



# Nuestros trabajadores



# Nuestros trabajadores

Sodimac desarrolla un proceso de mejoramiento continuo para atraer, formar y retener talentos, promoviendo el desarrollo laboral y calidad de vida de sus trabajadores, con relaciones laborales fluidas y transparentes. El cuidado de los trabajadores ha sido central durante la emergencia sanitaria, y aceleró procesos de digitalización, e-learning y capacidades de trabajo a distancia en aquellas funciones donde es posible.



## Temas estratégicos

- Empleo y clima
- Cultura
- Diversidad e inclusión
- Formación y desarrollo
- Diálogo social
- Salud y seguridad

## Hitos 2020

- En el marco de la pandemia, el Programa de Salud incorporó beneficios de telemedicina y apoyo de salud mental para trabajadores y sus cargas. Considerando los altos niveles de estrés, el Programa de Calidad de Vida ofreció un ciclo especial de charlas, además de un

programa de acompañamiento a los líderes, generando espacios de escucha y contención, además de entregar asesoría sobre cómo acompañar a sus equipos en este proceso.

- En materia de diversidad e inclusión, se participó en el Programa de Mentoría de Pride Connection y se lanzó el Protocolo de Transición de Género. La empresa apoyó el proceso de transición a través del Seguro Complementario de Salud; suscribió el programa TGE de la ONU, para desarrollar nuevas prácticas que aborden la equidad de género y puso en marcha un nuevo Protocolo de violencia de género junto con una campaña para prevenir toda forma de violencia hacia la mujer.
- Se realizó negociación colectiva no reglada con el Sindicato Homecenter, firmándose un convenio que abarcó a 5.888 trabajadores (39% de la dotación).
- GPTW reconoció a Sodimac como el Mejor Lugar para Trabajar entre las organizaciones del rubro retail hogar en Latinoamérica.

- El Servicio Nacional de Capacitación (Sence) destacó a Traineemac de Sodimac como el organismo técnico ejecutor de capacitación (OTEC) que más trabajadores capacita en Chile.

## Objetivos de Desarrollo Sostenible:



# Gestión del talento y desarrollo integral

## Formación y Capacitación

(404-1)

La empresa impulsa programas de capacitación y promoción acorde a los proyectos de vida, intereses, conocimientos y competencias de sus trabajadores, para que estén en posición de asumir nuevos roles.

Durante 2020 la agenda formativa de la compañía enfrentó un complejo escenario a raíz de la pandemia, obligando a encontrar fórmulas que permitiesen dar continuidad a capacitaciones esenciales para la operación. Esto llevó a impartir cursos e-learning de productos, todos codificados ante Sence, solución que arrojó un saldo muy positivo en cuanto a cantidad de programas dictados y participación de los trabajadores.

En paralelo, otros cursos y/o contenidos específicos se

traspasaron a diversos formatos (cápsulas de video, cartillas, sesiones a través de Teams, entre otros), como herramientas para auto instrucción.

El área de capacitación cerró el año planificando la reconversión a versiones e-learning de una serie de cursos que estaban en formato presencial, con el objetivo de dejar preparado el terreno frente a eventuales contingencias.

Como resultado de todas estas acciones, se pudo dar continuidad a los contenidos más relevantes, con un total de 54.685 horas de clases en formato e-learning y con un alcance de 3.509 trabajadores, mientras que las clases presenciales ascendieron a 53.649 horas, impactando a 4.727 empleados.

## Horas de capacitación compañía

Año	Nº trabajadores	Horas utilizadas
2018	19.571	511.617
2019	17.276	494.633
2020	6.547	108.334

Fuente: Sodimac.

## Horas de capacitación Sence

Año	Nº trabajadores	Horas utilizadas
2018	11.995	263.911
2019	11.079	321.305
2020	2.906	61.864

Horas de Capacitación por cargo	2018			2019			2020		
	Horas utilizadas	Horas mujeres	Horas hombres	Horas utilizadas	Horas mujeres	Horas hombres	Horas utilizadas	Horas mujeres	Horas hombres
Gerentes y subgerentes	12.152	2.990	9.162	14.464	3.873	10.591	6.036	1.881	4.155
Profesionales y técnicos	83.049	34.213	48.836	74.460	34.004	40.456	33.573	17.737	15.835
Otros colaboradores	416.416	125.091	291.324	405.709	129.671	276.038	68.725	30.963	37.762
<b>Total</b>	<b>511.617</b>	<b>162.295</b>	<b>349.322</b>	<b>494.633</b>	<b>167.548</b>	<b>327.085</b>	<b>108.334</b>	<b>50.581</b>	<b>57.752</b>

Fuente: Sodimac.

Capacitación por género y cargo	2018			2019			2020		
	Nº Trabajadores	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Trabajadores	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Trabajadores	Nº Mujeres	Nº Hombres
Gerentes y subgerentes	499	115	384	503	119	384	480	115	365
Profesionales y técnicos	3.376	1.515	1.861	3.469	1.556	1.913	2.600	1.216	1.384
Otros colaboradores	15.696	5.512	10.184	13.304	5.008	8.296	3.467	1.452	2.015
<b>Total</b>	<b>19.571</b>	<b>7.142</b>	<b>12.429</b>	<b>17.276</b>	<b>6.683</b>	<b>10.593</b>	<b>6.547</b>	<b>2.783</b>	<b>3.764</b>

Fuente: Sodimac.

## Escuela de Excelencia Sodimac

La Escuela de Excelencia Sodimac, dependiente de la Gerencia de Personas, realiza una formación integral de profesionales en retail, con mallas curriculares enfocadas en materias que brinden capacitación a largo plazo y permitan progresar laboralmente. Entre sus programas destacan: gestión de proyectos, atención a clientes, venta de proyectos, gestión comercial en el piso de venta, productos, trabajo en equipo y legislación laboral.

No obstante, en 2020 debió suspender su programación tradicional y adaptarse a las condiciones impuestas por la emergencia sanitaria. Pese a ello, el amplio uso de soluciones e-learning en 2020 fomentaron el uso de la plataforma Workplace y de la aplicación Success Factor de SAP, favoreciendo una nueva manera de impartir capacitación y fomentar la autogestión.

Además, se iniciaron negociaciones con UdeMy, con el fin de poner a disposición de los trabajadores los más de 65.000 cursos impartidos por esta plataforma online, con contenidos específicos a las necesidades del negocio.

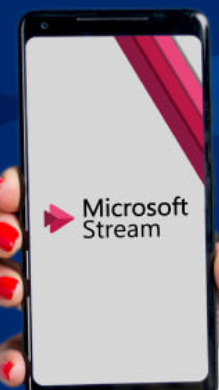
## Traineemac, la OTEC que más trabajadores capacita

Sodimac imparte la mayoría de los cursos de formación a través de Traineemac, una filial de la empresa inscrita oficialmente como organismo técnico ejecutor de capacitación (OTEC) y certificada bajo las normas ISO 9001 y NCH 2778:2015.

Cabe señalar que esta iniciativa de la compañía fue destacada nuevamente este año en el ranking Sence como la OTEC que más trabajadores capacita en Chile.

# ¿Te perdiste alguna capacitación?

te presentamos el **Stream de la Escuela** subiremos los contenidos por...



## Desarrollo Profesional

### Planes de sucesión

Sodimac tiene un sistema de identificación, medición y ampliación de competencias laborales orientado a potenciar el desarrollo de carrera de sus trabajadores. De esta manera cuenta con talento interno con potencial para ser considerado cuando se produzcan procesos de búsqueda para cargos clave.

En todas las tiendas existe además un plan de sucesión, utilizado al momento de definir los ascensos en cargos de gerentes y subgerentes de local. Otra herramienta de promoción son los diplomados especiales destinados a fortalecer habilidades directivas y de gestión del retail.

Durante 2020, se realizaron 5 ascensos: 2 Jefes de Departamento a Subgerentes y 3 Subgerentes a Gerentes (4 hombres y 1 mujeres).

Existe, asimismo, un "Plan Semillero", que busca cubrir las vacantes de Jefes de Departamento de Ventas en Tiendas con trabajadores que no desempeñen una posición de liderazgo. Mediante este programa se acompaña a los candidatos en su proceso de desarrollo, definiendo diferentes etapas de evaluación, formación y práctica, de manera que adquieran las habilidades necesarias para el cargo. En 2020, se recibieron 371 postulaciones y 26 personas se encuentran en la última etapa de selección y formación.

### Concursos internos (404-2)

Mediante concursos internos la empresa brinda la oportunidad a sus trabajadores de ascender dentro de

la organización, y también de postular a otra tienda o instalación que permita que su calidad de vida mejore según cercanía a su lugar de residencia. Las vacantes están abiertas para todo empleado que no esté dentro del Plan de Sucesión o del Programa Semillero. En 2020, se realizaron 296 concursos internos a nivel nacional y hubo 127 seleccionados internos, quienes tomaron nuevas posiciones en la compañía.

Estos procesos no excluyen la existencia de concursos externos cuando se requieren, que en 2020 superaron las 72.939 postulaciones para posiciones en tiendas, centros de distribución, oficina de apoyo y call center.

Año	Concursos internos
2018	686
2019	403
2020	296

Fuente: Sodimac.

## Academia de Liderazgo Sodimac

La base y fundamento de la Academia de Liderazgo es “El Modelo del Líder Sodimac” y sus cuatro pilares: Personas y Procesos, Gestión de Resultados, Experiencia de Clientes, y Motor de Cambio.

Mediante esta iniciativa se logra alinear a los y las líderes de la compañía, reforzando un sentido y propósito común, profundizando la colaboración y el compromiso de los participantes.

Los planes de entrenamiento incluyen cursos específicos, charlas, talleres y seminarios, destinados a potenciar y desarrollar las habilidades en materias como Técnicas de Gestión del Desempeño, Gestión de Equipos y Liderazgo para la Gestión de Equipos de Trabajo.

Durante 2020, producto de la pandemia, se realizó en modalidad online, a través de Teams, un curso de Liderazgo Estratégico para los jefes de nuestras tiendas, en el cual se capacitó a 579 líderes en 2 y 3 sesiones.

## Evaluaciones de desempeño

(404-3)

La Evaluación de Desempeño es un proceso anual donde participa todo empleado que haya trabajado al menos tres meses en Sodimac. En 2020 la empresa estandarizó el procedimiento a nivel regional con la implementación de una nueva y única plataforma que mide las mismas competencias, quedando en condiciones de promover de forma equitativa la movilidad interna entre negocios y países.

La cobertura lograda alcanzó a un 99,81% del total de trabajadores equivalente a 15.357 personas (60,2% hombres y 39,8% mujeres).

Para la plana ejecutiva la empresa aplica procesos de Evaluación 360, abarcando a 162 personas en el año (127 hombres y 35 mujeres).

## Evaluación de desempeño

### Trabajadores evaluados

Año	Mujeres	Hombres	Total
2018	5.783	8.642	14.705
2019	6.214	9.409	15.623
2020	6.106	9.251	15.357

Fuente: Sodimac.

## Selección: Privilegiando la mano de obra local

(202-2)

Sodimac recluta sus futuros empleados privilegiando a quienes residan en zonas cercanas a las tiendas o centros de distribución, criterio que busca contribuir a su calidad de vida y brindar oportunidades a las comunidades vecinas. Para cargos gerenciales, no obstante, se emplean principalmente promociones y concursos internos, por el tipo de funciones y la experiencia exigida.

La empresa también mantiene alianzas con diversas entidades relacionadas a las comunidades vecinas a las tiendas (municipios, organizaciones sociales, universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica), con el objetivo de entregar oportunidades laborales y de desarrollo, y generar impactos positivos entre jóvenes de escasos recursos.





## Nuevas Contrataciones

Año	2018		2019		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Gerentes y subgerentes	20	8	23	12	6	5
Profesionales y técnicos	262	184	165	103	75	48
Otros colaboradores	3.490	1.391	2.354	1.047	679	560
Total por género	3.772	1.583	2.542	1.162	760	613
<b>Total</b>	<b>5.355</b>		<b>3.704</b>		<b>1.373</b>	

Fuente: Sodimac.

### Nuevas herramientas en reclutamiento y selección

Durante el 2020 el sistema de reclutamiento y selección de la compañía debió adaptarse al escenario de pandemia y al desarrollo acelerado del comercio digital, aprovechando la tecnología como una de las principales herramientas. Esto significó hacer un mayor uso de herramientas de selección online ya disponibles y desarrollar nuevos formatos de entrevistas virtuales tanto individuales como en formato assessment.

### Atracción de talentos vía LinkedIn

En este contexto, LinkedIn se consolidó como el principal canal para atraer futuros talentos y adicionalmente la empresa comenzó a utilizar plataformas como Get On Board y Haker Rank, que se orientan específicamente a perfiles digitales.

### Compensaciones

(202-1)

La empresa privilegia la contratación de trabajadores a jornada completa, con una política salarial que contempla un sueldo de entrada igual o superior al mínimo legal oficial. Por otro lado, con el criterio del “trabajador con ingreso de entrada”, fomenta la empleabilidad de jóvenes y la formación de profesionales del retail incorporando a la empresa a menores de 30 años, sin capacitación ni estudios superiores, y que en un alto porcentaje acaban de egresar de la educación media, siendo esta su primera experiencia laboral.



Año	Salario mínimo país (\$)	Salario inicial Sodimac (\$)	Relación Sodimac vs país
2018	288.000	430.800	1,50
2019	301.000	450.246	1,50
2020	301.000	450.246	1,50

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

## Cultura, clima laboral y calidad de vida

Bajo el modelo de Great Place to Work, Sodimac realiza mediciones de seguimiento a los indicadores de clima laboral en todos sus formatos. La Gerencia de Personas presenta los resultados a cada área con el objetivo de entender y analizar los indicadores y así, en conjunto con los equipos, generar planes de acción que los mejoren o potencien año a año.

Para las áreas con resultados bajo el estándar de la compañía se implementa un proceso de consultoría y acompañamiento que incluye espacios de conversación uno a uno con la gerencia y jefaturas del equipo, junto a sesiones dinámicas de focus groups con los trabajadores para entender los resultados desde distintas ópticas.

### Mejor empresa de retail hogar para trabajar

Debido al contexto pandemia, la medición que cada año realiza Great Place to Work (GPTW) para determinar las mejores empresas para trabajar en distintas categorías fue suspendida hasta 2021. Sin embargo, sobre la base de datos recopilados a partir de aproximadamente 1,2 millones de respuestas obtenidas mediante encuestas en las que participaron trabajadores de toda la región,

además de otra información recogida antes del brote de coronavirus, esta organización estuvo en condiciones de publicar su 17ª listado anual acerca de Los Mejores Lugares para Trabajar en América Latina.

De esta forma, GPTW situó a Sodimac en el primer lugar entre las organizaciones del rubro retail hogar a nivel de toda Latinoamérica.

### Calidad de vida

(401-2)

Sodimac cuenta con programas destinados a mejorar el bienestar de trabajadores y sus familias potenciando la conciliación entre vida personal y laboral. En tal sentido, existen sobre 70 beneficios relacionados con familia, vivienda, educación, salud, seguros, ayudas especiales, bonos, asignaciones y reconocimientos.

En 2020 fueron adaptados al contexto de la pandemia, velando por resguardar las medidas sanitarias, el cuidado de la salud y las necesidades de los trabajadores, con un foco especial en acoger problemáticas que afectarían a trabajadores y sus familias.

Considerando los altos niveles de estrés por efectos de la pandemia, se ofrecieron diversas charlas que cubrieron no solo temas técnicos o vinculados a lo laboral, abordándose también temas ligados al arte, las humanidades y de interés general.

Asimismo, hubo un acompañamiento especial del área de Cultura y Clima Laboral a los líderes de la compañía, generando espacios de escucha y contención, además de entregar asesoría sobre cómo acompañar a los equipos en este proceso.

Una de las principales iniciativas fue fortalecer Workplace, el principal canal de comunicación interno de la compañía, para mantener un contacto permanente e instantáneo con todos los trabajadores. La herramienta permitió un flujo constante de interacciones y realizar seguimiento de los casos que requirieran un apoyo especial, y especialmente de quienes resultaron contagiados, otorgando asesoría, orientación y apoyo. El año cerró con 13.230 usuarios activos en Workplace, con 134 grupos abiertos y 613 grupos cerrados. Las interacciones alcanzaron alrededor de 40.000 publicaciones, con 62.000 comentarios y 269.000 reacciones anuales.

## Reconocimientos y otras actividades

En 2020, las principales actividades entre ellas el Reconocimiento a la Excelencia Máxima y Voluntario destacado, como las Fiestas de Navidad, se realizaron de manera virtual a fin de continuar promoviendo aquellas iniciativas que forman parte primordial de la cultura de Sodimac.

Otras actividades como los reconocimientos de años de servicio y reconocimientos de educación se realizaron localmente bajo estrictas medidas sanitarias con el fin de resguardar la salud de todos los trabajadores.

Principales Beneficios (M\$)	2018	2019	2020
Bono de vacaciones	4.747.299	5.293.345	4.705.966
Antigüedad y permanencia	957.172	965.003	1.081.460
Bono de asistencia	3.775.295	4.028.035	3.213.124
Aguinaldos	1.910.306	1.974.039	1.813.278
Sala cuna	972.138	1.007.340	712.924
Beneficios por traslados	3.187.954	3.406.169	3.626.411
Beneficios por uniforme y ropa de trabajo	1.575.790	1.329.032	1.069.434
Eventos corporativos	2.579.293	2.022.267	991.117
Casino y colación	13.233.166	12.872.973	10.020.807

Fuente: Sodimac.

## Principales programas

### Orientación y apoyo social

Durante el 2020 a través del equipo de Asistentes Sociales a nivel nacional, el principal foco fue realizar acompañamiento, orientación y apoyo a las diferentes necesidades que presentaron los trabajadores. Es así, que durante 2020 los trabajadores y sus familias afectadas por Covid recibieron seguimiento y evaluación de necesidades, a través de llamados telefónicos diarios, lo que permitió mantener información actualizada a través de una plataforma dispuesta especialmente para esto.

Adicionalmente, se hizo un levantamiento periódico, a través del equipo de Asistentes Sociales sobre las principales inquietudes, preocupaciones y emociones que afectaban a los trabajadores de todo Chile. Esto

permitted identificar 98 casos sociales de trabajadores, que requerían ayuda para cubrir sus necesidades de salud, vivienda y otros. El aporte total entregado ascendió a \$22 millones aproximadamente.

En 2020, la empresa otorgó permisos con goce de remuneración a todos aquellos trabajadores mayores de 60 años, embarazadas y personas con enfermedades calificadas de alto riesgo frente a la enfermedad Covid, llegando a tener 3.098 trabajadores en dicha situación desde marzo hasta la fecha, representando aproximadamente el 20% de la dotación.

Adicionalmente, Sodimac realizó un plan de retiro voluntario especial para trabajadores, el que consideró beneficios adicionales en los montos de indemnización, así como la extensión del periodo de cobertura del seguro complementario de salud para el trabajador y sus cargas

por un periodo de un año. A este beneficio se acogieron 1.435 trabajadores.

## Programa de Vivienda

La empresa respalda los esfuerzos de trabajadores que buscan materializar el sueño de la casa propia, brindando asesoría y orientación sobre los beneficios estatales para obtener una vivienda durante las postulaciones a subsidios habitacionales y respecto al apoyo financiero que Sodimac otorga en este sentido. En 2020 se concedieron préstamos para facilitar este proceso a 69 trabajadores, por un monto de \$32 millones aproximadamente.

Por otro lado, dada la contingencia sanitaria se debió reprogramar para el 2021 el programa "Nuestra Casa Contigo", dado que los proyectos involucran distintas fases de trabajos en terreno que necesitan condiciones adecuadas para planificarlas y realizarlas de forma segura y efectiva. En este programa Sodimac aporta recursos económicos para proyectos de mejoramiento de viviendas de trabajadores en situación de vulnerabilidad, mientras



que maestros y trabajadores inscritos en programas de voluntariado corporativo concurren con mano de obra. En los últimos tres años esta iniciativa ha beneficiado a 342 trabajadores que cumplieron con los requisitos de postulación, concretándose 558 proyectos.

## Programa de Salud

Sodimac fomenta y resguarda la salud física de sus trabajadores, brindando orientación a través de los asistentes sociales de la empresa sobre una correcta utilización de planes de salud y beneficios asociados. Existen dos convenios colectivos con las Isapres Colmena y Consalud, a través de los cuales pueden optar a planes exclusivos o a planes con precios preferenciales en relación con su valor de mercado. Además, existe un seguro complementario de salud, dental y catastrófico con la Compañía de Seguros Chilena Consolidada, que es financiado entre la empresa y el trabajador e incluye a sus cargas.

En 2020 estas ayudas fueron complementadas poniendo a disposición de los trabajadores y sus cargas legales cupos de telemedicina y apoyo de salud mental gratuita, beneficiando a 48 personas que solicitaron este beneficio.

## Programa de Deportes

La empresa promueve actividades que fortalezcan la salud física y mental de las personas, una sana convivencia laboral y el clima interno. En 2020 naturalmente no fue posible organizar los programas habituales (campeonatos regionales, pausa saludable, acondicionamiento físico, encuentros de fútbol, tenis de mesa, clases de pilates, yoga, zumba, baile entretenido, corridas y gimnasios, entre otros), no obstante, los trabajadores diariamente tuvieron acceso online vía Workplace a clases y actividades físicas, además de pausas saludables, quedando todas a disposición permanente en dicha plataforma.

Gimnasio  
**SODIMAC**  
online Para todos



### Actividades deportivas 2020

Capsulas pausas activas	92
Rutinas de entrenamiento	111
Clases en línea	352

Fuente: Sodimac.

## Programa de Flexibilidad Laboral

La pandemia obligó a que todos los trabajadores de las oficinas centrales, dadas sus funciones administrativas, desempeñaran sus labores desde sus hogares en la modalidad de teletrabajo. No obstante, las políticas para ayudar a compatibilizar la vida personal con la laboral se mantuvieron vigentes, ajustando los protocolos internos a la normativa legal referida a teletrabajo.

Con el objetivo de lograr una mayor conciliación de la vida personal y laboral de quienes hacen teletrabajo,

se realizó una campaña comunicacional, estableciendo horarios de reuniones, de almuerzo y jornada laboral, promoviendo el respeto por los tiempos de desconexión y los tiempos personales de cada trabajador. Esta campaña inicialmente se informó a los líderes de la organización y posteriormente a todos los trabajadores.

Los tres pilares que sustentan este programa son:

- **Flexibilidad horaria:** El trabajador que no está en la operación de tiendas y centros de distribución opta, dentro de tres alternativas, por el horario que más le acomode, siempre que sea compatible con sus funciones.
- **Lugar de trabajo:** Permite optar al sistema de trabajo a distancia, siempre que el cargo y herramientas de trabajo lo permitan.
- **Tiempo libre:** Da la posibilidad de solicitar permisos sin goce de sueldo, para utilizarlos según necesidad mediante las siguientes modalidades: dos bloques de cinco días hábiles, o un permiso de hasta tres meses.

Adicionalmente, como una forma de compensar y retribuir el compromiso de sus trabajadores que prestaron servicios durante el periodo de confinamiento, la empresa otorgó 3 días libres con goce de remuneración y permitir así, que los trabajadores descansen y compartan con sus familias. También como retribución, la compañía decidió cerrar sus puertas el 24 de diciembre, dando así la posibilidad de disfrutar esta fecha junto a sus familias.

La empresa también abre cupos para prácticas laborales inclusivas donde, en conjunto con el Estado y en particular con Sence, se entrega una opción para aplicar conocimientos adquiridos en cursos de venta, e-commerce y reposición a personas en reinserción social, situación de discapacidad y mujeres jefas de hogar. Con ello mejoran su empleabilidad y desarrollan habilidades transversales.

## Biblioteca Sodimac

La empresa tiene a disposición de sus trabajadores una biblioteca con 2.967 títulos que incluye ediciones de lectura complementaria para los hijos en edad escolar, grandes clásicos de la literatura y todo tipo de novelas. El personal a nivel nacional puede solicitar alguno de estos libros a través de los respectivos jefes de recursos humanos.

## Diversidad e inclusión

Sodimac cuenta con una Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación vinculada a un proceso de gestión planificado, sistemático, y comprensivo, cuyo principal objetivo es desarrollar un lugar de trabajo sin exclusiones por factores distintos al aporte profesional.

El modelo incluye un módulo de diversidad e inclusión incorporado a la inducción de todos quienes se incorporan a la empresa, de modo que estén alineados desde un comienzo con los principios corporativos y contemplen la diversidad en su gestión.



## Avances 2020

En el año Sodimac logró avanzar en distintos tópicos relevantes en materia de diversidad e inclusión: participó en el Programa de Mentoría de Pride Connection y se lanzó el Protocolo de Transición de Género; apoyó el proceso de transición a través del Seguro Complementario de Salud; suscribió el programa TGE de la ONU, para desarrollar nuevas prácticas que aborden la equidad de género y puso en marcha un nuevo Protocolo de violencia de género junto con una campaña para prevenir toda forma de violencia hacia la mujer.

## Nuestros programas

### Personas en situación de discapacidad

Sodimac dispone de un Programa de Inclusión para Personas en Situación de Discapacidad que brinda condiciones para que todo individuo que presente algún tipo de discapacidad pueda desempeñarse en la empresa en igualdad de condiciones.

El mecanismo contempla un proceso de selección con perspectiva inclusiva, formación sobre diversidad y discapacidad al equipo de trabajo directo, seguimiento en la adaptación al puesto de trabajo y una inducción adaptada a su realidad, entre otras acciones. También se capacita a las jefaturas de recursos humanos y asistentes sociales de tiendas y centros de distribución para que a su vez puedan instruir y apoyar a los equipos acerca de una adaptación efectiva de las personas en situación de discapacidad. Asimismo, la Gerencia de Personas cuenta

con el cargo de Coordinador de Diversidad e Inclusión que depende del área de Calidad de Vida.

Complementariamente, las instalaciones han sido adaptadas al criterio de accesibilidad universal, mejorando las demarcaciones, construyendo rampas, implementando huellas podotáctiles y rebaje de mesones y colocando señalética que indica los espacios accesibles, entre otras medidas.

Acorde con estas políticas, la empresa participó en la segunda versión de la Expo Inclusión, iniciativa que durante 2020 significó la realización de ferias en Santiago, Antofagasta y Concepción, en las cuales se ofrecieron más de dos mil puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Al cierre de 2020, en Sodimac Chile trabajaban 161 personas con discapacidad acogidos a la Ley de Inclusión, lo que corresponde al 1,06% del total de la dotación, con lo que la empresa cumplió el porcentaje exigido por la ley.

## Sello de Empresa Inclusiva

Cabe señalar que, gracias a este esfuerzo por entregar de oportunidades laborales a personas con discapacidad, en 2020 la empresa obtuvo el sello de Empresa Inclusiva entregado por Best Buddies.

## Visita de autoridades

En octubre la ministra de Desarrollo Social y Familia, Karla Rubilar, y el subsecretario del Trabajo, Fernando Arab, entre otras autoridades, visitaron la tienda Sodimac Homecenter Ñuñoa con el fin de conocer los distintos espacios de inclusión implementados en las instalaciones de la compañía tanto para trabajadores como para el público en general, y aprovechar de hacer un llamado a las empresas para que postulen al Subsidio al Empleo disponible desde septiembre de 2020.

En la ocasión, la Rubilar destacó la importancia de que las organizaciones hagan mayores esfuerzos para incorporar en sus equipos a personas con discapacidad, aprovechando todos los incentivos que existen para ello.

En la visita a Sodimac, también se entregaron recomendaciones para generar y promover un retorno laboral seguro e inclusivo de los trabajadores con discapacidad.

## Equidad de género

(401-3; 405-2)

Como parte del grupo Falabella, Sodimac participa en la Encuesta Par Latinoamérica, herramienta que mide el desempeño de empresas privadas, entidades públicas y pymes en materia de equidad de género, con objetivo de evaluar las brechas de género e implementar iniciativas que promuevan el desarrollo del personal femenino.

En tal sentido, gracias a un sistema de remuneraciones que solo considera variables relacionadas con el valor profesional, la compañía no presenta brechas salariales sustanciales entre hombres y mujeres en las diversas funciones. Paralelamente, existe un plan de sucesión de talento en tiendas que permite alcanzar cargos de mayor responsabilidad considerando elementos objetivos y en igualdad de condiciones.

Por otro lado, para fomentar el desarrollo laboral de las mujeres se han implementado medidas como flexibilidad laboral, con posibilidad de trabajar en Home Office (herramienta que se reveló muy útil durante la pandemia) o variar el horario de ingreso y salida.

Además, se ha incrementado a ocho días el permiso a los padres por nacimiento de un hijo y con el programa “Mi Tiempo” cuentan con permisos para ausentarse sin goce de sueldo. Estos beneficios están sujetos a requisitos y pueden variar de acuerdo con la jornada laboral y el convenio colectivo.

En 2020 el 41% de la dotación total de Sodimac estaba compuesto por personal femenino, un 18% de las gerencias de tienda eran desempeñadas por mujeres y ocupaban el 28% de las posiciones de subgerencia y el 43% de las jefaturas.

### Licencia Postnatal/ Parental

	2018	2019	2020
Mujeres	365	341	256
Hombres	2	5	2

Fuente: Sodimac.

### Tasa de Regreso al Trabajo

	2018	2019	2020
Mujeres	99%	94%	82%
Hombres	100%	100%	100%

Fuente: Sodimac.



## Brecha salarial por género

Cargo, Responsabilidad o función	Proporción del sueldo bruto promedio de ejecutivas y trabajadoras respecto de ejecutivos y trabajadores
Gerentes y ejecutivos principales	87%
Profesionales y técnicos	89%
Trabajadores	91%

Fuente: Sodimac.

## Interculturalidad

Sodimac forma parte de la Red de Empresas Interculturales, instancia para compartir experiencias en temas de diversidad cultural, y mantiene alianzas con distintas organizaciones de la sociedad civil -entre ellas el Servicio Jesuita a Migrantes- para promover la contratación de personas de diferentes nacionalidades.

La compañía ha abordado esta temática desde un enfoque de respeto e igualdad, y para inculcar estos valores se elaboró un Manual de Contratación de Personas Migrantes y Comunicación Intercultural. Adicionalmente, se dictan talleres de certificación de competencias a través de Chile Valora destinados a trabajadores migrantes, junto a cursos de español dirigidos especialmente a haitianos.

En 2020, Sodimac cuenta con 725 trabajadores extranjeros de 18 nacionalidades desempeñándose en diversos cargos entre Arica y Punta Arenas.

## Diversidad Sexual

Sodimac opera con criterios basados en el respeto a todas las personas, sin distinciones por identidad de género u orientación sexual. Por este motivo, la empresa incorpora el Acuerdo de Unión Civil como un equivalente al matrimonio en la política de beneficios para los trabajadores.

También existe un Protocolo de Transición de Género para facilitar el proceso de incorporación de las personas trans. A través de esta política la empresa respeta el nombre social de las personas en transición y educa sobre la temática para acompañar dicho proceso de la mejor manera posible.

Cabe añadir que la compañía adhiere a la conmemoración del Mes del Orgullo, actividad que se difunde tanto en plataformas internas como en las redes sociales de Sodimac.



## Generación senior

Sodimac valora la contribución de distintos grupos etarios al clima laboral al interior de la organización, promoviendo el aporte de trabajadores de 60 años o más, quienes con su experiencia laboral y de vida ayudan a elevar los estándares de servicio de la empresa.

En 2020, la compañía cuenta con 180 empleados senior, quienes estuvieron en modalidad teletrabajo durante el año.

## Reinserción Social

La compañía forma parte del Proyecto +R, el que incentiva el proceso de inclusión laboral de jóvenes que han estado cumpliendo una sanción en el Sename. La Fundación Proyecto B colabora en esta iniciativa acompañando el monitoreo y seguimiento en la adaptación al puesto de trabajo.

## Prevención y Seguridad

(403-1; 403-2; 403-4; 403-8; 403-9; 403-10)

### El cuidado de nuestros trabajadores

Sodimac definió una Política en Seguridad y Salud Ocupacional que establece como principios fundamentales el permanente fortalecimiento de una cultura preventiva y la constante mejora de los estándares de seguridad. Además, se declara que la prevención de riesgos, la productividad y la venta tienen el mismo nivel de importancia en los procesos de la organización.

La prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales se sustenta en el estándar ISO 45.001 sobre sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional, que

garantiza la mejora continua de los procesos operacionales de control del riesgo.

En todas las instalaciones operan comités paritarios activos en los cuales son un apoyo principal en las investigación y gestión de accidentes. Adicionalmente, cada año se realizan campañas, caminatas de inspección, planes de acción y seguimiento para minimizar las condiciones y conductas de riesgo, para potenciar el autocuidado, y se lleva a cabo un reconocimiento a los trabajadores, tiendas y bodegas que destacan en la prevención de riesgos para potenciar la actitud preventiva en las operaciones diarias.

Asimismo, la llegada de la tecnología enlazada con la digitalización ha revolucionado muchos procedimientos laborales. La gerencia de Prevención de Riesgos se sumó a la plataforma "Woken Reactive" que ha permitido minimizar más del 80% del uso del papel en todas las instalaciones con la realización de check list de inspecciones del área de Prevención de Riesgos y Pérdidas, donde

completan preguntas diarias, a través de aplicaciones en los smartphones. Esto ha facilitado que todos los líderes de áreas puedan contar con un informe digital con los estatus de los hallazgos encontrados diariamente para resolverlos oportunamente y así mitigar los riesgos detectados desde una fase temprana.

Además, se han sumado otros procedimientos más digitales como las rendiciones de gastos, a través de la plataforma "Rindegastos". También se han incorporado los procesos en el control de incendio con la plataforma "Onyxworks" que permite visualizar la información de las centrales de incendio de todas las tiendas, permitiendo emitir informes digitales de fallas de los paneles resumidos por las tiendas a cada equipo regional de prevención.



## Alianza estratégica ACHS-Sodimac

Hace 18 años Sodimac mantiene una alianza estratégica con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), la cual ha significado el trabajo colaborativo con una mirada en impactar y potenciar la cultura preventiva integral en nuestra organización.

De esta forma, junto con ACHS se ha establecido anualmente planes de trabajo conducentes a minimizar la generación de accidentes y enfermedades profesionales, mantener ambientes de trabajo sanos, y con la asesoría y apoyo permanente para el cumplimiento de requisitos legales aplicables.

Durante el 2020, la pandemia del COVID-19 nos obligó a revisar las actuales formas de trabajo, ajustar los objetivos y el programa anual de trabajo. En este

contexto, mantuvimos comunicación oportuna y directa con la ACHS, quienes informaban las actualizaciones de las nuevas normativas, teletrabajo y toda modificación legal por la pandemia.

Adicionalmente, el soporte técnico de los profesionales ACHS debió ajustarse al contexto sanitario. Esto se vio reflejado con las asesorías remotas y presenciales, apoyo especializado en la elaboración de procedimientos relacionados con las nuevas exigencias, y verificando en terreno el cumplimiento de las condiciones de prevención de contagios, de acuerdo con los requisitos obligatorios del Formulario Único de Fiscalización y las recomendaciones de buenas prácticas sugeridas.

También durante el año se contó con el apoyo ACHS en el ámbito psicosocial para las jefaturas y trabajadores. Con el apoyo de la gerencia de Personas y ACHS, en junio se realizó el taller de primeros auxilios psicológicos, dirigidos

a los Jefes de Prevención, Regionales y Gerentes de tienda. Durante el Mes de la Prevención, se generó un podcast para los trabajadores, y en octubre se impartió el taller de gestión de emociones, orientado para todos aquellos trabajadores con responsabilidad de manejo de equipos.

Para activar un retorno seguro de trabajadores, se contó con la asesoría de la Dirección Médica de ACHS más su equipo operativo. El objetivo fue establecer las líneas de acción para asegurar el retorno seguro del personal. Adicionalmente, se programó una capacitación masiva a más de 2 mil trabajadores en el curso "Orientación en Prevención contagio COVID-19", de manera de asegurar que supieran los riesgos y las medidas que debían ejecutar al regresar a su lugar de trabajo.



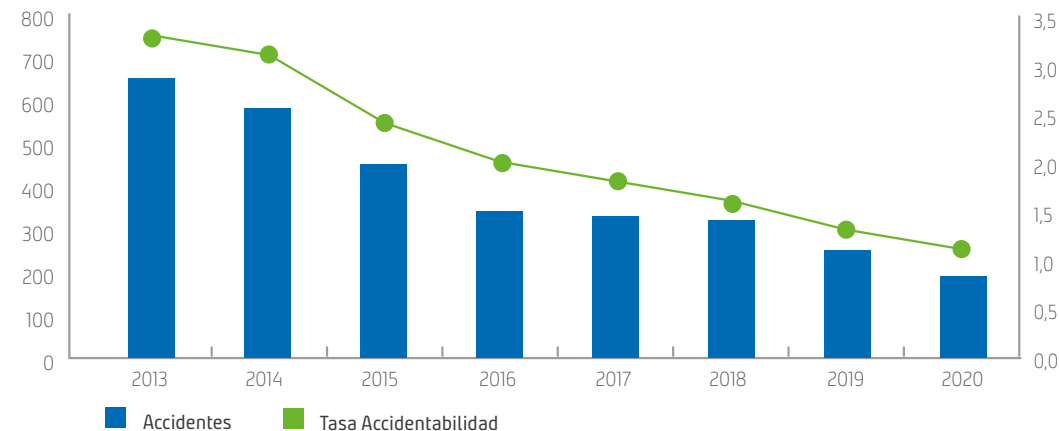
## Tasa de siniestralidad y accidentabilidad

(403-2)

A lo largo de los años Sodimac ha logrado reducir la tasa de accidentabilidad y siniestralidad. La política corporativa en tal sentido está centrada en el cuidado de las personas y la promoción permanente de una cultura preventiva, lo que ha permitido que la tasa de siniestralidad registrada por la empresa muestre índices que figuran entre los más acotados dentro de la industria del retail.

- Al cierre de 2020 se habían registrado 189 accidentes laborales, incluyendo las enfermedades profesionales, y 3.147 días perdidos, incluyendo los días de arrastre del año anterior.
- La accidentabilidad se situó en un 1,17, logrando un 21% menos que en 2019.
- La tasa de siniestralidad, en tanto fue 19,63, que equivale a un 7% menos que en 2019.

### Accidentes y Tasa de Accidentabilidad



**Fórmula de cálculo:**  $\frac{\text{Nº de accidentes}}{\text{Promedio de trabajadores} \times 100}$   
**Fuente:** ACHS

### Días Perdidos y Tasa de Siniestralidad



**Fórmula de cálculo:**  $\frac{\text{Nº de días perdidos}}{\text{Promedio de trabajadores} \times 100}$   
**Fuente:** ACHS



Zona o Región	2018				2019				2020			
	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	594	36	-	-	373	26	1	-	115	16	-	-
Zona Centro	298	35	1	-	522	34	-	-	276	16	-	-
Zona Sur	851	90	1	-	795	67	2	-	1.060	69	13	-
Región Metropolitana	2.964	155	2	-	1411	124	3	-	894	68	7	-
Hombre	3.161	214	3	-	2.136	177	4	-	1.563	116	14	-
Mujeres	1.546	102	1	-	965	74	2	-	782	53	6	-
<b>Total</b>	<b>4.707</b>	<b>316</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>3.935</b>	<b>251</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>3147</b>	<b>169</b>	<b>20</b>	<b>-</b>

*Nota: Días perdidos por accidentes incluye días de arrastre de años anteriores.*

*Fuente: ACHS*



## Medidas de prevención y actividades de apoyo en contexto de pandemia

Las medidas de prevención y apoyo a los trabajadores adoptadas por Sodimac para enfrentar la realidad impuesta por la pandemia fueron:

- Permisos con pago de remuneraciones para trabajadores en grupo de riesgo (con enfermedades de base, embarazadas y adultos mayores). La empresa llegó a tener 3.098 personas en esta condición.
- Reducción de horarios de las tiendas.
- Entrega de elementos de higiene y protección (mascarillas, alcohol gel y guantes, entre otros), junto con una campaña comunicacional y capacitaciones en medidas de protección.
- Acompañamiento y seguimiento diario a todos quienes resultaron contagiados.
- Permisos y seguimiento diario para trabajadores calificados como contactos estrechos.
- Ayudas económicas para quienes la necesitaron durante su periodo de cuarentena o licencia producto de Covid-19.
- Acompañamiento a familias de trabajadores fallecidos (lamentablemente tres personas fallecieron).
- Teletrabajo durante el periodo para los trabajadores de Oficina de Apoyo y call center y para los empleados de tiendas y centros de distribución con funciones que así lo permitieran.
- Charlas y webinars voluntarios orientados a entregar información a los líderes de la empresa en temas relativos a gestión de clima y pandemia, teletrabajo y productividad, y primeros auxilios psicológicos (en alianza con la ACHS).



## Relación con los sindicatos

(102-41)

Al cierre de 2020 en Sodimac Chile operaban cinco sindicatos empresa, cinco sindicatos interempresa y un sindicato de establecimiento, inscritos bajo un solo RUT, que en conjunto representaban a 12.205 trabajadores socios, lo que implica una tasa de sindicalización del 81%, cifra que supera el promedio país.

Con estas organizaciones la compañía busca mantener una fluida relación, sobre la base del diálogo, mutua colaboración y confianza. Esta visión se funda en los siguientes pilares:

- Respeto por las personas.
- Compromiso con su desarrollo personal y profesional.
- Legitimidad de las organizaciones gremiales.
- Apego a la legislación.

## Trabajadores sindicalizados

Año	Nº trabajadores	Porcentaje
2018	13.978	78%
2019	14.014	78%
2020	12.205	81%

Fuente: Sodimac.

## Negociaciones colectivas

Durante el año tuvo lugar una negociación colectiva no reglada con el Sindicato Homecenter que dio origen a un convenio que abarcó a 5.888 trabajadores, lo que representa un 39% de la dotación total de la empresa.

## Diálogo permanente

Entre marzo y diciembre de cada año, ejecutivos de la empresa se reúnen mensual o bimensualmente con las directivas de los sindicatos de empresa Sodimac, Homecenter, Sintrabos, Nocesur y Autónomo, ocasiones que permiten a los representantes sindicales plantear diversas inquietudes y la compañía, a su vez, proveer información sobre materias relevantes.

Los sindicatos de tiendas (interempresas) establecen por su parte reuniones con los gerentes de tienda, Business Partner (Jefe Regional de

Personas) y el correspondiente jefe de recursos humanos, en la medida que tengan temas que necesiten tratar con la empresa.

Todas las organizaciones sindicales cuentan con un canal abierto hacia el equipo de Relaciones Laborales a través de e-mail, WhatsApp y teléfono.

Esta política demostró todo su valor a lo largo de 2020, porque se transformó en la base del trabajo colaborativo que la empresa desarrolló con los diferentes sindicatos para sumar esfuerzos y abordar los desafíos de la pandemia.

## Formación Sindical

Sodimac ofrece un programa de formación orientado a potenciar las habilidades de los dirigentes sindicales en aspectos relacionados a relaciones laborales y desarrollo de procesos de negociación colectiva. Sin embargo, en 2020 debió ser suspendido a raíz de la crisis sanitaria.

## Judicialización de causas laborales

En 2020 hubo 240 denuncias de tipo laboral, canalizadas por las instancias legales de la empresa, con 196 causas resueltas y otras 44 aún abiertas y en etapa de investigación.

### Causas Laborales

Año	Nº Denuncias
2018	168
2019	162
2020	240

Fuente: Sodimac.

## Subcontratación en Sodimac

Sodimac cuenta con una Unidad de Subcontratación a cargo de diseñar e implementar políticas que garanticen el cumplimiento de las obligaciones laborales de los empleados externos y velar por un mejoramiento de sus condiciones de trabajo. También efectúa capacitaciones en todas las tiendas sobre la legislación laboral vigente, con un enfoque específico en subcontratación, con el objeto de promover la autorregulación y generar una relación equilibrada entre empleadores y trabajadores subcontratados, previniendo demandas y multas por contravención a la normativa laboral.

La Unidad de Subcontratación instruyó un total de 90 juicios y demandas interpuestos por trabajadores externos durante 2020, de las cuales 47 concluyeron en el período y el resto seguía en trámite al cierre del año.

La empresa también cuenta con un sistema de control de acceso, operativo en todas las instalaciones (tiendas, bodegas y centros de distribución). Con este

mecanismo se busca validar si los trabajadores están habilitados para ingresar a dichos lugares para prestar sus servicios (personal externo, esporádicos y ruteros), en línea con la documentación exigida legalmente y la seguridad de los trabajadores subcontratados.

A raíz de la pandemia Sodimac tomó una serie de medidas de ingreso con respecto a los trabajadores externos, todo dentro del marco de los protocolos establecidos por las autoridades:

- Presencia en instalaciones de Sodimac (definición de grupos de riesgo y teletrabajo, distancia social).
- Higiene y limpieza (lavado de manos, uso del casaca).
- Comunicación/Emergencia (tomar todas las medidas indicadas por las autoridades de salud en caso de sospecha o contagio del virus).



	2018	2019	2020
Empresas externas (*)	118	123	117
Nº de trabajadores (**)	5.258	5.744	4.913
Nº de fiscalizaciones	-	-	-
Nº de multas	-	-	-

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

(\*\*) En 2020 la dotación estuvo compuesta por un promedio de 4.913 trabajadores subcontratados, de los cuales 3.192 eran hombres y 1.721 mujeres.

Fuente: Sodimac.

