

Nuestros Trabajadores



Temas estratégicos:

- Calidad de Vida y clima laboral
- Diversidad e inclusión
- Capacitación y desarrollo profesional
- Relaciones laborales y diálogo con sindicatos
- Salud y seguridad laboral
- Remuneraciones, beneficios y compensaciones

Hitos:

- Lanzamiento Política Diversidad, Inclusión y no Discriminación.
- 513.331 horas de formación y capacitación.
- 1.875 trabajadores participaron en voluntariado corporativo.

Formación y Aprendizaje

(G4-LA9)

Sodimac procura un desarrollo integral de sus trabajadores, formando profesionales del retail. Esta visión estratégica implica una fuerte inversión anual en capacitación y reforzamiento de habilidades, junto con programas para mejorar su calidad de vida personal y familiar.

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

En 2015, la empresa destinó 513.331 horas a diversas instancias de formación, beneficiando a 19.977 trabajadores, de los cuales 12.333 son hombres y 7.644 son mujeres.

Uno de los ejes de este esfuerzo para potenciar las habilidades y procurar el desarrollo integral, es la Escuela de Excelencia Sodimac. Esta escuela corporativa, creada en 1999, depende de la gerencia de personas. Su objetivo es la formación integral de profesionales de retail, para ello se estructuran mallas curriculares que permiten a cada trabajador saber qué cursos debe tomar para formarse en el largo plazo y desarrollar su carrera. Desde su creación, se han impartido más de 5,5 millones de horas de capacitación.

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, que es un organismo técnico ejecutor de capacitación (OTEC) certificado bajo las normas ISO 9001 y NCH 2778.

Horas de capacitación compañía			Horas de capacitación Sence		
Año	Nº trabajadores	Horas utilizadas	Año	Nº trabajadores	Horas utilizadas
2013	19.176	452.448	2013	13.615	310.181
2014	18.870	409.698	2014	10.621	239.863
2015	19.977	513.331	2015	14.551	292.530

Fuente: Sodimac.

Capacitación por tipo de Cargo 2015	Horas utilizadas	Nº de trabajadores	Horas mujeres	Horas hombres
Gerentes y subgerentes	11.288	495	2.254	9.034
Profesionales y técnicos	120.071	3.783	45.417	74.654
Otros colaboradores	381.972	15.699	140.668	241.304
Total	513.331	19.977	188.339	324.992

Fuente: Sodimac.

513.331

horas de formación y capacitación.

19.977

trabajadores beneficiados.



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.

Planes de Sucesión

Sodimac procura que sus trabajadores puedan tener un desarrollo de carrera interno. Para ello cuenta con un sistema de identificación, medición y desarrollo de competencias laborales que facilita la toma de decisiones para los ascensos, ya que 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.

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 participen en diplomados especiales para fortalecer sus habilidades directivas y gestión del retail. Durante 2015 se generaron 14 ascensos (11 jefes de departamento a subgerentes y 3 subgerentes a gerentes de tienda).

Formación Especializada en Tiendas y Cadena de Abastecimiento		
Año	2015	
	Participantes	Horas
Diplomado en Habilidades Directivas y Gestión de Retail (Universidad Adolfo Ibáñez)	23	2.258
Diplomado en Gestión de Retail (DuocUC)	30	3.182
Diplomado en Gestión Logística en Abastecimiento (USACH)	25	2.387

Fuente: Sodimac.

Concursos Internos

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

Este procedimiento ha demostrado ser altamente efectivo, ya que el 86% de los ascensos que se produce en las tiendas se ejecuta mediante concursos internos y planes de sucesión. Durante 2015, hubo 810 concursos internos a nivel nacional, con 3.904 postulantes.

Año	Concursos internos
2013	957
2014	932
2015	810

810

concursos internos en 2015.

86%

de los ascensos en tiendas se realizan mediante concursos internos y planes de sucesión.

Evaluación de Desempeño

(G4-LA11)

La Evaluación de Desempeño es un proceso formal realizado una vez al año, en el que participan todos los trabajadores que hayan trabajado en Sodimac al menos seis meses. En 2015, dado este requisito, se evaluó al 99% de los trabajadores, lo que equivale a 14.492 personas, de las cuales un 59% son hombres y el 41% mujeres.

Asimismo, la empresa aplica el Proceso de Evaluación 360, dirigido a la plana ejecutiva, el cual abarcó en 2015 a 204 ejecutivos de Sodimac.

Evaluación de desempeño			
Año	Trabajadores capacitados	Horas de capacitación	Trabajadores evaluados
2013	355	1.775	12.946
2014	1.946	10.069	14.799
2015	472	3.376	14.492

Fuente: Sodimac.

Privilegiando la Contratación Local

(G4-EC6)

Dentro de la política de Sodimac se privilegia seleccionar a los futuros trabajadores entre personas que residan en zonas ubicadas en el radio donde se emplazan las tiendas, reclutando según este criterio a alrededor de 90% de la dotación. 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, lo que en 2015 se tradujo en la presencia de la empresa en 12 ferias laborales a lo largo de Chile. 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	2013		2014		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total nuevas contrataciones	3.251	1.615	3.234	1.484	2.703	981
Nuevas contrataciones por edad						
Menores de 30	2.582	1.069	2.535	931	2.103	613
entre 30 y menos de 50	565	485	602	481	505	316
50 y más	104	61	97	72	95	52
Nuevas Contrataciones por Zona						
Región Metropolitana	1.154	621	1.226	577	859	342
Zona Centro	367	150	454	235	386	124
Zona Norte	1.039	645	914	487	776	328
Zona Sur	691	199	640	185	682	187
Tasa de Nvas. Contrataciones	16,7%	8,3%	17,2%	7,9%	15,2%	5,5%
Tasa de Egreso de Nvas. Contrataciones	7,5%	3,2%	7,7%	2,9%	6,6%	1,8%
Contrataciones en tiendas	1.866		4.718		3.684	
Otras Contrataciones	1.059		577		410	
Total de Contrataciones	5.925		5.295		4.094	

Fuente: Sodimac.

Calidad de Vida



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

Principales Programas

+ Diversidad

Durante 2015 se comenzó a implementar en Sodimac la Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación, donde la empresa declara que abordará esto 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.

Dentro de las acciones desarrolladas durante el 2015, se encuentran:

- Ceremonia de Inicio de año inclusiva, reemplazando a la tradicional Misa de Inicio de Año, donde cada trabajador sin importar sus creencias y religiones, pudieron sentirse partícipes de esta importante ocasión.
- Firma de la Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación, por parte del Comité Ejecutivo de Sodimac Chile (principales gerentes), asumiendo el compromiso de gestionar la diversidad al interior de la compañía.
- Con el apoyo de la Fundación Iguales, se realizó una intervención denominada "El Clóset", que sirvió para generar conciencia sobre cómo las personas discriminamos permanentemente por distintas valoraciones personales.





+Vivienda

El programa +Vivienda tiene como objetivo entregar herramientas que faciliten y apoyen los esfuerzos de nuestros trabajadores para hacer realidad su sueño de una casa propia.

Durante 2015 se realizaron diferentes acciones para informar sobre los beneficios estatales y los que entrega Sodimac para obtener una vivienda. Las charlas, talleres y difusión comunicacional realizados tuvieron un alcance de 11.687 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 2015 se entregaron préstamos a 264 trabajadores para que pudieran adquirir una vivienda, por más de \$139 millones.

+Sano

El programa +Sano ¡Qué rico es comer así!, que se desarrolla con la asesoría de Aramark, 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 3.443 trabajadores durante 2015. 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

A través del programa +Salud, se busca fomentar y resguardar 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.

- Se realizaron operativos de salud en el lugar de trabajo, que beneficiaron a 7.205 trabajadores durante 2015. Estos incluyeron operativos de mamografía, oftalmológicos, dentales y preventivos.
- Se otorgaron 1.260 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 la Cooperativa Sermecoop, acordado con los sindicatos de la compañía e incluido en los contratos colectivos. Durante 2015, se realizaron 367.304 prestaciones reembolsadas con un beneficio total entregado por Sermecoop por más de \$3.260 millones.

+Tú

El objetivo de este programa es generar una cultura que promueva la salud mental y el bienestar integral de nuestros trabajadores. Esto se desarrolla desde dos enfoques: prevención y asistencia.

- Entre las principales acciones que se realizaron en este ámbito en 2015 se incluye el lanzamiento del anexo del Manual +Tú. Se elaboró un anexo al manual de consulta para los asistentes sociales de la empresa, entregando información teórica y práctica relacionada con la pesquisa, orientación, correcta derivación y seguimiento de casos de violencia intrafamiliar.
- Se desarrollaron durante el año una serie de actividades +Tú, tendientes a la promoción del autocuidado y el manejo del estrés en todas las instalaciones del país, en las que participaron 8.887 personas a nivel nacional.
- Adicionalmente, se ha avanzado en que todas las tiendas del país tengan salas de descanso, donde los trabajadores pueden relajarse, en la oficina de apoyo existe un gimnasio y en el principal centro de distribución se dispone de una piscina.



+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 2015 un total de 9.632 trabajadores participaron de 180 actividades deportivas, tales como campeonatos regionales, programas de pausa saludable, acondicionamiento físico, encuentros de fútbol, tenis de mesa, clases de pilates, yoga, zumba, baile entretenido y corridas, entre otros.
- Adicionalmente el programa ofrece apoyo económico a trabajadores que se desempeñan como deportistas destacados, durante 2015 se apoyó a tres trabajadores.

Participantes en actividades deportivas

2013	11.351
2014	6.025
2015	9.635

+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 2015, 6.453 trabajadores y familias participaron de 17 actividades culturales en Santiago y regiones.

Participantes en actividades culturales

2013	8.114
2014	7.324
2015	6.453

+Salud Financiera

Un equilibrio financiero adecuado ayuda a generar y preservar una vida familiar plena y estable y una mejor calidad de vida. Es así como a través del programa +Salud Financiera se ayuda a nuestros trabajadores a enfrentar de la mejor forma su situación financiera, entregándoles algunas herramientas y alternativas de solución.

- En 2015 se realizaron diferentes acciones para informar sobre los riesgos que puede provocar una mala salud financiera y los beneficios que la empresa entrega a sus trabajadores en este ámbito. A través de charlas y talleres, en los que participaron 5.220 trabajadores a nivel nacional, se entregaron herramientas para prevenir y abordar este problema.



(G4-LA2)

Orientación Social

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

- Además de los préstamos antes mencionados para enfrentar hospitalizaciones u otros problemas de salud mayores, en 2015 se entregaron 148 ayudas económicas a trabajadores afectados por alguna situación social de emergencia por un monto total de más de \$72 millones.
- Enmarcado en la política del uso problemático de alcohol y otras drogas, Sodimac realiza un trabajo sistemático de apoyo y contención a aquellos trabajadores que presentan este problema, ofreciendo asesoría, derivación y seguimiento, además de apoyo económico para tratamientos de rehabilitación en algunos casos. El año 2015 se apoyó a un total de 15 trabajadores.

Beneficios Laborales y Sociales

Sodimac 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), 86% de las personas que contestaron la encuesta (14.338 personas), consideran que Sodimac “tiene beneficios especiales y únicos”.

Principales beneficios (M\$)	2013	2014	2015
Bono de vacaciones	3.737.151	4.023.006	4.399.000
Antigüedad y permanencia	525.351	555.392	715.811
Bono de asistencia	1.628.649	1.982.731	2.675.044
Aguinaldos	1.633.240	1.703.755	1.803.347
Sala cuna	986.813	1.061.436	1.197.707
Beneficios por traslados	2.317.540	2.593.820	2.775.998
Beneficios por uniforme y ropa de trabajo	1.150.520	1.090.863	1.506.422
Eventos corporativos	1.060.920	1.775.729	1.679.024
Casino y colación	9.733.642	10.228.178	11.024.108

Fuente: Sodimac.



Clima Laboral



Anualmente se realizan mediciones para hacer seguimiento a la evolución del clima laboral en Sodimac e implementar acciones de mejora.

En 2015, 14.338 personas respondieron la encuesta voluntaria que aplica Great Place to Work Institute, es decir el 79% de los trabajadores. En esta medición se alcanzó un Índice de Satisfacción (Trust Index) de un 75% a nivel total de la compañía, representando un alza de seis 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 aquellas áreas con mayores 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.

Durante el año 2015 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.

Índice	2013	2014	2015
Trust Index	72%	69%	75%
GPTW	75%	72%	79%

Tasa de respuesta del GPTW (N° de trabajadores)		
2013	2014	2015
13.391	13.147	14.338

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.

Prevención y Seguridad

El cuidado y la seguridad de trabajadores y clientes son máxima prioridad. 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 2015 se definió una nueva estructura para hacer más efectiva la prevención, separando las gestiones de tiendas y logística, logrando superar con creces el cumplimiento de las metas de siniestralidad y accidentabilidad, que mejoraron de 62 a 30 y de 6,2 a 2,4 puntos, respectivamente, desde el año 2011.

Este fue un año de madurez y posicionamiento de nuestro sistema de gestión, en el cual se realizaron diagnósticos con una entidad externa, de modo de preparar a la compañía para la certificación de OHSAS 18.001, normativa internacional de seguridad y salud ocupacional que se implementará en 2016.

Entre las actividades desarrolladas, destacan cursos, campañas, caminatas y planes de acción y seguimiento para minimizar las condiciones y conductas de riesgo, así como a potenciar el autocuidado. 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 por parte de estos comités hacia el trabajador que se destaque en prevención de riesgos, con el propósito de potenciar el rol de estas estructuras.

Alianza Estratégica con ACHS

El Área de Prevención de Riesgos de Sodimac mantiene una alianza estratégica con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), que incluye un plan de colaboración para desarrollar actividades preventivas conjuntas que permitan avanzar en las metas.

Entre las acciones desarrolladas en este plano 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 dichos lugares.

Educación y Fomento de la Seguridad

Durante 2015, se realizaron 43 cursos para minimizar las condiciones y conductas de riesgo de los trabajadores, así como potenciar el autocuidado. Estos cursos contaron con la participación de 12.027 trabajadores, alcanzando 62.797 horas de capacitación.

Además, en conjunto con la ACHS, durante el ejercicio se efectuaron otros 816 cursos, en los que participaron 14.317 trabajadores.

Capacitaciones Sodimac	2013	2014	2015
N° cursos	23	33	43
N° trabajadores	4.516	3.599	12.027
N° de horas	46.800	12.637	62.797

Capacitaciones ACHS	N° cursos			Trabajadores capacitados		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Cursos abiertos	10	0	0	25	0	0
Cursos cerrados	616	158	762	5.649	1.738	11.603
Cursos e-learning	0	24	54	0	316	2.714
Total	626	182	816	5.674	2.054	14.317

Fuente: Sodimac.



Tasa de Siniestralidad, Accidentabilidad y Ausentismo

(G4-LA6)

La compañía supervisa, asesora y promueve el cumplimiento del Programa de Prevención de Riesgos. Sodimac considera prioritario trabajar en conjunto 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 año a año de cursos dirigidos a los comités paritarios junto 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.

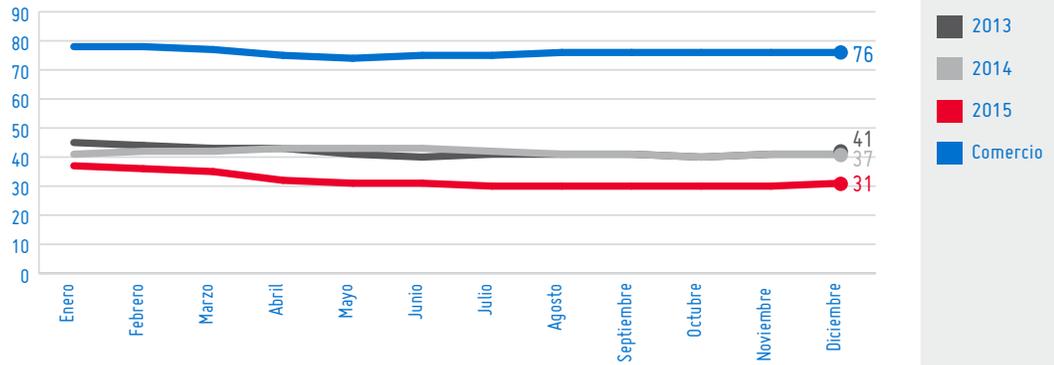
Gracias a estos esfuerzos, se ha logrado una baja sostenida en los indicadores de accidentabilidad y siniestralidad, alcanzando cifras en 2015 que representan prácticamente el 30% de las registradas en 2011, y que son considerablemente mejores que el promedio del comercio.

Tasa de siniestralidad

Fórmula de cálculo:

$$\frac{\text{Nº de accidentes}}{\text{Promedio de trabajadores}} \times 100.$$

 Fuente: Sodimac.

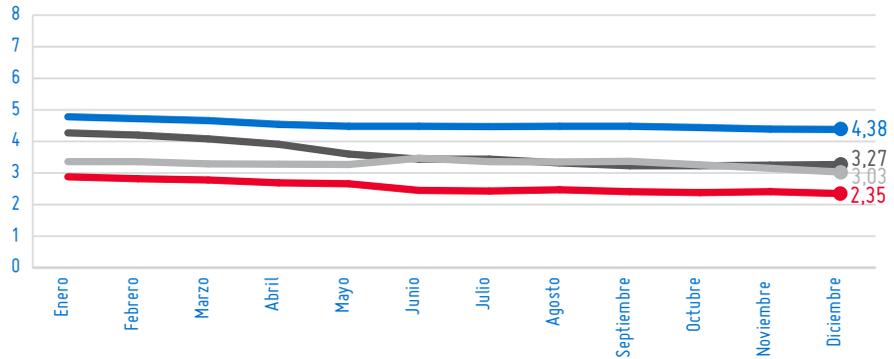


Tasa de accidentabilidad

Fórmula de cálculo:

$$\frac{\text{Nº de accidentes}}{\text{Promedio de trabajadores}} \times 100.$$

 Fuente: Sodimac.



Tasa de ausentismo por Accidentes Laborales

Fórmula de cálculo:

$$\frac{\text{Nº de trabajadores} / \text{Días perdidos}}{\text{Nº de trabajadores} / \text{Horas perdidas}} \times 100.$$

 Fuente: Sodimac.

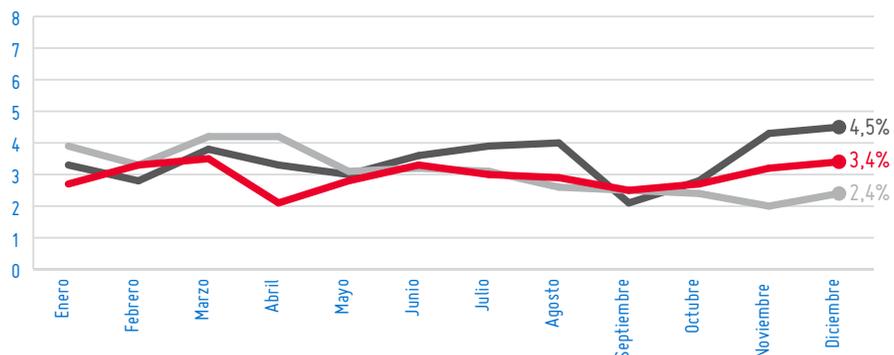
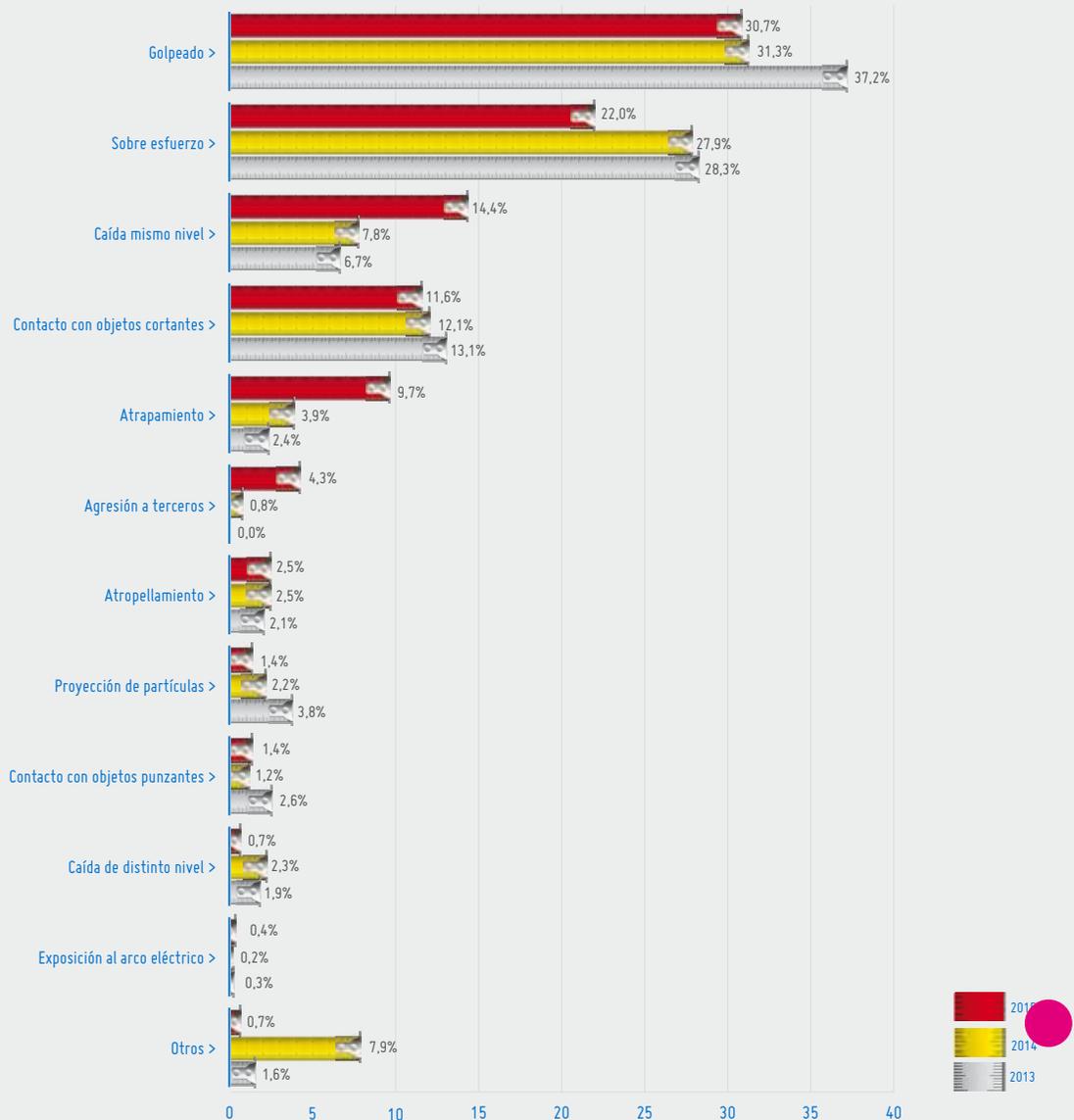


Tabla de días perdidos, accidentes y víctimas mortales													
Zona o región	2013				2014				2015				
	Días perdidos	Accidentes	Enfermedades profesionales	Víctimas mortales	Días perdidos	Accidentes	Enfermedades profesionales	Víctimas mortales	Días perdidos	Accidentes	Enfermedades profesionales	Víctimas mortales	
Zona Norte	958	86	1	0	631	67	0	0	864	65	0	0	
Zona Centro	1.027	104	0	0	1.281	122	0	0	902	77	1	0	
Zona Sur	1.333	128	0	0	1.128	92	0	0	1.013	77	0	0	
Región Metropolitana	4.287	317	5	1	3.898	287	1	1	2.887	217	0	0	
Hombres	1.463	465	2	1	5.042	432	1	1	4.432	312	1	0	
Mujeres	5.601	170	4	0	1.896	136	0	0	1.234	122	0	0	
Total	7.605	635	6	1	6.938	568	1	1	5.666	436	1	0	

Nota: En 2015 se registraron 436 accidentes laborales, de los cuales 312 fueron hombres y 124 mujeres. La tasa de días perdidos por accidentes fue 34,06.

Fuente: Sodimac.

Principales Lesiones por Accidentes



Relación con Sindicatos

(G4-11)



Sodimac busca establecer relaciones permanentes y fluidas con las distintas organizaciones sindicales de la empresa, sobre la base del diálogo, mutua colaboración y confianza.

La política de relación sindical 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, entre otras acciones, a través de un programa de Formación Sindical y reuniones mensuales con los sindicatos (se realizaron 11 a lo largo de 2015).

La compañía muestra una tasa de sindicalización del 77%, cifra que supera ampliamente el promedio país. En Sodimac operan cinco sindicatos empresa y siete sindicatos interempresa, que se inscriben bajo un solo RUT y que en su conjunto representan a 13.769 trabajadores afiliados.

Durante 2015, se realizaron cinco procesos de negociación colectiva para el período 2015-2017 al interior de la empresa, en los cuales participaron cinco organizaciones sindicales que representaron a 8.820 trabajadores.

Trabajadores sindicalizados		
Año	Nº trabajadores	Porcentaje
2013	13.748	71%
2014	14.004	74%
2015	13.769	77%

Fuente: Sodimac.

Nuestra Dotación

(G4-10) (G4-LA16)



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

Además, tiene una política salarial que contempla un sueldo 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.

La dotación total en 2015 fue de 17.783 trabajadores, de los cuales 10.604 son hombres y 7.179 son mujeres. El desglose por tipo de cargo son 496 gerentes y subgerentes, 3.865 profesiones y técnicos, y 13.422 otros colaboradores.

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.

Durante 2015, la empresa disminuyó su rotación promedio anual a 25,4%, nivel relevante en un sector caracterizado por una alta exigencia y movilidad laboral, especialmente entre menores de 30 años.

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 2015, se recibieron 61 denuncias de tipo laboral canalizadas por las instancias legales de la empresa.

Total trabajadores						
Año	2013		2014		2015	
Por Región	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial
Zona Norte	1.879	848	1.722	817	1.674	784
Zona Centro	1.668	824	2.075	1.027	1.922	874
Zona Sur	3.327	1.499	2.840	1.344	2.772	1.357
Región Metropolitana	6.955	2.460	6.740	2.292	6.329	2.071
Total Jornada	13.829	5.631	13.377	5.480	12.697	5.086
Total	19.460		18.857		17.783	

Fuente: Sodimac.



(G4-EC5) (G4-LA1)

Año	Total trabajadores					
	2013		2014		2015	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Contrato indefinido	10.076	7.084	9.826	7.022	9.816	6.918
Contrato Plazo fijo	1.549	751	1.402	607	788	261
Subtotal Total	11.625	7.835	11.228	7.629	10.604	7.179
Total	19.460		18.857		17.783	

Fuente: Sodimac.

Año	Rotación de trabajadores por Zona					
	2013		2014		2015	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Región Metropolitana	899	2.164	809	1.854	604	1.457
Zona Centro	246	548	221	451	221	494
Zona Norte	599	983	556	993	336	748
Zona Sur	346	919	267	848	221	651
Total egresos anual	2.090	4.614	1.853	4.146	1.382	3.350

Fuente: Sodimac.

Año	Salario Mínimo País (\$)	Salario Inicial Sodimac (\$)	Relación Sodimac V/S País
2013	210.000	293.125	1,40
2014	225.000	356.336	1,58
2015	241.000	360.496	1,50

Sueldos brutos. Salario inicial Sodimac considera gratificación.

Fuente: Sodimac.

Año	Rotación de Trabajadores por Edad y Género					
	2013		2014		2015	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Rango de edad						
Menor de 30	1.522	3.749	1.162	3.034	807	2.308
Entre 30 y menos de 50	511	757	608	948	508	883
50 y más	57	108	83	164	67	159
Total egresos anual	2.090	4.614	1.853	4.146	1.382	3.350
Rotación promedio anual por género	10,7%	23,7%	9,8%	22,0%	7,8%	18,8%
Rotación promedio anual	34,5%		31,8%		26,6%	

Rotación = Egresos Anuales / Dotación diciembre.

Se consideran todas las causales de despido.

Fuente: Sodimac.

(G4-LA12) (G4-LA13)

Equidad de Género

En 2015, 111 mujeres ocupaban puestos ejecutivos en la organización, representando un 22% 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.

Sodimac ha apoyado distintas iniciativas del Servicio Nacional de la Mujer (Sernam), cuyo fin es 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.

Gerentes y Subgerentes						
Año	2013		2014		2015	
Rango de Edad	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menor de 30	6	1	4	4	0	0
Entre 30 y menos de 50	170	84	175	83	270	91
50 y más	78	17	80	23	115	20
Subtotal	254	102	259	110	385	111
Subtotal %	71%	29%	70%	30%	78%	22%

Profesionales y Técnicos, Otros Colaboradores						
Año	2013		2014		2015	
Rango de Edad	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menor de 30	5.248	3.007	4.705	2.587	4.143	2.136
Entre 30 y menos de 50	4.842	4.143	4.861	4.242	4.602	4.146
50 y más	1.281	583	1.403	690	1.474	786
Subtotal	11.371	7.733	10.969	7.519	10.219	7.068
Subtotal %	60%	40%	59%	41%	59%	41%
Total Compañía	11.630	7.843	11.080	7.904	10.219	7.068

Fuente: Sodimac.

Tipo de Cargo	Salario base 2015		Relación (*)
	Hombres	Mujeres	
Gerentes y subgerentes	3.589.297	3.182.506	1,13
Profesionales y técnicos	941.856	985.411	0,96
Otros colaboradores	397.922	410.080	0,97

(*) Corresponde a: Promedio Remuneración Hombres / Promedio Remuneración Mujeres.

Se considera salario base.

Nota: Se consideró el sueldo promedio para 45 hrs.

Fuente: Sodimac.

Inclusión Laboral

Sodimac tiene un compromiso con la inserción laboral y desarrollo de personas con discapacidad. Al finalizar el año 2015, el número de trabajadores con capacidades diferentes en Sodimac alcanzaba 120, incorporándose a nuestro equipo 7 nuevas personas durante el año.



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.

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. 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.

Para lograr lo expuesto, la Unidad de Subcontratación en conjunto con la Dirección del Trabajo, organizó la cuarta 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 otras materias.

En 2015, 9 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.

Para el próximo año se quiere extender a regiones la política de capacitación a los contratistas, no sólo con la Dirección del Trabajo, sino también con otras organizaciones relevantes como la OIT, Pontificia Universidad Católica y la Cámara de Comercio de Santiago.

En materia de juicios y demandas realizados por trabajadores externos, durante el año se produjeron un total de 100 causas tramitadas por la Unidad de Subcontratación, de las cuales 79 concluyeron en el período y el resto se encuentra en trámite.

	2013	2014	2015
Empresas externas (*)	51	64	79
Nº de trabajadores (**)	3.905	4.230	4325
Nº de fiscalizaciones	12	4	4
Nº de multas	0	5	0

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

(**) En 2015 la dotación estuvo compuesta por 4.325 trabajadores subcontratados, de los cuales 2.392 eran hombres y 1.933 mujeres.

Fuente: Sodimac.