirección del Trabajo.

Aun cuando Sodimac forma parte de la industria del retail, cuya dinámica, competitividad y estructura de jornadas de trabajo suele originar situaciones de conflicto, la empresa se destaca por ser una de las compañías con menor cantidad de demandas y juicios en la Dirección del Trabajo. En 2012, en cuanto a causas judiciales de tipo laboral, sólo se recibieron 49 denuncias canalizadas por las instancias legales de la empresa.

TRABAJADORES SINDICALIZADOS			
Año	N° trabajadores	Porcentaje	
2010	11.199	68%	
2011	11.292	66%	
2012	13.904	68%	

Fuente: Sodimac.



Dotación

Sodimac privilegia la contratación de trabajadores a jornada completa, como una forma de fomentar la empleabilidad y la formación de profesionales del retail.

Bajo esta misma óptica, el notorio crecimiento económico observado en 2012 y la apertura de nuevas tiendas repercutieron en un aumento de las contrataciones, sobre la base de criterios responsables, con el fin de no sobredimensionar la dotación.

En este mismo período, la empresa mantuvo una rotación promedio mensual de 27,5%, nivel que resulta muy relevante en un sector caracterizado por una alta exigencia y movilidad laboral, especialmente entre trabajadores menores de 30 años.

DOTACIÓN DE TRABAJADORES							
Región	2010		2011		2012		
	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	
Zona norte	1.372	526	1.547	580	1.779	774	
Zona centro	1.216	629	1.553	715	1.824	996	
Zona sur	2.656	1.305	3.080	1.215	3.483	1.732	
Región Metropolitana	6.455	2.248	6.390	2.144	7.224	2.588	
Total regiones	11.699	4.708	12.570	4.654	14.310	6.090	
Total		16.407		17.224		20.400	

Fuente: Sodimac.

DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO						
Tipo de Cargo	2010		2011		2012	
	N° de trabajadores		N° de trabajadores		N° de trabajadores	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Jefe	1.067	454	1.133	525	1.272	599
Supervisor	248	346	235	344	237	374
Administrativo	506	613	630	675	778	844
Operativo	8.236	4.937	8.549	5.133	9.956	6.340
Total Mujeres / Hombres	10.057	6.350	10.547	6.677	12.243	8.157
Total	16.407		17.224		20.400	

Fuente: Sodimac.

DOTACIÓN POR TIPO DE CONTRATO						
Tipo de Contrato	2010		2011		2012	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Contrato indefinido	8.392	5.694	9.045	5.960	9.845	6.648
Contrato Plazo fijo	1.665	656	1.502	717	2.398	1.509
Total	16.407		17.224		20.400	

Fuente: Sodimac.

ROTACIÓN POR EDAD						
Rango edad	2010		2011		2012	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menor de 30 años	817	2.615	1.115	3.292	1.135	3.143
Entre 30-50 años	282	554	383	735	444	728
50 años y más	18	60	38	92	43	111
Total egresos anual	1.117	3.229	1.536	4.119	1.622	3.982
Rotación promedio mensual por género	6,8%	19,7%	8,9%	23,9%	8,0%	19,5%
Rotación promedio mensual	26,5%		32,8%		27,5%	

Rotación = (Egresos Anuales) / Dotación diciembre. Se consideran todas las causales de despido.

Fuente: Sodimac.

ROTACIÓN POR ZONA						
Zona	2010		2011		2012	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Región Metropolitana	540	1.611	702	1.938	720	1.862
Zona centro	108	343	183	506	197	495
Zona norte	263	668	403	834	456	843
Zona sur	206	607	248	841	249	782
Total egresos anual	1.117	3.229	1.536	4.119	1.622	3.982
Rotación promedio mensual por zona	6,8%	19,7%	8,9%	23,9%	8,0%	19,5%
Rotación promedio mensual	26,5%		32,8%		27,5%	

Rotación = (Egresos Anuales) / Dotación diciembre. Se consideran todas las causales de despido.

Fuente: Sodimac.

Sodimac se caracteriza por contratar a menores de 30 años sin solicitar experiencia previa ni estudios superiores, brindando así la posibilidad de que numerosos recién egresados de enseñanza media tengan su primer trabajo remunerado y la oportunidad de hacer carrera al interior de la empresa.



Remuneración inicial

Dentro de su compromiso con la empleabilidad de los más jóvenes, la política salarial de Sodimac contempla ofrecer a sus trabajadores un ingreso de entrada a la compañía, el cual se ubica siempre por encima del mínimo legal establecido a nivel país.

Se entiende que un trabajador con ingreso 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.

Cabe señalar que la compañía se caracteriza por contratar a menores de 30 años sin solicitar experiencia previa ni estudios superiores, brindando así la posibilidad de que numerosos recién egresados de enseñanza media tengan su primer trabajo remunerado y la oportunidad de hacer carrera al interior de la empresa.

AÑO	SALARIO MÍNIMO PAÍS	SALARIO INICIAL SODIMAC	RELACIÓN SODIMAC V/S PAÍS
2010	172.000	242.682	1,41
2011	182.000	255.314	1,42
2012	193.000	261.086	1,35

Sueldos brutos.
 Salario inicial Sodimac considera gratificación.
 Fuente: Sodimac.



La subcontratación en Sodimac

Las empresas subcontratistas de Sodimac deben comprometerse a cumplir con la política de Transparencia Comercial Sodimac (TCS), donde se contemplan las conductas y normas asociadas a Responsabilidad Social, como derechos humanos, normativa laboral, protección del medioambiente y lucha contra la corrupción.

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.

Más allá de su labor fiscalizadora, esta unidad también se ha preocupado por efectuar capacitaciones en las tiendas de todo el país respecto de la legislación laboral vigente, con un enfoque específico en subcontratación, y así prevenir futuras demandas, pagos y multas por contravención a la normativa laboral vigente.

Además, la compañía distribuye entre estas empresas un Manual de Subcontratación. Este instructivo trata materias puntuales y útiles para el desarrollo de las operaciones de trabajadores subcontratados en Sodimac.

Durante el 2012 Sodimac, en una labor conjunta con la Dirección del Trabajo, ha continuado impulsando la unificación de criterios respecto de temas laborales para la correcta aplicación de la normativa, promoviendo la capacidad de autorregulación, en la búsqueda del desarrollo de relaciones de equilibrio entre empleadores y trabajadores subcontratados.

En materia de juicios y demandas realizados por trabajadores externos, en 2012 se produjo un total de 49 casos tramitados por la unidad de subcontratación, de los cuales 35 concluyeron en el período y el resto se encuentra en trámite.

TRABAJADORES SUBCONTRATADOS			
	2010	2011	2012
Empresas externas (*)	34	43	51
Nº de trabajadores	3.000	3.277	3.720
Nº de fiscalizaciones	3	17	7
Nº de multas	0	1	0

(*) Este número comprende únicamente a las empresas de control centralizado. Las empresas contratistas de operación aislada son controladas por cada tienda.
Fuente: Sodimac.