

Nuestros Trabajadores

Hitos

- Proceso de Negociación Colectiva con Sindicato Homecenter, involucrando a más de 7.000 trabajadores.
- Mejor resultado de clima laboral en la historia de la compañía (81 puntos).
- Sodimac se posicionó en el lugar 33 dentro de las 50 mejores empresas para trabajar en Chile según Great Place To Work.
- Implementación del programa de flexibilidad laboral.
- Desarrollo del perfil de líder Sodimac y se establecieron las bases de la Academia de Liderazgo.

Sodimac busca atraer, formar y retener al mejor capital humano, impulsando su desarrollo laboral y calidad de vida. La empresa se esfuerza por mantener relaciones laborales fluidas y transparentes con sus trabajadores, dentro de una estrategia corporativa de mejoramiento continuo de su público interno.

Temas Estratégicos

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

Objetivos de Desarrollo Sostenible:





Gestión del talento y desarrollo integral

Formación y Capacitación

(404-1)

Sodimac impulsa el crecimiento laboral de sus trabajadores con programas de capacitación y promoviendo su desarrollo integral según los proyectos de vida, intereses, conocimientos y competencias para asumir nuevos roles.

Escuela de Excelencia Sodimac

Un eje de este esfuerzo es la Escuela de Excelencia Sodimac, dependiente de la Gerencia de Personas, cuyo enfoque es la formación integral de profesionales en retail, diseñando mallas curriculares que permiten a cada trabajador identificar los cursos más adecuados para capacitarse en el largo plazo y progresar laboralmente. Desde su creación en 1999, esta escuela corporativa ha impartido más de 6,5 millones de horas de capacitación, con cursos que cuentan con sus respectivos códigos Sence.

Entre sus programas destacan 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 Traineemac, organismo técnico ejecutor de capacitación (OTEC) certificado bajo las normas ISO 9001 y NCH 2778:2015, filial de Sodimac.

En 2018, se destinaron 511.617 horas a diversas instancias de formación, beneficiando a 19.571 trabajadores (12.429 hombres y 7.142 mujeres).

Horas de capacitación compañía

Año	Nº trabajadores	Horas utilizadas
2016	18.313	586.641
2017	21.054	617.398
2018	19.571	511.617

Horas de capacitación Sence

Año	Nº trabajadores	Horas utilizadas
2016	14.183	296.234
2017	12.504	323.168
2018	11.995	263.911

Fuente: Sodimac.

Horas de Capacitación por cargo	2016			2017			2018		
	Horas utilizadas	Horas mujeres	Horas hombres	Horas utilizadas	Horas mujeres	Horas hombres	Horas utilizadas	Horas mujeres	Horas hombres
Gerentes y subgerentes	22.204	5.297	16.907	12.860	2.868	9.992	12.152	2.990	9.162
Profesionales y técnicos	147.861	62.713	85.148	109.714	46.468	63.247	83.049	34.213	48.836
Otros colaboradores	416.576	147.607	268.969	494.824	163.327	331.496	416.416	125.091	291.324
Total	586.641	215.617	371.024	617.398	212.663	404.735	511.617	162.294	349.322

Fuente: Sodimac.

Capacitación por género y cargo	2016			2017			2018		
	N° Trabajadores	Horas mujeres	Horas hombres	N° Trabajadores	Horas mujeres	Horas hombres	N° Trabajadores	Horas mujeres	Horas hombres
Gerentes y subgerentes	507	114	393	529	118	411	499	115	384
Profesionales y técnicos	3.677	1.571	2.106	3.668	1.604	2.064	3.376	1.515	1.861
Otros colaboradores	14.129	5.227	8.902	16.857	6.136	10.721	15.696	5.512	10.184
Total	18.313	6.912	11.401	21.054	7.858	13.196	19.571	7.142	12.429

Fuente: Sodimac.

Iniciativas destacadas

(404-2)

Diplomados

La Escuela de Excelencia ha desarrollado, en conjunto con Universidades e Institutos Técnicos Profesionales, tres tipos de diplomados que ayudan a profesionalizar a los trabajadores que se encuentran en el plan de sucesión para jefes, subgerentes y gerentes de tienda, y también para jefaturas de cadena de abastecimiento. En 2018 no se dictó el diplomado de Habilidades Directivas ni de Gestión Logística.

Becas

Como una manera de complementar la formación, la empresa también entregó 123 becas para estudios superiores, 22 de idiomas y 2 para programas de MBA.

Formación Especializada en Tiendas y Cadena de Abastecimiento

Programa	Participantes		Horas		Participantes		Horas	
	2016		2017		2018			
Diplomado en Habilidades Directivas y Gestión de Retail (Universidad Adolfo Ibáñez)	22	5.850	22	5.850	-	-	-	-
Diplomado en Gestión de Retail (DuocUC)	30	3.051	30	3.051	24	2.640	-	-
Diplomado en Gestión Logística (USACH)	25	2.214	25	2.214	-	-	-	-

Fuente: Sodimac.

Cursos de transformación digital

Considerando la necesidad de acercar a los trabajadores al uso y manejo de herramientas digitales, Sodimac continuó desarrollando un esfuerzo dirigido a nivelar y capacitar a su dotación en estas temáticas, así como a fomentar la usabilidad de todas las aplicaciones que la empresa ha implementado para facilitar la gestión interna y con el fin de brindar un mejor servicio a los clientes.

Como parte de este esfuerzo, en 2017 se lanzó la aplicación Capacitación Móvil, que es una efectiva herramienta para apoyar y complementar el entrenamiento formal. Esta nueva aplicación está pensada para que los colaboradores complementen los conocimientos adquiridos en capacitaciones presenciales y/o e-learning, a través de la auto instrucción, donde acceden a una serie de cápsulas de videos relativas a la asesoría de Venta de Proyectos y Herramientas Digitales, promoviendo una asesoría más completa a los clientes.

Durante 2018, se consolidó el uso de esta App. En este año, se contabilizaron 3.881 accesos a la plataforma, lo que corresponde a la participación de aproximadamente 1.803 usuarios, de los cuales 1.521 son trabajadores de tienda que consultaron los tutoriales disponibles a través de esta App.

Simulador de Grúas

En la misma línea de innovación, se implementaron simuladores de grúa, tanto en bodegas como en tiendas, los cuales permiten que los trabajadores puedan realizar más horas de entrenamiento práctico, disminuyendo así la probabilidad de accidentes. En el año 2018 se realizaron 441 horas de simulación, correspondientes a 147 trabajadores tanto de bodegas como de tiendas que cumplen con el rol de grueros.

Academia de Liderazgo Sodimac

Por otra parte, durante 2018 se avanzó en la definición del perfil del Líder Sodimac Chile, a través de una metodología que contó con la participación de trabajadores, jefaturas y gerentes de la empresa para consensuar el estilo de líder que requieren los desafíos actuales del negocio, sin perder la identidad corporativa. Se creó y se realizó el lanzamiento de la Academia de Liderazgo, espacio diseñado para proveer las herramientas de formación y entrenamiento necesarias a nuestros líderes para cumplir con estos objetivos.

Certificación Competencias Laborales

En 2018, se realizó la Certificación de Competencias Laborales a 398 trabajadores de Sodimac, quienes se desempeñan en los cargos de Vendedor, Cajero o Reponedor. De este grupo, 188 evaluados son de la Región Metropolitana, 84 de la Región de Valparaíso y 126 pertenecen a la Región del Biobío. Todas las personas que participaron del proceso fueron competentes en sus cargos, lo que les permite potenciar su desarrollo al interior de la compañía, motivando su crecimiento personal y laboral. Tal es la valoración a este espacio de reconocimiento, que en diciembre de 2018 se invitó a Sodimac a realizar esta certificación a 20 trabajadores venezolanos residentes en Santiago.

Planes de sucesión

Sodimac cuenta con un sistema de identificación, medición y ampliación de competencias laborales, orientado a potenciar el desarrollo de carrera de los trabajadores. El modelo ayuda a detectar perfiles internos con potencial, y considerarlos al momento de buscar candidatos para cargos clave.

Sodimac tiene un plan de sucesión en todos sus locales, con resultados utilizados para definir los ascensos en cargos de gerentes y subgerentes de tienda, y para la selección de los trabajadores que participan en diplomados especiales destinados a fortalecer habilidades directivas y de gestión del retail. Como parte de esto, en 2018 se produjeron cinco ascensos: 5 Jefes de Departamento a Subgerentes (4 hombres, 1 mujeres), no hubo ascensos de Subgerentes a Gerentes de Tienda.

Adicionalmente se diseñó e implementó el Plan Semillero que busca cubrir las vacantes de Jefes de Departamento de Ventas en Tiendas con trabajadores que actualmente no ocupan una posición de liderazgo. Este programa busca acompañar a los trabajadores en su proceso de desarrollo, donde van pasando por diferentes etapas de evaluación, formación y práctica, para que cuando ocupen el cargo de Jefe Departamento de Ventas lo puedan hacer con las habilidades desarrolladas durante todo este periodo de formación, facilitando su adaptación al cargo. La convocatoria y recepción de los trabajadores fue muy exitosa, recibiendo más de mil postulaciones y contando actualmente con 44 jefaturas en formación.

Concursos internos

La compañía privilegia los concursos internos para ocupar cargos que se abren al generarse una vacante, brindando la oportunidad de que empleados de la empresa puedan ascender dentro de la organización.

Este procedimiento ha demostrado su efectividad, dado que el 90% de los ascensos producidos en las tiendas se efectúa por esta vía y planes de sucesión. Durante 2018, hubo 686 concursos internos a nivel nacional, con 1.814 postulantes. De un total de 247 ganadores internos, 116 corresponden a mujeres y 131 a hombres. En los concursos externos, de un total de 27 ganadores, 12 son mujeres y 15 son hombres.

Año	Concursos internos
2016	665
2017	936
2018	686

Fuente: Sodimac.

Evaluaciones de desempeño

(404-3)

La Evaluación de Desempeño es un proceso formal llevado a cabo una vez al año, en el que participan todas las personas que hayan trabajado en Sodimac durante al menos tres meses. En 2018, dado este requisito, se evaluó al 99,82% de los trabajadores, equivalente a 14.705 personas (60% hombres y 40% mujeres).

La empresa también aplica procesos de Evaluación 360, dirigidos a la plana ejecutiva, el que abarcó a 219 ejecutivos de Sodimac durante 2018.

Dada la relevancia que se da a la evaluación de desempeño, en 2018 se contemplaron 7.326 horas de capacitación a jefaturas, que son fundamentales para el buen desarrollo del proceso.

Evaluación de desempeño

Año	Trabajadores capacitados	Horas de capacitación	Trabajadores evaluados
2016	449	3.548	15.014
2017	848	6.560	14.199
2018	955	7.326	14.705

Fuente: Sodimac.



Privilegiando colaboradores locales

(202-2)

Sodimac privilegia la selección de futuros empleados entre personas que residen en zonas aledañas, reclutando bajo este criterio su dotación. Así contribuye a la calidad de vida de los trabajadores y al desarrollo de las comunidades ubicadas en torno a sus tiendas. Sin embargo, para cargos gerenciales se recurre principalmente a promociones y concursos internos, debido al tipo de funciones y la experiencia exigida.

En este contexto, la empresa busca también establecer una estrecha relación con las comunidades y sus municipios. Asimismo,

mantiene alianzas con universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica, y con organizaciones sociales que otorgan formación gratuita a jóvenes de escasos recursos para que adquieran conocimientos y experiencias que ayuden a su inserción laboral. Con esto, la compañía busca aportar a la comunidad que rodea las tiendas, entregando oportunidades laborales y de desarrollo dentro de los equipos de trabajo, generando así un impacto positivo en las comunidades con cada apertura de tienda.

Nuevas Contrataciones

Año	2016		2017		2018	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Gerentes y subgerentes	17	5	19	1	20	8
Profesionales y técnicos	87	80	184	122	262	184
Otros colaboradores	2.277	782	4.187	1.723	3.490	1.391
Total	2.381	867	4.390	1.846	3.772	1.583
Total	3.248		6.236		5.355	

Fuente: Sodimac.



Compensaciones

(202-1)

Con el fin de fomentar la formación de profesionales del retail, Sodimac privilegia la contratación de trabajadores a jornada completa, con una política salarial que contempla un sueldo de entrada igual o superior al mínimo legal establecido a nivel país, favoreciendo la empleabilidad de los más jóvenes. Se entiende por trabajador con ingreso de entrada a aquel recién incorporado a la empresa, menor de 30 años, sin capacitación ni estudios superiores, y que en un alto porcentaje acaba de egresar de la educación media, siendo esta su primera experiencia laboral.

Año	Salario Mínimo País (\$)	Salario Inicial Sodimac (\$)	Relación Sodimac V/S País
2016	257.500	385.177	1,50
2017	271.620	405.697	1,49
2018	288.000	430.800	1,50

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

Equidad de género

(405-2)

Sodimac ha diseñado un modelo de gestión para avanzar en políticas de equidad de género en el trabajo, ejecutando iniciativas que van desde el reclutamiento y selección de personal, a medidas destinadas a conciliar la vida laboral, familiar y personal.

La empresa adhiere a la iniciativa "Paridad de Género Chile", impulsada por el World Economic Forum, el Banco Interamericano de Desarrollo y Comunidad Mujer, que es una plataforma público-privada que se enfoca en integrar a más mujeres en la economía y en la implementación de mejores prácticas para ayudar a cerrar las brechas de género en oportunidades y empoderamiento económico en el país. Más información en www.iniciativaparidadgenero.cl

En 2018, 123 mujeres desempeñaban puestos ejecutivos en la organización, un 24% del total de este tipo de cargos. La remuneración de la dotación femenina no presenta disparidad o alteración sustancial respecto de sus pares hombres en las diversas funciones.

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	89%
Profesionales y técnicos	98%
Trabajadores	102%

Fuente: Sodimac.

Nuevo modelo de inclusión y diversidad

En 2018, Sodimac puso en marcha el Programa de Inclusión para PeSD (Personas en Situación de Discapacidad), al cierre del año trabajaban 192 personas con discapacidad.

Este se desarrolla en alianza con distintas instituciones especialistas en esta materia (Teletón, Instituto de Rehabilitación PAC, Omil, Oficinas de Discapacidad y Senadis de diversas regiones, entre otras).

El programa considera un proceso de selección inclusiva; evaluación psicolaboral y evaluación de desempeño adaptadas al tipo de discapacidad; educación sobre diversidad a los equipos de trabajo directo y jefaturas; un seguimiento de la adaptación al cargo de las personas que participan en el programa y ajustes en el proceso de capacitación, según la discapacidad.

En el año, y como parte de la adaptación de la empresa a las disposiciones que incluye la nueva Ley 20.015, que incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral, el Departamento de Calidad de Vida de Sodimac creó el rol de Coordinador de Inclusión y Diversidad.

En cuanto a interculturalidad, Sodimac cuenta hoy con un total de 909 trabajadores migrantes, contando con trabajadores de 21 nacionalidades diferentes. Para el adecuado relacionamiento con este grupo de trabajadores se realizó el Manual de Contratación de Personas Migrantes y se dictaron talleres de capacitación sobre este tema, incluyendo comunicación intercultural.

Cabe destacar, asimismo, que la empresa estableció una alianza con el Servicio Jesuita a Migrantes para ayudar a la integración laboral de inmigrantes que tengan un perfil que se adecúe a las exigencias de Sodimac y posean su documentación de extranjería en regla.

Cultura, clima laboral y calidad de vida

Anualmente y bajo el modelo de Great Place to Work, Sodimac realiza mediciones para hacer seguimiento a la evolución de los indicadores de clima laboral en todos sus formatos y así implementar acciones de mejora.

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 por debajo de la estándar compañía desarrollamos e implementamos un proceso de consultoría y acompañamiento que incluye espacios de conversación uno a uno con la gerencia y jefaturas del equipo, así como sesiones dinámicas de focus groups con los trabajadores para entender los resultados desde distintas percepciones.

GPTW: resultados históricos

En 2018, la medición llevada a cabo por GPTW posicionó a Sodimac dentro de las 50 mejores empresas para trabajar en Chile, ubicándose en el lugar 33 del ranking. En el año, un total de 15.902 trabajadores de la empresa respondieron la encuesta voluntaria, cifra que equivale a más de 85% de toda la dotación de Sodimac Chile durante el período.

Además, se alcanzó el mejor resultado de clima laboral en la historia de la compañía. En esta medición se registró un Índice de Satisfacción (Trust Index) de 81 puntos.

Tasa de respuesta del GPTW (Nº de trabajadores)

2016		2017		2018	
13.927		13.915		15.902	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
5.382	8.334	5.248	8.253	5.905	9.540

Nota: La diferencia en el total de respuestas GPTW se debe a que no todos los trabajadores se auto segmentan por género.

Fuente: Sodimac.

Tasa de respuesta por cargo

Cargos	Gerente o Subgerente	Supervisor o Jefe	Profesional o Técnico	Administrativo /Operativo
2016	463	1.515	655	11.119
2017	480	1.492	755	11.009
2018	508	1.639	868	12.887

Nota: La diferencia en el total de respuestas GPTW se debe a que no todos los trabajadores se auto segmentan por tipo de cargo.

Fuente: Sodimac.

Índice	2016	2017	2018
Trust Index	77%	77%	81%
GESTALT	80%	81%	86%

Trust Index: Corresponde al promedio de todas las dimensiones de la encuesta.

GESTALT: Corresponde a la pregunta de si ésta es una buena empresa para trabajar.

Fuente: Sodimac.

Calidad de Vida

(401-2)

Sodimac desarrolla programas y acciones para mejorar el bienestar de trabajadores y sus familias, aportando a aportar a la satisfacción laboral y a la conciliación entre vida personal y laboral. Para ello, se ofrecen más de 70 beneficios relacionados con familia, vivienda, educación, salud, seguros, ayudas especiales, bonos, asignaciones y reconocimientos.

Principales Beneficios (M\$)	2016	2017	2018
Bono de vacaciones	4.426.828	4.592.905	4.747.299
Antigüedad y permanencia	813.337	865.067	957.172
Bono de asistencia	2.945.574	3.267.621	3.775.295
Aguinaldos	1.781.432	1.728.921	1.910.306
Sala cuna	1.212.150	1.111.276	972.138
Beneficios por traslados	2.859.138	2.984.352	3.187.954
Beneficios por uniforme y ropa de trabajo	1.316.309	1.393.242	1.575.790
Eventos corporativos	1.913.908	2.364.257	2.579.293
Casino y colación	11.322.410	11.742.090	13.233.166

Fuente: Sodimac.

Principales programas

Orientación y apoyo social

En Sodimac trabajan 59 asistentes sociales, quienes se desempeñan en todas las tiendas, bodegas, centros de distribución y oficinas de la empresa en Chile para, de forma personalizada y confidencial, atender problemas que puedan estar afectando a trabajadores y sus familias.

Además de préstamos para enfrentar hospitalizaciones u otros problemas de salud mayores, en 2018 se entregaron 196 ayudas económicas a trabajadores afectados por alguna situación social de emergencia por más de \$53 millones.

Adicionalmente, se realiza un trabajo sistemático de apoyo y contención a aquellos trabajadores que presentan problemas con el alcohol y otras drogas, brindando asesoría, derivación y seguimiento, junto a ayudas económicas para tratamientos de rehabilitación, en algunos casos. En 2018 esta iniciativa benefició a 9 trabajadores.

Programa de Vivienda

En temáticas de vivienda se busca entregar herramientas que faciliten y apoyen los esfuerzos de los trabajadores para materializar su sueño de una casa propia. En 2018 esto llevó a diferentes acciones para informar tanto sobre beneficios estatales para obtener una vivienda como aquellos que entrega Sodimac. Además de la asesoría y orientación en la postulación a subsidios del Estado, Sodimac ofrece préstamos para facilitar este proceso, los cuales en 2018 beneficiaron a 46 trabajadores, por más de \$21 millones.

Durante 2018 se dio continuidad al programa “Nuestra Casa Contigo”, a través del cual se otorgó apoyo para mejorar las viviendas de los trabajadores más vulnerables. Este programa nace de la mano del programa “Construyendo Sueños de Hogar”, la empresa aporta los recursos económicos y los trabajadores inscritos en el voluntariado corporativo realizan estas intervenciones. Durante 2018, se benefició a 119 trabajadores que cumplieron con los requisitos de postulación, donde se realizaron 216 proyectos en sus hogares.



Programa de Salud

Con la orientación que entregan los asistentes sociales de la empresa a lo largo del país, el programa de Salud fomenta y resguarda la salud física de los trabajadores, brindando asesoría para una correcta utilización de planes de salud y beneficios asociados. En 2018 esto se tradujo en diversos operativos de salud (mamografías, oftalmológicos, dentales y preventivos, entre otros) en el lugar de trabajo, beneficiando a 8.360 trabajadores. También se otorgaron 419 préstamos de salud para cubrir prestaciones de alto costo, principalmente hospitalizaciones de los trabajadores o sus cargas.

Sodimac, además, mantiene un convenio complementario de salud con Sermecoop, que en 2018 implicó la realización de 396.279 prestaciones reembolsadas, con un beneficio total entregado de \$3.586.864 millones.

Programa de Calidad de Vida

El programa Calidad de Vida se orienta a generar una cultura que promueva la salud mental y el bienestar integral de los trabajadores a través de la prevención y la asistencia. Entre las principales acciones realizadas en este ámbito en 2018, destacaron una serie de actividades tendientes a fomentar el autocuidado, manejo del estrés, charlas de prevención de consumo de alcohol y otras drogas, alimentación saludable, entre otras. Estas se realizaron en todas las instalaciones de la empresa, con la participación de 12.937 personas a nivel nacional.

En este mismo marco, los trabajadores disponen de salas de descanso en todas las tiendas y en la oficina de apoyo existe un gimnasio, mientras que el principal centro de distribución dispone de una piscina y otras instalaciones deportivas.

Programa de Deporte

Dada la importancia de la salud física y mental, y con el fin de promover una sana convivencia laboral y fortalecer el clima interno, la empresa impulsa el programa de Deporte, bajo el cual durante 2018 un total de 14.619 trabajadores participaron en actividades deportivas, entre ellas, campeonatos regionales, programas de pausa saludable, acondicionamiento físico, encuentros de fútbol, tenis de mesa, clases de pilates, yoga, zumba, baile entretenido y corridas.

El programa también ofrece apoyo económico a trabajadores que sean deportistas destacados, lo que benefició a dos trabajadores en 2018.

Participantes en actividades deportivas

2016	8.304
2017	12.224
2018	14.619

Fuente: Sodimac.

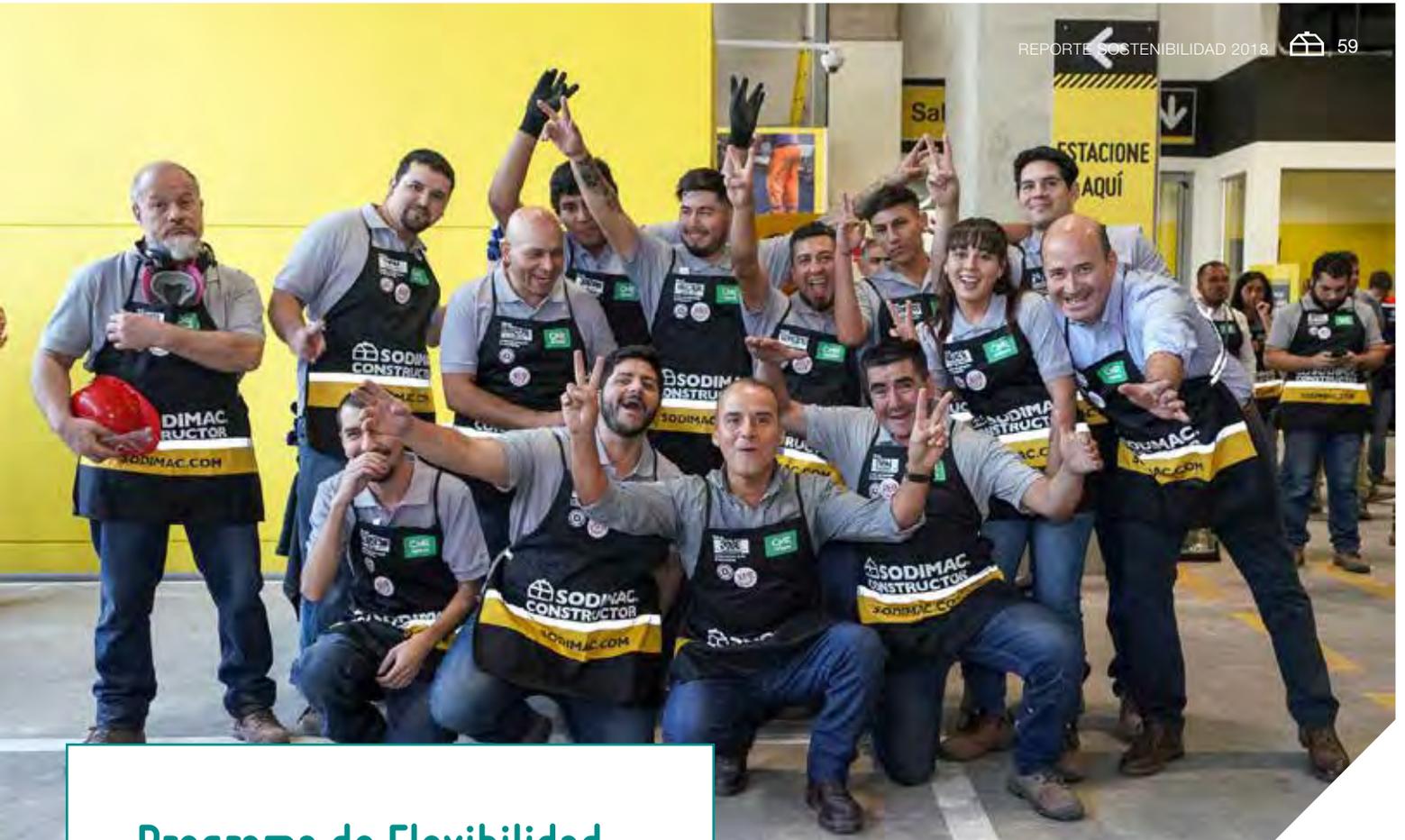
Programa de Cultura

Sodimac ofrece una agenda cultural anual como una forma de aportar al desarrollo integral de los trabajadores y sus familias. Ésta incluye conciertos, exposiciones y talleres de artes visuales, obras de teatro, danza, salidas culturales, bailes de salón, concursos de pintura y fotografías. Con este fin, la empresa mantiene alianzas con entidades gubernamentales y privadas, de modo de poder ofrecer diferentes tipos de disciplinas artísticas a los trabajadores de todo el país. En 2018, 9.033 trabajadores y sus familias participaron en diversas actividades culturales en Santiago y regiones.

Participantes en actividades culturales

2016	5.317
2017	7.496
2018	9.033

Fuente: Sodimac.



Programa de Flexibilidad Laboral: +Tiempo para ti

Bajo el lema “+ Tiempo para Ti”, la compañía puso en marcha en 2018 el Programa de Flexibilidad Laboral, apuntando a brindar mayores espacios para compatibilizar la vida personal con la laboral.

Considera tres grandes pilares:

- **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 a trabajar 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 dos modalidades: dos bloques de cinco días hábiles, o hasta tres meses.

Durante el año, 621 trabajadores se acogieron a alguna de estas modalidades, pudiendo incluso combinar más de una.

Biblioteca Sodimac

La empresa pone a disposición de sus trabajadores la Biblioteca Sodimac, que incluye desde ediciones de lectura complementaria para los hijos en edad escolar, hasta grandes clásicos de la literatura y todo tipo de novelas. Con más de 2.967 títulos, los colaboradores de Arica a Punta Arenas pueden solicitarlos a través de los respectivos jefes de recursos humanos. Durante el año 2018, 1.889 trabajadores solicitaron libros en todo el país.

Prevención y Seguridad

Durante el 2018, Sodimac reafirmó la importancia que tiene en su gestión diaria el cuidado de sus trabajadores, clientes y personal de empresas contratistas mediante la actualización de su Política en Seguridad y Salud Ocupacional, estableciendo como principios fundamentales el fortalecimiento permanente de una cultura preventiva y el mejoramiento constante de los estándares de seguridad.

Por otro lado, es importante señalar que la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales en Sodimac se sustenta a través del 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 la totalidad de las instalaciones de la empresa operan comités paritarios activos, se les capacita con un enfoque en la investigación y gestión de accidentes. Igualmente, se realiza en cada instalación un reconocimiento mensual al trabajador que se destaque en prevención de riesgos, con el propósito de potenciar el rol de la prevención en la operación diaria de tiendas y bodegas. Adicionalmente, durante el año se realizan cursos, campañas, caminatas de inspección, planes de acción y seguimiento para minimizar las condiciones y conductas de riesgo, junto con potenciar el autocuidado.

De la misma forma se desarrollan planes de trabajo transversales y también personalizados para las instalaciones, en base a la casuística de accidentes, lo que permite enfocar los recursos de una manera más eficiente, logrando así resolver los hallazgos que se puedan detectar por medio de un proceso de mejora continua.

Adicionalmente, en el año 2018 se implementó un software que es utilizado por todas las instalaciones de la empresa para apoyar en la gestión de hallazgos y en la investigación de accidentes, generando trazabilidad y permitiendo un mejor monitoreo.

Alianza estratégica ACHS-Sodimac

El Área de Prevención de Riesgos de Sodimac mantiene una alianza estratégica con la ACHS que incluye un plan para desarrollar actividades preventivas conjuntas, con el objetivo de avanzar en las metas contempladas en esta materia.

Destaca el Programa de Mejora Continua en seguridad (PMC), una iniciativa de acompañamiento para las tiendas y centros logísticos con mayor desviación en sus indicadores, y que durante el año 2018 aportó para la reducción de un 3,02% del número de accidentes en la compañía en comparación con el año anterior. Se suma el Proceso de Prevención de Accidentes a través del Comportamiento (BAPP), proyecto desarrollado en 12 instalaciones que consiste en identificar y modificar patrones de comportamiento que influyan negativamente en la exposición al riesgo en dichos espacios. Es así como en las instalaciones donde se ha aplicado este programa se ha logrado promover y generar una cultura preventiva mucho más profunda, reduciendo en un 20% los accidentes durante el año 2018 respecto del 2017.

Educación y fomento de la seguridad

En 2018, se dictaron 13 cursos para minimizar las condiciones y conductas de riesgo de los trabajadores y potenciar el autocuidado, sumando 21.015 horas de capacitación y 6.227 participantes.

Organismo	2016				2017				2018			
	Cursos	Total Dictaciones	Trabajadores Capacitados	Total Horas	Cursos	Total Dictaciones	Trabajadores Capacitados	Total Horas	Cursos	Total Dictaciones	Trabajadores Capacitados	Total Horas
ACHS	12	494	4,887	18,282	11	241	3,309	8,848	11	516	5,741	14,188
SODIMAC	11	231	2,536	11,466	10	284	2,035	14,264	2	58	486	6,827
Totales	23	725	7,423	29,748	21	525	5,344	23,112	13	574	6,227	21,015

Fuente: Sodimac.

Tasa de siniestralidad y accidentabilidad

(403-2)

Como resultado de numerosas iniciativas, se han ido mejorando de manera sostenida los indicadores, es así que en 2018 se alcanzó la más baja Tasa de Siniestralidad de la historia de la empresa y del rubro, lo que ha implicado mantenernos en niveles donde la Tasa de Cotización Adicional Diferenciada es de 0,00%.

Esta Tasa se utiliza para calcular el valor de la cotización adicional que cada empresa debe aportar a su organismo administrador mensualmente y es creciente a medida que la Tasa de Siniestralidad aumenta. Así, Sodimac alcanzó el valor más bajo permitido para las empresas, lo que a su vez le valió el reconocimiento de la Asociación Chilena de Seguridad en 2017.

Es importante destacar que el compromiso de Sodimac con el cuidado de las personas ha logrado reducir la cantidad de accidentes en un 70% y prácticamente en un 60% los días perdidos (ausentismo debido a licencias médicas) durante los últimos 7 años. De este modo en 2018 se logró tener 743 accidentes menos que en el año 2011, y reducir en más de 6.400 los días perdidos.

Estos buenos resultados alientan e incentivan a Sodimac a continuar por la senda trazada, donde el cuidado por las personas representa un pilar fundamental en la empresa y consecuentemente se promueve de manera permanente una cultura preventiva.

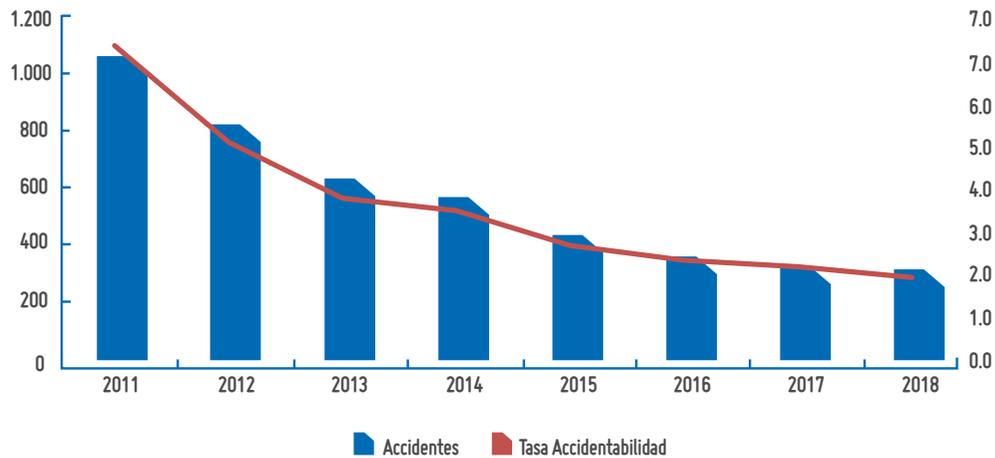
Días Perdidos y Tasa de Siniestralidad



Fórmula de cálculo: N° de días perdidos / Promedio de trabajadores \times 100.

Fuente: ACHS

Accidentes y Tasa de Accidentabilidad



Fórmula de cálculo: N° de accidentes / Promedio de trabajadores x 100.

Fuente: ACHS

Zona o Región	2016				2017				2018			
	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	799	47	4	0	672	37	1	0	594	36	0	0
Zona Centro	402	36	2	0	288	36	0	0	298	35	1	0
Zona Sur	1.163	74	1	0	804	82	2	0	851	90	1	0
Región Metropolitana	4.230	204	4	0	3.215	171	1	0	2.964	155	2	0
Hombre	4.417	258	5	0	3.529	250	2	0	3.161	214	3	0
Mujeres	2.177	103	6	0	1.450	76	2	0	1.546	102	1	0
Total	6.594	361	11	0	4.979	326	4	0	4.707	316	4	0

Fuente: Sodimac.



Relación con sindicatos

(102-41; 407-1)

Sodimac busca mantener una fluida relación con las distintas organizaciones sindicales de la empresa, sobre la base del diálogo, mutua colaboración y confianza, visión que se sustenta en los siguientes pilares:

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

Sodimac tiene una tasa de sindicalización del 78%, cifra que supera el promedio país. Al cierre de 2018, operaban cinco sindicatos empresa, cinco sindicatos interempresa y un sindicato de establecimiento, inscritos bajo un solo RUT, los que en conjunto representaban a 13.978 trabajadores afiliados.

Trabajadores sindicalizados

Año	Nº trabajadores	Porcentaje
2016	13.517	78%
2017	13.153	72%
2018	13.978	78%

Fuente: Sodimac.

Diálogo permanente

Entre marzo y diciembre, la empresa se reúne mensual o bimensualmente con sus sindicatos de empresa Sodimac, Homecenter, Sintrabos, Nocesur y Autónomo. A estas reuniones asisten ejecutivos y la directiva sindical, donde se plantean diversos temas desde los sindicatos y otros que la organización comunica para mantenerlos informados sobre cambios relevantes.

Los sindicatos de tiendas (interempresas) establecen reuniones con los gerentes de tienda y con el correspondiente jefe de recursos humanos, en la medida que tengan materias 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.



Programa de Líderes Sindicales

Elaborado en conjunto con los sindicatos con el fin de potenciar las habilidades de liderazgo de los dirigentes de estas organizaciones, busca desarrollar competencias que fortalezcan las relaciones laborales y el desarrollo de los procesos de negociación colectiva.

El programa contempla cinco módulos, que suman 24 horas de formación. Estos son: Reforma laboral, Gestión Administrativa Sindical, Trabajando con Personas (técnicas y estrategias para un liderazgo transformacional), Gestión Comunicacional y Persuasión.

En 2018, el programa cumplió una década de existencia y durante este año participaron en los talleres 27 delegados del Sindicato Homecenter.

Adicionalmente, se acordó un programa de formación distinto con los sindicatos Nocesur y Valdivia, en que ellos eligen los temas que quieren tratar en cada capacitación. En 2018 se realizó una jornada de capacitación para el sindicato de Valdivia, en la que participaron 20 dirigentes y delegados.

Además, cinco dirigentes de los sindicatos Sodimac, Nocesur y Autónomo participaron este año del Diplomado de Liderazgo Laboral que dicta la Pontificia Universidad Católica (PUC) en conjunto con la Fundación Carlos Vial Espantoso.

En total, en el marco de todos estos programas, durante 2018 se capacitaron 52 dirigentes y delegados.

Judicialización de causas laborales

En 2018, se recibieron 168 denuncias de tipo laboral, canalizadas por las instancias legales de la empresa, con 150 causas resueltas y 18 abiertas y en etapa de investigación.

Causas Laborales

Año	Nº Denuncias
2016	83
2017	426
2018	168

Fuente: Sodimac.

Subcontratación en Sodimac

Sodimac posee una Unidad de Subcontratación que se preocupa de diseñar e implementar políticas que garanticen el cumplimiento de las obligaciones laborales y velar por un mejoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados externos. Además, efectúa capacitaciones en todas las tiendas sobre la legislación laboral vigente, con un enfoque específico en subcontratación. Siguiendo la misma línea, se realizó una capacitación para las empresas de seguridad sobre DD.HH.

La finalidad es promover la capacidad de autorregulación, buscando una relación equilibrada entre empleadores y trabajadores subcontratados, previniendo demandas y multas por contravención a la normativa laboral.

Los juicios y demandas interpuestos por trabajadores externos durante 2018 sumaron un total de 126 causas, tramitadas por la Unidad de Subcontratación, de las cuales 93 concluyeron en el período y el resto se encuentra en trámite.

Actualmente, la empresa también cuenta con un sistema de control de acceso, el cual se encuentra operativo en todas las instalaciones (tiendas, bodegas y Centros de Distribución).

Dicho sistema permite validar si los trabajadores se encuentran habilitados para ingresar a estas instalaciones para prestar sus servicios (personal externo, esporádicos y ruteros), todo en relación a la documentación exigida legalmente y la seguridad de los trabajadores subcontratados.

	2016	2017	2018
Empresas externas (*)	93	105	118
Nº de trabajadores (**)	4.374	4.799	5.258
Nº de fiscalizaciones	0	0	0
Nº de multas	0	0	0

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

(**) En 2018 la dotación estuvo compuesta por un promedio de 5.258 trabajadores subcontratados, de los cuales 3.232 eran hombres y 2.026 mujeres.

Fuente: Sodimac.

