

PILAR ESTRATÉGICO

OBJETIVO

META 2015



**Relaciones
Laborales**

Cultivar un bienestar integral, fomentando la capacitación y desarrollo laboral para promover un buen clima laboral.

Ser considerada la mejor empresa de retail para trabajar, según el estudio Great Place to Work.

NUESTROS TRABAJADORES



"La OIT siempre ha valorado positivamente los esfuerzos de las empresas para promover los principios fundamentales de nuestra organización, como el respeto a la libertad de asociación, la búsqueda de la igualdad de oportunidades, el rechazo a toda forma de trabajo que no sea libremente realizado y el respeto a los derechos de la infancia a través de la erradicación del trabajo infantil. La labor de Sodimac ha puesto de relieve su compromiso con todos estos principios, enfatizando la importancia que le otorga al diálogo con sus trabajadores, lo que para la OIT es la base de todo emprendimiento exitoso. Igualmente, los esfuerzos descritos por el Reporte, dan señales alentadoras sobre avances de la empresa en cuanto a su intención de promover una cultura de diversidad".

GUILLERMO MIRANDA, DIRECTOR OIT CONO SUR DE AMÉRICA

Nuestros trabajadores

Sodimac se distingue por ser una compañía involucrada profundamente en el desarrollo integral de sus trabajadores, a través de políticas que se traducen en una fuerte inversión anual en capacitación y reforzamiento de las habilidades profesionales. Este es un compromiso que se prolonga desde el nacimiento mismo de la empresa como cooperativa y que ya forma parte de su esencia como organización.



Escuela de Excelencia Sodimac

Entre las iniciativas implementadas por la empresa para hacer realidad este esfuerzo destaca la Escuela de Excelencia Sodimac, la que forma parte del Departamento Formación y Desarrollo de la Gerencia de Recursos Humanos. En 2011, esta iniciativa cumplió diez años formando profesionales del retail desde Arica a Punta Arenas.

Desde su creación, la Escuela de Excelencia Sodimac – llamada primero Universidad Sodimac– ha capacitado a más de 90.000 trabajadores y ha impartido casi tres millones de horas de capacitación, desarrollando diferentes cursos que han entregado importantes herramientas a los empleados de la empresa, de modo que puedan desarrollar sus habilidades y profundizar aún más sus conocimientos.

Los objetivos de esta institución son:

- Promover la igualdad de posibilidades de desarrollo de carrera, de acuerdo a los méritos personales y laborales de cada trabajador.
- Diseñar y ejecutar programas de formación y aprendizaje exclusivos para los trabajadores de Sodimac, contruidos en función de las particularidades del negocio y de la estrategia definida por su directorio compuesto por ejecutivos de la compañía.
- Entregar las herramientas necesarias para su desarrollo como profesionales del retail, de manera que puedan brindar el mejor servicio a nuestros clientes.

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

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

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

En 2011, los esfuerzos desplegados por medio de la Escuela de Excelencia Sodimac fueron reconocidos en la premiación Sence "Más Empresa", que reconoció a las compañías que se han destacado por capacitar a sus empleados durante el año, con la finalidad de mejorar su productividad y aumentar la competitividad en el negocio. Sodimac recibió dos de los seis reconocimientos entregados en la ceremonia: el galardón entregado a la empresa que más capacitó y el otorgado a la que más capacitó a jóvenes.

Durante el 2011 se realizaron 508.109 horas de capacitación, las que beneficiaron a 13.662 trabajadores.



Tiempo para capacitación: una necesidad

El crecimiento de Sodimac en 2011 acrecentó la necesidad de preparar a la dotación para enfrentar este período de mayor actividad. Durante el año, se realizaron un total de 508.109 horas de capacitación, las que beneficiaron a 13.662 trabajadores.

Año	Horas de capacitación compañía		Horas de capacitación Sence	
	Nº trabajadores	Horas utilizadas	Nº trabajadores	Horas utilizadas
2009	15.212	472.112	16.320	156.749
2010	17.602	486.298	11.241	168.256
2011	13.662	508.109	9.494	195.973

Capacitación por tipo de cargo	Horas utilizadas en 2011	Nº de trabajadores en 2011
Jefe	83.512	1.133
Supervisor	24.676	504
Administrativo	19.859	383
Operativo	373.386	11.401
Otros cargos	6.677	241
Total	508.109	13.662

Fuente: Sodimac.



Formación y aprendizaje en tiendas

El foco de la formación que se entrega a los trabajadores que se desempeñan en las tiendas se orienta a brindar herramientas que les otorguen las competencias necesarias para alcanzar un servicio de excelencia respecto a los clientes. En ese sentido, se presta una especial atención al entrenamiento acerca de los productos.

Profundizando en la aplicación de distintas metodologías que nos permitieran llegar a más trabajadores, se realizaron siete ferias para vendedores expertos, en las que participaron 8.234 trabajadores, quienes tuvieron la misión de replicar lo aprendido a 7.836 trabajadores de tiendas, ocupando 53.135 horas de aprendizaje.

Asimismo, continuó la aplicación de programas de formación dirigidos a gerentes, subgerentes y jefes de tiendas a través del Diplomado en Habilidades Directivas y Gestión de Retail (impartido por eClass - Universidad

Programas	Número de participantes	Horas liderazgo tiendas
Diplomado en Habilidades Directivas y Gestión de Retail (UAI)	69	9.510
Diplomado en Gestión de Retail (DuocUC)	60	6.067

Fuente: Sodimac.

Adolfo Ibáñez) y del Diplomado en Gestión de Retail (DuocUC). El objetivo de ambos apunta a contribuir al desarrollo profesional de los participantes y reconocer su trayectoria en la compañía, seleccionándolos sobre la base del potencial de crecimiento que presentaron a partir del plan de sucesión aplicado por la empresa.

E-learning

En 2011, también se siguieron desarrollando cursos de formación y aprendizaje a distancia sobre productos y atención a clientes dictados bajo la metodología e-learning. Estos programas buscan incrementar la oferta de entrenamiento existente en Sodimac, incluyendo de este modo todas las tiendas del país. El resultado de esta inversión fue el aprendizaje de 7.374 trabajadores, utilizando 71.407 horas de formación en el curso del año.

Formación y aprendizaje en oficinas de apoyo

Por segundo año consecutivo se llevó a cabo un programa de Desarrollo de Habilidades de Liderazgo con 56.327 horas, participando 3.583 jefes de departamento. Éste tuvo una metodología "blended" que incluía talleres presenciales, guías de trabajo, coaching individual y otras actividades que facilitaron la incorporación, desde la experiencia, de nuevas formas de gestionar su rol con sus equipos y su entorno.

Además en 2011, se llevaron a cabo 47.596 horas de aprendizaje, en las cuales participaron 1.623 trabajadores de las oficinas de apoyo. Entre otras temáticas, estos programas tuvieron como meta preparar a los trabajadores en materias como:

- Gestión de clima laboral.
- Administración del tiempo.
- Comunicación.
- Nuestro cliente interno.
- Formación de instructores.
- Negociación.
- Contabilidad básica.

Desarrollando al profesional del retail

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

Evaluación de Desempeño

La Evaluación de Desempeño (EDD) es un proceso formal que se realiza una vez al año en toda la empresa. Se fundamenta en el principio del mejoramiento continuo y contempla un análisis integral del trabajo efectuado por cada empleado.

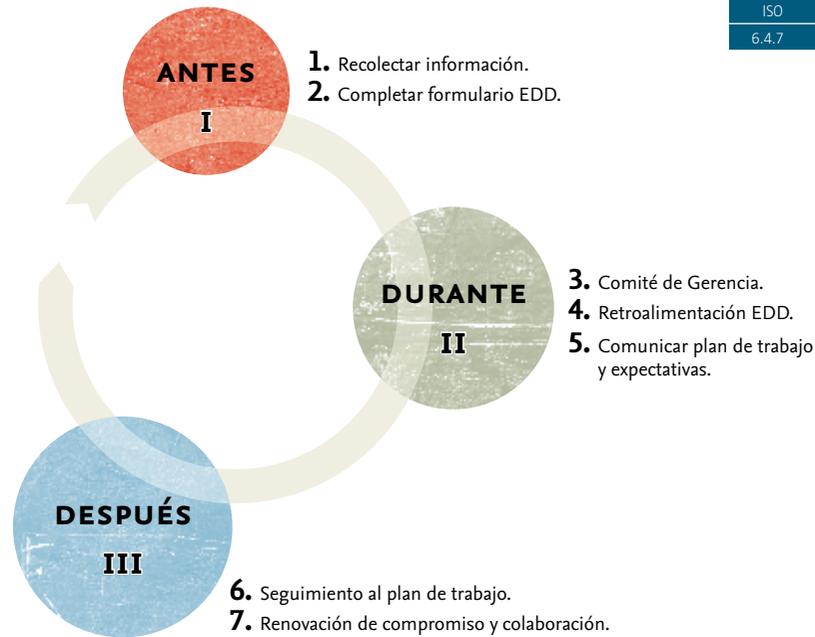
El jefe directo de cada trabajador es el encargado de aplicar el procedimiento en una fecha previamente establecida y conocida por todos al interior de la compañía, tarea que es apoyada por una campaña comunicacional y de capacitación interna.

Los resultados de las evaluaciones de desempeño son muy relevantes para los trabajadores de la empresa, puesto que se generan diversos incentivos asociados a la obtención de una nota igual o superior a 5,5, entre los que se pueden destacar:

- Postulación a concursos internos dentro de la compañía.
- Postulación y obtención de becas de estudio.

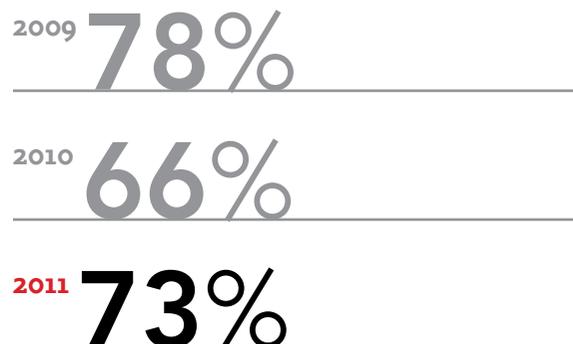
Durante 2011, el proceso se llevó a cabo en las fechas previstas, evaluándose un total de 11.750 trabajadores en todo Chile.

Proceso de evaluación de desempeño



GRI
LA 12
ISO
6.4.7

Trabajadores evaluados



Capacitaciones Evaluación de Desempeño		
Año	Trabajadores capacitados	Horas de capacitación
2009	1.064	3.991
2010	900	2.439
2011	1.313	10.494

Fuente: Sodimac.

Evaluación por competencias

La empresa también aplica un sistema de evaluación por competencias que permite dirigir, delinear y coordinar de mejor manera los esfuerzos y capacidades del trabajador en función de los objetivos de la compañía.

Durante 2011, este mecanismo permitió la aplicación del Modelo de Gestión y Evaluación por Competencias a las distintas jefaturas de tienda a nivel nacional, abarcando a supervisores de cajas, jefes de cajas, jefes de departamento, jefes de RR.HH., subgerentes y gerentes de tienda.

Competencias evaluadas en los distintos cargos de tienda:

- Visión de mercado.
- Orientación a los resultados.
- Pensamiento analítico.
- Eficiencia operativa.
- Orientación al cliente.
- Conciencia del cliente.
- Liderazgo.
- Gerencia del desempeño.
- Desarrollo de la gente.
- Trabajo en equipo.
- Compromiso con Sodimac.
- Integridad.
- Impacto e influencia.
- Tolerancia a la presión.
- Flexibilidad.



DESARROLLO DE CARRERA Y PLANES DE SUCESIÓN

Sodimac cuenta igualmente con un sistema de identificación, medición y desarrollo de competencias laborales, el que permite la planificación de carrera dentro de la compañía y facilita la toma de decisiones para los ascensos. Gracias a este proceso, la empresa puede 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.

Uno de los principales aportes de los planes de sucesión es que cada trabajador que participa en un proceso tiene la posibilidad de ser retroalimentado con el resultado de su evaluación, lo que le permite conocer aquellas competencias en las que ha alcanzado un buen nivel de desarrollo y también aquellas en las que necesita trabajar para llegar al nivel que requiere un cargo superior.

En 2009 se efectuó el primer proceso de Plan de Sucesión en todas las tiendas del país, evaluando a 554 jefaturas. Durante los dos últimos períodos no se realizaron nuevas evaluaciones, sin embargo la matriz existente fue utilizada como base para realizar ascensos en cargos de gerentes y subgerentes de tienda, y en la selección de los trabajadores que participaron en los diplomados de habilidades directivas y gestión en retail.

Concursos internos

Las políticas de Sodimac orientadas a fomentar el desarrollo laboral incluyen igualmente la existencia de concursos internos que se abren al producirse una vacante, lo que brinda la oportunidad de que las personas que ya forman parte de la empresa puedan ascender dentro de la organización. Para ello, el candidato debe cumplir con los requisitos y ajustarse al perfil del cargo.

Este procedimiento ha demostrado ser altamente efectivo, ya que el 98% de los ascensos que se produce en las tiendas se ejecuta gracias a estos concursos internos y los planes de sucesión, cifra que en el conjunto de la organización se acerca al 90%.

Durante 2011 se efectuaron un total de 750 concursos internos a nivel nacional, aumentando significativamente la cifra de concursos realizados el 2010. Además, se retroalimentó a los trabajadores que participaron en algún proceso de concurso interno y no fueron seleccionados, éstos reciben por parte de la empresa una carta informando aspectos que les permitan mejorar su desempeño y aumentar sus posibilidades de alcanzar un desarrollo en la empresa. Desde su implementación en agosto de 2011 se enviaron a tiendas 395 cartas con retroalimentaciones.

Número de concursos internos

2009 **303**

2010 **613**

2011 **750**



Construyendo un gran lugar para trabajar

La relevancia del capital humano para Sodimac se ve reflejada en una importante valoración del diálogo y la retroalimentación con los trabajadores. Nos interesa saber qué piensan, cómo se sienten y qué opinan del clima laboral dentro de nuestra casa, bajo la certeza de que una buena comunicación permite perfeccionar y arreglar todo aquello que sea pertinente.

Bajo este espíritu, desde 2010 funciona la Subgerencia de Clima Laboral, con la función de asesorar a las distintas unidades de la compañía en cuanto a recomendaciones y medidas a tomar con el fin de promover un buen clima laboral al interior de nuestra empresa.

La premisa es que todo lo que se mide se puede mejorar, razón por la cual, desde hace siete años, la compañía encarga al Great Place To Work Institute Chile la aplicación de una encuesta que comprueba el ambiente laboral al interior de la compañía a través de cinco dimensiones básicas: Credibilidad, Respeto, Imparcialidad, Orgullo y Camaradería.

Sodimac garantiza que la aplicación de esta encuesta es totalmente voluntaria y anónima. En su versión 2011, fue respondida por 11.778 trabajadores de tiendas, centros de distribución y oficinas de apoyo. El resultado del Índice de Satisfacción (Trust Index) a nivel total de la compañía fue del 71,3%, lo que representó un aumento de 4% en relación con el año anterior.

Considerando que es un pilar estratégico para Sodimac, la empresa adoptó la política de medir el clima laboral en forma permanente y tomar todas las acciones para llevar adelante un proceso de mejoramiento continuo. Por ello, seguiremos haciendo el mejor esfuerzo para ser la mejor empresa de retail para trabajar el año 2015.

Tasa de respuesta del GPTW			
	2009	2010	2011
	9.136	10.347	11.778

Índice	2009	2010	2011
Trust Index	65,2%	67,3%	71,3%
GPTW	68,9%	70,0%	73,5%

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

GPTW: corresponde a la pregunta de si ésta es una buena empresa para trabajar.
Fuente: GPTW.



ACCIONES DE CLIMA LABORAL

La Subgerencia de Clima realiza un seguimiento a distintas tiendas y gerencias de Oficina de Apoyo y Centros de Distribución en las cuales se inició un trabajo de clima laboral al interior de la compañía.

- En 2011 se realizó el curso Construyendo un Mejor Lugar para Trabajar, con una duración de 8 horas y destinado a las jefaturas de tienda del país. En esta actividad se analizaron los resultados obtenidos y se confeccionó un plan de acción para mejorar la dimensión con mayores brechas. Este curso abarcó a 1.260 jefaturas con un total de 10.076 horas.
- Además se realizó un taller de 2 horas para los operativos de las tiendas con el objetivo de dar a conocer la encuesta GPTW, comprender las preguntas y el rol de cada uno de los trabajadores en el clima laboral. Este taller fue dictado por las jefaturas de tiendas (gerentes, jefes de recursos humanos, subgerentes y jefes de departamento), permitiendo generar instancias de conversación y conocimiento sobre esta temática.
- Adicionalmente, se realizaron 10 cursos dictados por GPTW, abarcando un total de 200 jefaturas de la compañía. De las cuales, 140 corresponden a tiendas y 60 a Oficinas de Apoyo y Centros de Distribución.

Pluralismo e integración

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

El accionar de nuestra compañía se funda en el apego irrestricto a la igualdad de oportunidades y la calificación en virtud de los méritos profesionales. Sobre esa base, no se ha considerado necesario contar con políticas de promoción específicas o de discriminación positiva respecto de grupos minoritarios. De hecho, 85 mujeres ocupan puestos ejecutivos dentro de la organización.

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



Remuneraciones Según Género y Cargo			
	2009		
Tipo Cargo	Hombre	Mujer	Relación(*)
Jefe	831.008	923.992	0,90
Supervisor	547.086	511.773	1,07
Administrativo	601.245	552.369	1,09
Operativo	267.013	264.609	1,01

	2010		
Tipo Cargo	Hombre	Mujer	Relación (*)
Jefe	889.894	951.340	0,94
Supervisor	563.558	541.496	1,04
Administrativo	603.590	569.475	1,06
Operativo	274.841	277.350	0,99

	2011		
Tipo Cargo	Hombre	Mujer	Relación (*)
Jefe	949.847	973.796	0,98
Supervisor	601.908	570.665	1,05
Administrativo	623.190	619.420	1,01
Operativo	291.023	291.824	1,00

(*) Corresponde a: Promedio Remuneración Hombres / Promedio Remuneración Mujeres. Se considera salario base. Fuente: Sodimac.

Gerentes, Subgerentes, Gerentes de Tiendas y Jefes de Departamentos						
	2009		2010		2011	
Rango Edad	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menor que 30	2	3	2	3	2	0
Entre 30 y menos que 50	54	143	65	153	71	157
50 y más	8	48	12	51	12	61
Subtotal	64	194	79	207	85	218
Subtotal en %	1%	2%	1%	2%	1%	2%

Fuente: Sodimac.

Subgerentes de Tiendas, Profesionales, Técnicos, Operativos y Administrativos						
	2009		2010		2011	
Rango Edad	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menor que 30	2.451	3.837	2.773	4.911	2.761	5.072
Entre 30 y menos que 50	3.031	3.863	3.213	4.108	3.496	4.302
50 y más	247	723	285	831	335	955
Subtotal	5.729	8.423	6.271	9.850	6.592	10.329
Subtotal en %	99%	98%	99%	98%	99%	98%
Total compañía	5.793	8.617	6.350	10.057	6.677	10.547

Fuente: Sodimac.

Avanzando hacia la equidad de género

Sodimac forma parte de la iniciativa denominada IGUALA, que impulsa el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam). Se trata de un programa pionero en Chile y América Latina, cuya finalidad es trabajar con las entidades empresariales en un modelo de gestión que detecte malas prácticas laborales e inequidades de género dentro de las organizaciones, ejecutándose acciones desde el proceso de reclutamiento y selección, culminando con medidas que aseguren la representación equilibrada entre hombres y mujeres en los cargos de jefatura.

A partir de este proceso, las empresas pueden optar al Sello de Calidad IGUALA y promover un cambio en la cultura laboral en el país, fomentando e incorporando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y la equidad de género.

En el caso de Sodimac, para la implementación inicial de este programa -al que la empresa se integró de manera voluntaria- se eligieron las tiendas Homecenter de Coyhaique, La Serena, Puerto Montt y Antofagasta, donde se desarrolló un trabajo de diagnóstico a lo largo de dos años, tras el cual, y gracias a la labor de mesas tripartitas formadas por gerentes, dirigentes sindicales y/o comités paritarios, se elaboró un Plan de Acción Positiva, que luego fue aplicado en las tiendas. Durante su implementación, la compañía contó con la asesoría técnica del Sernam.

En 2010, el proceso continuó con la incorporación de 29 tiendas, a las cuales se sumaron otras 17 en el curso de 2011. Once de ellas se encuentran en revisión de sus planes de acción y 7 tiendas obtuvieron la certificación del sello de calidad IGUALA.

Durante el próximo período, y como parte de una iniciativa a nivel de gobierno, este programa incorporará innovaciones relacionadas con las prácticas de conciliación de la vida familiar y laboral, denominándose como Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género y sello de Conciliación (BPL-sello IGUALA). Desde esta perspectiva, Sodimac dará continuidad a la incorporación de tiendas en este programa, asumiendo los nuevos lineamientos incorporados por Sernam para 2012.

Inclusión laboral

Sodimac también tiene un fuerte compromiso con la inserción laboral de personas con algún tipo de discapacidad. Para ayudar a su integración al mundo del trabajo, la

empresa cuenta con el apoyo de Teletón, Fundación Tacal y del Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis).

Así, al finalizar 2011 el número total de trabajadores con discapacidad ascendía a 93 personas, incorporándose durante el período 15 nuevos empleados con algún tipo de discapacidad física.

Por otro lado, desde 2006 Sodimac está vinculada contractualmente con la empresa Servicios Virtuales (www.serviciosvirtuales.cl), la que provee un call center virtual formado por un equipo de trabajadores con algún tipo de discapacidad, encargado de atender llamados desde su hogar. A través de la línea 600 600 4020 de Sodimac, esta empresa recibe entre 6.000 y 7.000 llamadas mensuales, que son atendidas por alguno de los trabajadores de Servicios Virtuales.



APOYO A DEPORTISTAS DESTACADOS

Desde 2011, Sodimac ha establecido una política de apoyo a trabajadores que sean deportistas destacados, que participen en algún deporte federado, y estén dentro de los mejores de su disciplina. A estos deportistas se les otorga facilidades para asistir a los entrenamientos en horario laboral y para su participación en torneos.

Dentro de esta iniciativa, hemos apoyado y auspiciado a Cristián Valenzuela, trabajador no vidente del área Call Center de Sodimac, quien además es hoy un destacado deportista, ganador del campeonato mundial de atletismo paralímpico de Nueva Zelanda 2011, donde obtuvo la medalla de oro en maratón y de plata en los 10 mil metros. Su próximo objetivo es participar en los Juegos Paraolímpicos de Londres 2012.

Bienestar integral

A través de nuestro Departamento de Bienestar, Sodimac ha impulsado y gestionado una serie de iniciativas dirigidas a fomentar y apoyar el desarrollo integral de los trabajadores y sus familias.

Tiendas saludables

Entre las iniciativas impulsadas por la empresa, destaca el programa “Lugar de Trabajo Saludable”, que se aplica desde fines de 2008 y está orientado a promover un estilo de vida sano y a contribuir a la disminución del ausentismo laboral.

Se entiende como un lugar de trabajo saludable aquel que promueve el bienestar familiar y social de sus trabajadores, otorgando protección frente a riesgos de tipo físico y social, estimulando la autoestima de los trabajadores, propiciando relaciones humanas saludables y favoreciendo el desarrollo de las personas que trabajan.

La empresa comenzó su implementación con una primera experiencia en el Homecenter Villarrica, local certificado como tienda saludable. Paulatinamente, este objetivo comenzó a extenderse hacia otras tiendas, mediante el trabajo mancomunado de la red de asistentes sociales de la empresa y de los equipos de recursos humanos de todos los locales y bodegas del país.

A diciembre de 2010 la empresa contaba con 14 tiendas ya certificadas como lugar de trabajo saludable, pero durante 2011, el Ministerio de Salud generó cambios en las políticas del programa, motivo por el cual no se sumaron nuevas tiendas hasta poder revisar, planificar e incorporar estos nuevos lineamientos.

Sin embargo, y dado que las certificaciones deben renovarse cada dos años, en el transcurso de 2011 logramos las dos primeras recertificaciones en nuestras tiendas de Talca y Curicó, bajo los nuevos estándares y exigencias del MINSAL. Y esperamos en el próximo período, retomar la línea de incorporación de nuevas tiendas a este programa que forma parte importante de las metas estratégicas de Sodimac.



LA CERTIFICACIÓN DE LAS TIENDAS IMPLICA:

- Crear, implementar y desarrollar políticas enfocadas al mejoramiento continuo de la salud y bienestar, tanto de los trabajadores como de su grupo familiar.
- Propiciar la creación de entornos y ambientes saludables.
- Fomentar prácticas que permitan el desarrollo de destrezas y habilidades de los trabajadores, en otros ámbitos que no sean sólo laborales.

Prevención del alcohol y otras drogas

Tomando en cuenta las consecuencias que el abuso del alcohol y de las drogas tiene en el ámbito laboral, entre ellas el deterioro en la productividad y efectos sobre la seguridad en las operaciones, la calidad de las relaciones humanas, además del daño personal causado, en Sodimac se aplica desde 2007 una política de prevención del consumo de alcohol y otras drogas.

En estos años, los logros de este programa han sido la comprensión y reconocimiento por parte de los trabajadores de esta problemática y en algunos casos la decisión de iniciar un proceso al ingresar a los centros especializados en convenio y con ello mejorar sustancialmente su calidad de vida. El apoyo de la empresa se traduce con el proceso de orientación a través de las asistentes sociales y además, el financiamiento del diagnóstico clínico y también parte importante del tratamiento.



Ámbito preventivo

Durante 2011, en el ámbito preventivo de alcohol y drogas no se realizaron actividades específicas; sin embargo, todos los trabajadores pudieron participar de las actividades deportivas, culturales y de promoción de una vida sana, entre otras, que sin duda apoyan y focalizan al trabajador hacia la construcción de un entorno de vida saludable.



Ámbito asistencial

Sodimac cuenta con una red de asistentes sociales presentes en todas sus tiendas, que en el caso específico del alcohol y otras drogas pueden derivar al trabajador que lo necesite hacia una atención especializada en cualquiera de las instituciones con las cuales la compañía mantiene una alianza.

Evolución del Programa de Asistencia					
Año	En tratamiento	Deserción	Desvinculados	Casos dados de alta	Total casos
2009	8	4	7	11	30
2010	7	5	1	0	13
2011	10	6	4	3	23

Fuente: Sodimac.

Salud integral

La salud, la integridad física y el bienestar de todos los trabajadores es una materia de profunda importancia para Sodimac, considerando su positivo impacto sobre la operación y los resultados de la empresa, así como en la reducción del ausentismo laboral.

Por este motivo, la compañía mantiene un convenio complementario de salud con la Cooperativa Sermecoop, acordado en conjunto con los sindicatos de la empresa y cuya descripción se encuentra claramente señalada en los contratos colectivos.

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

Cabe destacar que en 2011 se introdujeron algunas mejoras para los trabajadores y sus familias, entre los cambios más relevantes podemos mencionar:

- Implementación de reembolsos a través del sistema de compra de bonos por I-MED.
- Atención de trabajadores en tiendas y bodegas a través de la visita de una ejecutiva que puede hacer reembolsos, tramitar prestamos médicos y consultas varias en relación a su cuenta.
- Aumento en los topes del seguro catastrófico, incorporación de nuevas patologías y eliminación de las preexistencias.

Durante 2011, se realizaron 238.301 prestaciones reembolsadas. De este total, el beneficio entregado por Sermecoop fue de M\$2.281.058, un 18% más que el año anterior.

Año	Cantidad de prestaciones	Beneficio Sermecoop
2009	208.028	\$ 1.676.303
2010	211.649	\$ 1.930.367
2011	238.301	\$ 2.281.058

Valores expresados en M\$
Fuente: Sodimac.



CAMPAÑA "SONRISA SERMECOOP"

Al igual que en el período anterior, durante 2011 Sermecoop otorgó una cobertura adicional para prestaciones dentales no sólo para el trabajador, sino también para sus cargas legales, con una inversión total de \$211.249.793, permitiendo que los trabajadores de todo el país pudieran contar con una ayuda adicional para atención dental.



CAMPAÑA VACUNACIÓN CONTRA LA INFLUENZA

En 2011, y como cada año, con el objetivo de facilitar el acceso de los trabajadores a la vacuna a un menor costo y contribuir a prevenir cuadros más graves de este virus, se entregaron 2.129 dosis a lo largo de todo el país, con un aporte de Sermecoop que alcanzó los \$6.387.000.

GRI
LA 9
ISO
6.4.6
PG 3

GRI

LA 3

ISO

6.4.3

6.4.4

Beneficios laborales y sociales

Con la intención de valorar el esfuerzo y la contribución que los trabajadores hacen al crecimiento de la compañía, Sodimac ha establecido una serie de beneficios laborales para todos, mediante una distribución porcentual que varía según el tipo de jornada laboral.

Estos beneficios abarcan distintas dimensiones, con el objetivo de premiar el desempeño y generar los incentivos para que los equipos de trabajo sigan dando lo mejor de sí. A la vez, se intenta proveer las condiciones que permitan compatibilizar mejor la vida personal y laboral de las personas.

Principales beneficios

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

Principales beneficios	2009	2010	2011
Bono de vacaciones	\$2.340.560	\$2.531.064	\$2.950.106
Antigüedad y permanencia	\$285.933	\$385.065	\$335.766
Bono de asistencia	\$508.925	\$530.463	\$620.460
Aguinaldos	\$969.107	\$1.005.977	\$1.142.709
Sala cuna	\$839.149	\$980.857	\$1.016.824
Beneficios por traslados	\$653.383	\$819.849	\$1.088.937
Beneficios por uniforme y ropa de trabajo	\$437.669	\$794.121	\$995.805
Eventos corporativos	\$602.115	\$922.265	\$1.266.038
Casino y colación	\$5.679.920	\$5.948.320	\$6.817.654

Valores expresados en M\$.
Fuente: Sodimac.

Programa Futura Mamá y Paternidad Responsable

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

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

Durante 2011, con la entrada en vigencia de la Ley de Post Natal Parental, el Estado se hace cargo de apoyar a los padres en este proceso, a través de la concesión de un periodo de descanso extensivo y del subsidio maternal. El objetivo prioritario de esta ley es velar por la salud tanto de las madres como de los hijos recién nacidos, estimulando el periodo de lactancia y de apego madre-hijo. A su vez fomenta la corresponsabilidad del padre y madre en el cuidado y protección de los hijos, además de favorecer la incorporación de la mujer en el mundo del trabajo.

En 2011, los trabajadores usuarios de post natal parental de Sodimac a nivel nacional fueron 185 personas que se dividen en 154 mujeres y 1 hombre (de jornada laboral completa) y 30 mujeres (de media jornada laboral).

Ahorro Previsional Voluntario

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

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



GRI
EC 3
ISO
6.4.4

Durante 2012 se iniciarán las capacitaciones en tiendas y oficinas de apoyo, con el objeto de seducir y convencer a nuestros trabajadores para que inicien Ahorro Previsional Voluntario.

Las principales ventajas del convenio son:

- Diagnóstico previsional individual a solicitud del trabajador.
- Determinación de monto de ahorro óptimo que le permita mejorar su pensión.
- Acceder a Bono Fiscal del 15% con tope (se accede independiente de la entidad en que el trabajador ahorre, sólo se necesita iniciar ahorro).
- Bajos costos de administración para este tipo de ahorro.
- Capacitación gratuita.
- Asesoría experta.

Planes de pensión y orientación para la jubilación

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

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

Indemnizaciones Pagadas		
Año	Monto	Nº trabajadores
2009	\$ 70.187.419	17
2010	\$ 54.803.309	4
2011	\$ 57.509.953	9
Total	\$ 182.500.681	30

Fuente: Sodimac.

Programa de Vivienda

Sodimac desde hace algunos años apoya y promueve la adquisición de la vivienda generando un beneficio positivo al trabajador y su grupo familiar. En este contexto, se generan instancias de información sobre las alternativas de ahorro disponibles en el mercado y, por otra parte, se difunden ampliamente los subsidios que el Estado pone a disposición de la población, de manera que conozcan oportunamente cómo y cuándo acceder a ellos.

Adicionalmente se entrega una ayuda especial para trabajadores que postulan a subsidios para grupos emergentes o familias vulnerables otorgados por el Estado, esto se traduce en que la empresa realiza un préstamo para el ahorro mínimo requerido en la postulación a dichos programas de gobierno.

En 2011, a través de capacitaciones y el desarrollo de ferias inmobiliarias pudimos llegar a 16.078 trabajadores. El proceso de difusión y educación sobre temas de vivienda, se basa en los siguientes temas:

- Difusión del ahorro previo para la vivienda, dónde hacerlo y cómo iniciarlo.
- Información actualizada de los programas de subsidio vigentes del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.
- Difusión de convenios con inmobiliarias.
- Difusión de convenio bancario para acceder a créditos hipotecarios.



Biblioteca Sodimac

Con el objeto de fomentar la lectura en nuestros trabajadores y sus familias, desde el año 2002 el área de Bienestar gestiona una Biblioteca con diversos títulos sobre las más variadas disciplinas como teatro, poesía, literatura de ficción, best seller y libros de consulta, entre otros.

Durante 2011 se adquirieron 233 nuevos libros que se agregaron dada su alta demanda. Paralelamente, se continuó con la difusión de las labores desarrolladas por la biblioteca en tiendas y oficinas de apoyo con un aumento de los lectores. El total de préstamos durante los últimos tres años llegó a los 14.414.

Mi Primer PC

Mi Primer PC es un programa dirigido a trabajadores de menores recursos e hijos en edad escolar, implementado desde 2008. En 2011 se hizo extensivo a los trabajadores que cursan estudios superiores con el objetivo que el trabajador y su familia puedan acceder a un computador que les permita acortar la brecha digital existente y cuenten con un apoyo para el desarrollo de sus actividades académicas.

En 2011 postularon 203 trabajadores, favoreciendo a 100 de ellos con equipos nuevos y generando un total acumulado a la fecha de 400 trabajadores beneficiados.



Beneficios Sodimac

Familia

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

Vivienda

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

Educación

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

Salud y seguros

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

Ayudas especiales

- Préstamo de emergencia.
- Préstamo de emergencia económico.
- Préstamo de emergencia de salud.

Reconocimientos especiales

- Reconocimiento a la trayectoria.
- Reconocimiento a la permanencia
- Reconocimiento a la Excelencia Máxima Nacional.
- Indemnización por años de servicio.

Otros bonos

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

Beneficios adicionales

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

Vendedores, promotores y recaudadores

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

Bienestar Cerca de Ti

- Programa cuidémonos para estar bien (Política Alcohol y Otras Drogas).
- Sodimac se la juega por el deporte.
- Sodimac se une a la cultura.
- Sodimac en acción.
- Biblioteca Bienestar.
- Desarrollo de la creatividad (concursos).
- Días especiales.

Recreación

- Convenios con otras empresas e instituciones.

Compromiso con la cultura y el deporte



Sodimac valora la cultura y el deporte como aportes relevantes para el desarrollo integral de sus trabajadores y sus familias, por lo que impulsa y apoya diversas actividades dentro de dichos ámbitos.

Sodimac se une a la cultura

Sodimac desarrolla su Programa Cultural, en el cual se ofrecen diversos espectáculos del más alto nivel y en diferentes expresiones artísticas, como ballet, danza moderna, teatro, conciertos, exposiciones y cursos de baile, entre otros.

En 2011 las actividades estuvieron enfocadas a la familia con una propuesta en el ámbito de los conciertos y obras de teatro infantiles. En sintonía con lo anterior se generaron salidas culturales bajo el concepto “conozcamos el museo en familia”. El programa cultural cerró el año con un total de 93 actividades y benefició a un total de 9.119 trabajadores con sus familias a lo largo de todo el país.

En la Región Metropolitana se realizaron doce actividades entre ballet, teatro, salidas culturales y conciertos, con la asistencia de 4.343 trabajadores. En el resto del país se realizaron nueve actividades con la participación de 15 tiendas y 2.053 invitados, entre trabajadores y sus familias. También se efectuó un ciclo de exposiciones, concursos de pintura infantil, apoyo a iniciativas culturales de las tiendas y cursos de baile que sumaron 72 actividades, beneficiando a 2.723 trabajadores.

En todas estas actividades, Sodimac cuenta con el apoyo y la disposición de una serie de entidades con las que mantiene alianzas y convenios, entre ellas el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, el Centro de Extensión de la Universidad Católica, el Centro de Extensión Artística y Cultural de la Universidad de Chile, la Fundación Beethoven, la Facultad de Artes de la Universidad Católica y el Teatro del Puente.

Participantes en actividades culturales

2009 6.510

2010 8.964

2011 9.119



Sodimac se la juega por el deporte

Dado el impacto positivo que las actividades deportivas tienen en la salud física y mental de los trabajadores, Sodimac continúa impulsando el Programa Deportivo en las distintas dependencias de la compañía a lo largo del país.

En 2011 se desarrollaron actividades con la participación de los trabajadores y sus familias, con el propósito de ampliar la conciencia sobre el positivo impacto de la actividad física en la salud. Entre las actividades realizadas, destacaron los campeonatos deportivos para hijos de trabajadores, corrida y cicletada familiar. Además se dio continuidad a otras actividades como encuentros de fútbol, tenis de mesa, voleiball, tenis, bowling, paintball y caminatas, entre otros.

Asimismo, se adquirió equipamiento deportivo para las tiendas, logrando la construcción de nuevos gimnasios que a la fecha suman 26, distribuidos a nivel nacional y que contribuyen al fomento del deporte en instalaciones especialmente adaptadas.



Participantes en actividades deportivas

2009 3.499

2010 3.156

2011 4.703



El diálogo con nuestros sindicatos

GRI

LA 4

HR 5

ISO

6.3.3

6.3.4

6.3.5

6.3.8

6.3.10

6.4.3

6.4.4

6.4.5

PG 1

PG 2

PG 3

A lo largo de toda nuestra historia, Sodimac ha mantenido una conexión abierta, informada y sincera con nuestros trabajadores, donde el objetivo central ha sido la construcción de la confianza como eje fundamental. Asimismo, ha buscado que el diálogo, los lazos de confianza y las relaciones sanas y constructivas sean los parámetros que guíen la relación de la compañía con los organismos sindicales.

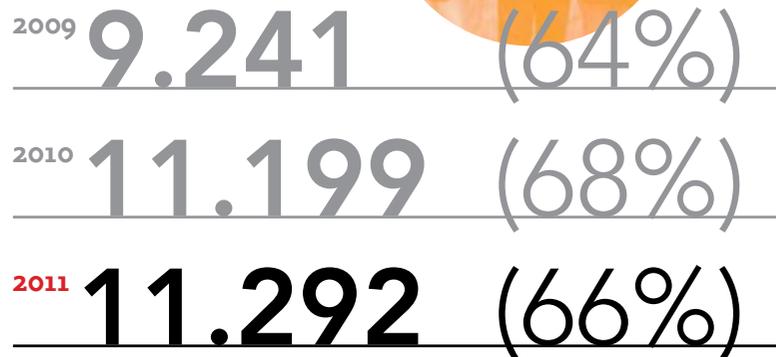
Sobre estos fundamentos, la empresa ha cultivado un tipo de relación con sus trabajadores que se basa en cuatro pilares fundamentales:

- Respeto a las personas.
- Compromiso con el desarrollo personal y profesional.
- Legitimidad de las organizaciones gremiales.
- Apego a la normativa legal.

Como consecuencia de lo anterior, un gran porcentaje de los trabajadores está sindicalizado (Sodimac tiene el sindicato más grande del país entre las empresas privadas), y durante toda su existencia nunca se ha registrado un conflicto laboral ni una huelga. La explicación puede encontrarse en un sistema de comunicación permanente con las organizaciones sindicales, lo que ha permitido abordar las situaciones de conflicto en forma interna y ágil, de modo que sólo en contadas ocasiones ha sido necesario acudir a la autoridad para resolver divergencias.

La empresa posee un solo RUT, lo que se traduce en que sus sindicatos tienen carácter nacional. Actualmente, en la compañía existen tres de estas organizaciones, que en conjunto cuentan con 11.292 trabajadores afiliados, lo que representa una tasa de sindicalización de 66%, índice superior al promedio de 13,9% observado a nivel nacional, según datos publicados en la Dirección del Trabajo.

Trabajadores sindicalizados



Los procesos de negociación colectiva llevados a cabo entre la empresa y los sindicatos no han tenido incidentes ni conflictos declarados, alcanzándose sistemáticamente un acuerdo entre las partes dentro de los plazos estipulados por la ley. La duración de los contratos colectivos de trabajo en el último tiempo ha sido de dos años.

Aún cuando Sodimac forma parte de la industria del retail, cuya dinámica, competitividad y estructura de jornadas de trabajo suele originar situaciones de conflicto, la empresa se destaca por ser una de las compañías con menor cantidad de demandas y juicios en la Dirección del Trabajo. En 2011, no se produjeron denuncias por trabajo forzado ni por situaciones de trabajo infantil; y en cuanto a causas judiciales de tipo laboral, sólo se recibieron 33 denuncias canalizadas por las instancias legales de la empresa.

Así dialogamos con nuestros trabajadores

La empresa ha implementado diversas instancias de comunicación con sus trabajadores y organismos de representación, fundadas en la práctica de la escucha efectiva y permanente. Algunos de esos vehículos son:



Revista Nuestra Casa

Constituye uno de los canales de comunicación internos más importantes, con un tiraje trimestral de 16.000 ejemplares que se distribuyen entre los trabajadores de Sodimac de Arica a Punta Arenas.



Intranet

Se trata de una herramienta de comunicación que permite difundir información corporativa, noticias, formularios, instructivos, campañas, difusión de ascensos y videos, y mantener un contacto virtual para consultas, sugerencias e inquietudes, estableciendo un diálogo con los trabajadores.



Sodimac TV

Es un canal de comunicación digital que consiste básicamente en la emisión vía intranet y en formato televisivo de noticias diarias, semanales y mensuales.



Reuniones diarias, mensuales y trimestrales

La empresa potencia el diálogo interno y el intercambio de opiniones con los trabajadores a través de diversas instancias de encuentro, como reuniones trimestrales en las oficinas de apoyo, tiendas y centros de distribución; reuniones mensuales de confianza, donde los trabajadores plantean al gerente de tienda y jefe de recursos humanos sus inquietudes; y reuniones diarias antes de la apertura de cada local, en que se da la oportunidad a todos los trabajadores de mantener un diálogo directo con el gerente de tienda y otras jefaturas.



Reuniones con sindicatos

No existe una instancia establecida formalmente que establezca un “período de preaviso” a los trabajadores para informar de cambio significativo en estructura u operaciones de la empresa. Sin embargo, Sodimac ha establecido como práctica permanente la realización de reuniones mensuales con las directivas de sus organismos sindicales, instancias en las que se abordan todos los temas de interés recíproco y aquellas materias que tengan relación con cambios operacionales.



Comités paritarios

Sodimac cuenta con comités paritarios en todas sus instalaciones, en cumplimiento con el Programa de Prevención de Riesgos de la compañía.

GRI
LA 5
ISO
6.4.3
6.4.4
6.4.5
PG 3

DOTACIÓN

GRI

LA 1

ISO

6.4.3

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

Bajo esta misma óptica, la recuperación económica que se manifestó en 2010 tras la crisis global previa y el notorio crecimiento observado en 2011 motivaron un aumento de la actividad comercial que obligó a un incremento de las contrataciones, sobre la base de criterios responsables, con el fin de no sobredimensionar la dotación.

En consecuencia, el número de trabajadores de la empresa subió en 817 personas, pasando de 16.407 en 2010 a 17.224 en 2011.

En este mismo periodo, la empresa mantuvo una rotación promedio mensual de 32,8%, índice aceptable considerando el incremento de la dotación. Esto resulta muy relevante en un sector caracterizado por una alta exigencia y movilidad laboral, especialmente entre trabajadores menores de 30 años.

DOTACIÓN DE TRABAJADORES

Región	2009		2010		2011	
	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Zona Norte	1.366	516	1.372	526	1.547	580
Zona Centro	1.151	486	1.216	629	1.553	715
Zona Sur	2.685	1.123	2.656	1.305	3.080	1.215
Región Metropolitana	5.161	2.402	6.455	2.248	6.390	2.144
Total	10.363	4.047	11.699	4.708	12.570	4.654

DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO

	2009		2010		2011	
	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Administrativo	863	36	1.052	67	1.222	83
Jefe	1.397	42	1.481	40	1.612	46
Operativo	7.580	3.914	8.626	4.547	9.226	4.456
Supervisor	523	55	540	54	510	69
Total	10.363	4.047	11.699	4.708	12.570	4.654

TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO

Tipo de contrato	2009		2010		2011	
	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Contrato indefinido	9.863	3.454	10.568	3.518	11.366	3.639
Contrato plazo fijo	500	593	1.131	1.190	1.204	1.015
Total	10.363	4.047	11.699	4.708	12.570	4.654

Jornada completa: 45 horas. Jornada parcial: menos de 45 horas. Fuente: Sodimac.



GRI
 EC 5
 LA 2
 ISO
 6.4.3
 6.4.4
 6.8.7
 PG 6

REMUNERACIÓN INICIAL

La política salarial de Sodimac contempla ofrecer a sus trabajadores un ingreso de entrada a la compañía, el cual se ubica siempre por encima del mínimo legal establecido a nivel país.

Se entiende que un trabajador con ingreso de entrada es aquel que recién se incorpora en la empresa, menor de 30 años, que no posee capacitación ni estudios superiores, y en un alto porcentaje es recién egresado del sistema de educación secundaria, siendo éste su primer trabajo.

Cabe destacar que Sodimac tiene un compromiso con la empleabilidad de los más jóvenes, caracterizándose por ser una empresa que da empleo y contrata a menores de 30 años sin solicitar experiencia previa ni estudios superiores, brindando así la posibilidad de que numerosos recién egresados de la enseñanza media tengan su primer trabajo remunerado y generando una oportunidad para que hagan carrera al interior de la compañía.

Año	Salario mínimo país	Salario inicial Sodimac	Relación Sodimac v/s país
2009	165.000	233.306	1,41
2010	172.000	242.682	1,41
2011	182.000	255.314	1,42

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

ROTACIÓN POR ZONA						
	2009		2010		2011	
Zona	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Región Metropolitana	482	1.228	540	1.611	702	1.938
Zona Centro	89	184	108	343	183	506
Zona Norte	200	448	263	668	403	834
Zona Sur	195	556	206	607	248	841
Total egresos anual	966	2.416	1.117	3.229	1.536	4.119
Rotación promedio mensual por Zona	6,7%	16,8%	6,8%	19,7%	8,9%	23,9%
Rotación promedio mensual	23,5%		26,5%		32,8%	

Fuente: Sodimac..

ROTACIÓN POR EDAD Y GÉNERO						
	2009		2010		2011	
Rango edad	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menor que 30	616	1.806	817	2.615	1.115	3.292
Entre 30 y menos que 50	333	544	282	554	383	735
50 y más	17	66	18	60	38	92
Total egresos anual	966	2.416	1.117	3.229	1.536	4.119
Rotación promedio mensual por género	6,7%	16,8%	6,8%	19,7%	8,9%	23,9%
Rotación promedio mensual	23,5%		26,5%		32,8%	

Rotación = Egresos Anuales / Dotación diciembre. Se consideran todas las causales de despido. Fuente: Sodimac..

PRIVILEGIANDO LA MANO DE OBRA LOCAL

GRI
EC 7
ISO
6.8.5
6.8.7

Sodimac también ha establecido la política de seleccionar a los futuros trabajadores en zonas ubicadas dentro del radio donde se emplazan las tiendas, reclutando según este criterio a un 90% de la dotación final requerida. Sin embargo, para los cargos de alta gerencia se recurre mayormente a promociones y concursos internos, debido al tipo de funciones y experiencia requeridos en dichas funciones, de acuerdo a las necesidades de las tiendas y del mercado del retail.

Con el objetivo de privilegiar la mano de obra local, el departamento de selección ha desarrollado un plan destinado a establecer una estrecha relación con la comunidad en diferentes municipios del país, participando en ferias laborales comunales. De esta forma en 2009 se participó en 3 ferias laborales de la Región Metropolitana, mientras en 2010 se aumentó la participación a 10 ferias laborales comunales, donde por primera vez se incluyeron ferias regionales, buscando generar oportunidades de trabajo para quienes viven cerca de nuestras tiendas y así contribuir a la empleabilidad de todas las zonas del país. Finalmente en 2011 la participación aumentó a 15 ferias, incluyendo regiones.

Esta tarea ha sido apoyada estrechamente por distintas Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), con el objetivo de contribuir a la inserción laboral de personas cesantes, trabajadores que desean cambiar su actividad ocupacional y de quienes ingresan por primera vez al mundo laboral.

Otra iniciativa ha sido el impulso de alianzas con distintas instituciones que ofrecen formación técnica gratuita a jóvenes de escasos recursos, desocupados y que desean integrarse al mundo del trabajo, para entregar cupos que aseguren prácticas laborales, de manera que los alumnos adquieran conocimientos y experiencias que contribuyan a su futura inserción en el mercado. Entre las entidades con las que Sodimac coopera, destacan la Fundación Cristo Vive, Belén Educa y Cefocal.

Contrataciones en tiendas

2009 **1.409**

2010 **5.200**

2011 **5.283**



PROGRAMA PILOTO CON EL PATRONATO LOCAL DE REOS DE ANTOFAGASTA

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

El acuerdo se enmarca en el desarrollo de una iniciativa conjunta entre la Subsecretaría de Prevención del Delito y Gendarmería de Chile, con la participación de Sodimac, lo que implica un camino de colaboración pública intersectorial y pública-privada para abordar el flagelo de la delincuencia. Esta iniciativa entregará oportunidades laborales de calidad para la reinserción, con una asesoría profesional especializada para aquellas personas que se encuentren en la etapa de cierre del círculo de la delincuencia. De este modo, se les da la posibilidad de reinventarse y encontrar un nuevo camino en sus vidas.

Sodimac es el primer retailer en implementar este programa que se desarrolla inicialmente en la tienda Sodimac Constructor Antofagasta, pero que de acuerdo a los resultados que se obtenga se podría replicar a futuro en todos nuestros locales.

LA SUBCONTRATACIÓN EN SODIMAC

Sodimac cuenta desde 2006 con una Unidad de Subcontratación, destinada exclusivamente a diseñar e implementar políticas que garanticen el cumplimiento de las obligaciones laborales y contribuyan al mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores externos.

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

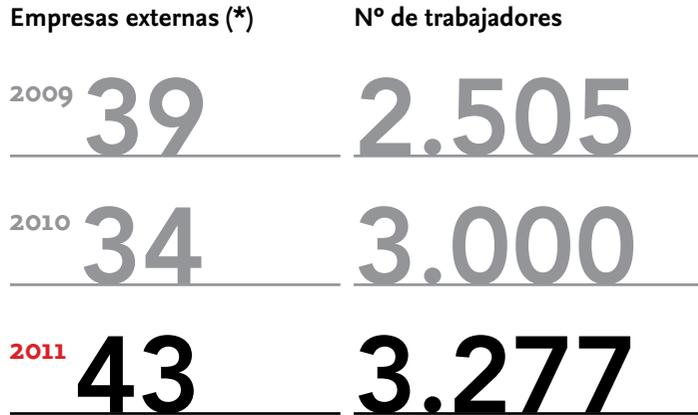
Para todos estos efectos, la empresa confeccionó un Manual de Subcontratación, que es distribuido en todas las empresas externas que prestan servicio al interior de la compañía. Este instructivo trata materias puntuales y útiles para comprender cabalmente algunas funciones y ejercicios como:

- Teoría y concepto de la subcontratación.
- Casos prácticos para el aprendizaje de las operaciones de trabajadores subcontratados en Sodimac.

En el transcurso de 2011, esta unidad aumentó considerablemente el volumen de empresas fiscalizadas en temas de subcontratación, ejerciendo tanto el derecho de retención como de información, sumando en total 43 empresas controladas directamente.

En materia de juicios y demandas realizadas por trabajadores externos en 2011 se registró un total de 61 casos tramitados por la unidad, de los cuales 42 fueron terminados en el periodo.

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



Nº de fiscalizaciones	11	3	17
Nº de multas	1	0	1

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



Cuidado y seguridad de nuestros trabajadores

El cuidado y la seguridad de los trabajadores y clientes es una prioridad permanente de la empresa. Esta preocupación llevó al desarrollo de una cultura preventiva que involucra una serie de procesos de formación continua.

En Sodimac hemos tomado la causa de velar por la salud y seguridad de los trabajadores y de nuestros clientes como un tema fundamental que forma parte de los pilares estratégicos de sostenibilidad de la empresa y que se refleja en nuestras políticas relacionadas.

Sobre esta base, el foco de la compañía está centrado en la preocupación por buscar las causas que originan las condiciones y acciones inseguras, las conductas peligrosas y los factores externos que inciden en el normal desarrollo de las actividades diarias.

Para lograr lo anterior, durante 2011 se desarrollaron 53 cursos que contaron con la participación de 12.294 trabajadores, sumando un total de 113.329 horas de capacitación. Estas actividades específicas estuvieron centradas en minimizar las condiciones y conductas de riesgo y potenciar el autocuidado a través de campañas, capacitaciones, caminatas, planes de acción y seguimiento de éstos, apoyándose siempre en la estructura de la gerencia de prevención, en las jefaturas y los comités paritarios de cada instalación.



Comités paritarios

Sodimac apoya con fuerza el rol de los comités paritarios en materia de vigilar, asesorar y promover el cumplimiento del Programa de Prevención de Riesgos de la compañía.

En la empresa opera un comité paritario activo en la totalidad de sus instalaciones, que representa al 100% de sus trabajadores. Está formado por representantes de Sodimac y de los empleados; de éstos, seis cumplen la función de titulares y seis la de suplentes.

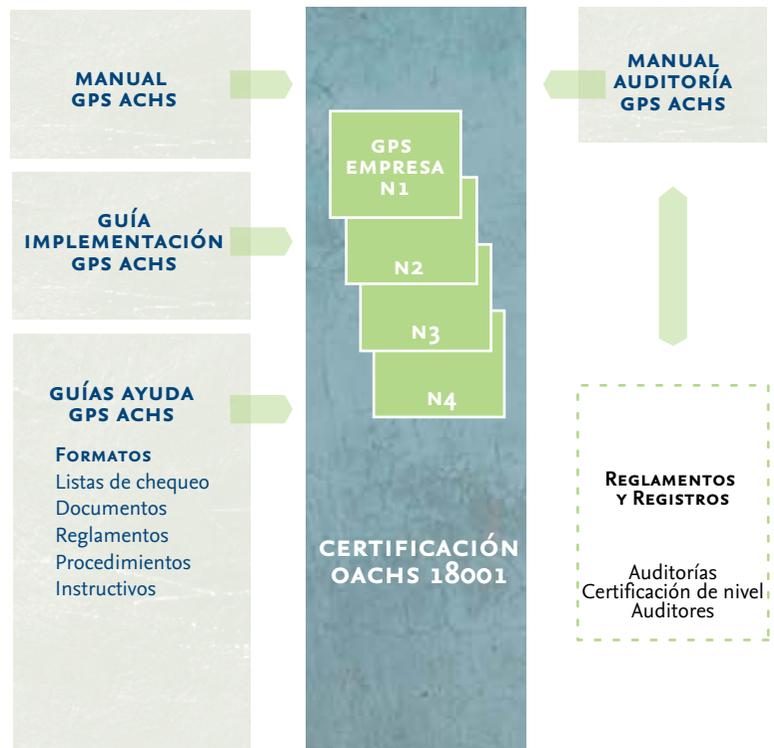
Durante 2011, se mantuvieron los cursos de comités paritarios realizados por el departamento de prevención de riesgos, con un enfoque en la investigación de accidentes como el pilar fundamental de estos encuentros y concentrados en la gestión de los accidentes ocurridos en tiendas y bodegas. A éstos, se sumó la premiación mensual por parte de estos comités al trabajador que se destaque en prevención de riesgos, con el objetivo de potenciar el rol de estas estructuras.

Sistema GPS-ACHS: hacia un proceso de certificación

GPS-ACHS es un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, que permite a la empresa controlar los riesgos en forma práctica y efectiva.

En 2011 se dio continuidad al esfuerzo para alcanzar la certificación en el nivel I del Sistema GPS - ACHS; herramienta de gestión de seguridad y salud ocupacional, basada en el modelo OSHAS 18.001, que permite a la empresa controlar los riesgos en forma práctica y efectiva, comprendiendo cuatro niveles de desarrollo con 19 requisitos de escalamiento gradual.

De las 12 tiendas que cumplieron cada uno de los ítems y requisitos en 2010, pasamos a tener 37 tiendas certificadas en este nivel durante el 2011. Y el desafío es llegar al 2012 con el 100% de las tiendas en nivel I y el 50% en nivel II.



GRI

LA 7

LA 8

ISO

6.4.6

9.8.3

6.8.4

6.8.8



MES DE LA PREVENCIÓN EN SODIMAC

Al igual que todos los años, durante agosto de 2011 se efectuó una serie de actividades tendientes a mejorar la cultura preventiva en todos los empleados de la compañía.

La campaña denominada “Yo me comprometo”, busca que cada trabajador realice un compromiso consigo mismo y con quienes lo rodean, siendo responsable de su conducta, su trabajo y las operaciones que realiza. Entre las actividades desarrolladas:

- Actividades en las regiones con los hijos de los trabajadores, quienes pudieron visitar a sus padres en las tiendas para conocer su entorno laboral. El objetivo fue empoderar y mejorar la cultura preventiva pensada desde el punto de vista de las personas más queridas e importantes en nuestras vidas.
- Se realizaron Ferias de Prevención, en las que se abordaron temas de capacitación referentes al autocuidado, uso de extintores, elementos de protección personal, primeros auxilios, emergencias, comités paritarios y ejercicios compensatorios, logrando capacitar a más de 1.650 personas en diversas actividades.
- Se efectuó la Caminata de Prevención de Riesgos por parte de ejecutivos de la compañía en las distintas instalaciones con el foco en analizar el conocimiento de parte de los trabajadores en aspectos relacionados a prevención de riesgos.

ACHS – Sodimac, un vínculo vital

Sodimac ha establecido una estrecha relación con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), que se ha transformado en un permanente aliado en las labores de educación y fomento de la seguridad entre los trabajadores de la empresa.

En este contexto, en 2011 se realizaron diversas actividades, entre las cuales destacan los cursos e-learning. Esto se vio reflejado en el incremento del total de cursos y el universo de trabajadores capacitados entre 2010 y 2011.

Capacitaciones ACHS						
	Nº cursos			Trab. capacitados		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Cursos abiertos	33	1	1	172	7	15
Cursos cerrados	15	75	74	771	899	1.035
Cursos e-learning	26	16	47	612	3.239	10.410
Total	74	92	122	1.555	4.145	11.460

Actividades de Prevención ACHS -Sodimac				
Actividades 2011	Nº actividades realizadas	Porcentaje nacional	Nº informes técnicos u otros documentos realizados	Porcentaje nacional
Diagnóstico y evaluación	255	41,8%	35	36,5%
Coordinación	274	44,9%	7	7,3%
Control y seguimiento	81	13,3%	54	56,2%
Total	610	100	96	100%

Fuente: Sodimac.

Tasa de siniestralidad, accidentabilidad y ausentismo

En los últimos años, Sodimac ha fortalecido el enfoque preventivo en el ámbito de la siniestralidad, accidentabilidad y ausentismo, estableciendo diversas medidas con esta orientación y aumentando el rol de los comités paritarios.

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



Sin embargo, a pesar de lo anterior, el 2011 fue un año complejo, principalmente por el incremento de los accidentes mensuales registrados con tiempo perdido, con aumentos de un 11% y un 18%, respectivamente.

En este escenario, la empresa se abocó a trabajar en la búsqueda del origen de los accidentes y para esto fue relevante la capacitación en conjunto con la ACHS para los comités paritarios en la investigación de accidentes.

Durante el 2011, se abordaron los siguientes temas:

- Levantamiento de áreas críticas a través de la Encuesta de Síntoma con apoyo de expertos en prevención de riesgos de Sodimac y la ACHS.
- Capacitación de manejo del Manual de Cargas.
- Formación de Monitores de Ejercicios Compensatorios.
- Aplicación de jornadas de Pausa Activa en dos horarios, mañana y tarde.
- Reubicaciones de puesto de trabajo de personas que tengan preexistencias o casos notificados de sobreesfuerzos.

Tabla de Días Perdidos, Accidentes y Víctimas Mortales

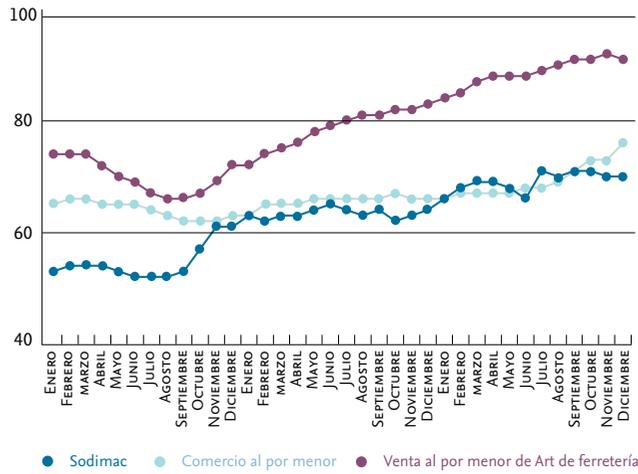
2009				
Región	Nº días perdidos	Nº accidentes	Nº enfermedades profesionales	Nº de víctimas mortales
Zona Norte	755	95	0	0
Zona Centro	497	75	5	0
Zona Sur	1.722	226	3	0
Región Metropolitana	5.666	532	23	0
Total	8.640	928	31	0

2010				
	Nº días perdidos	Nº accidentes	Nº enfermedades profesionales	Nº víctimas mortales
Zona Norte	839	256	0	0
Zona Centro	896	166	0	0
Zona Sur	1.836	510	1	0
Región Metropolitana	5.297	658	1	0
Total	8.868	1.590	2	0

2011				
	Nº días perdidos	Nº accidentes	Nº enfermedades profesionales	Nº víctimas mortales
Zona Norte	960	294	2	0
Zona Centro	1.607	510	2	0
Zona Sur	828	202	2	0
Región Metropolitana	7.342	929	2	0
Total	10.737	1.935	8	0

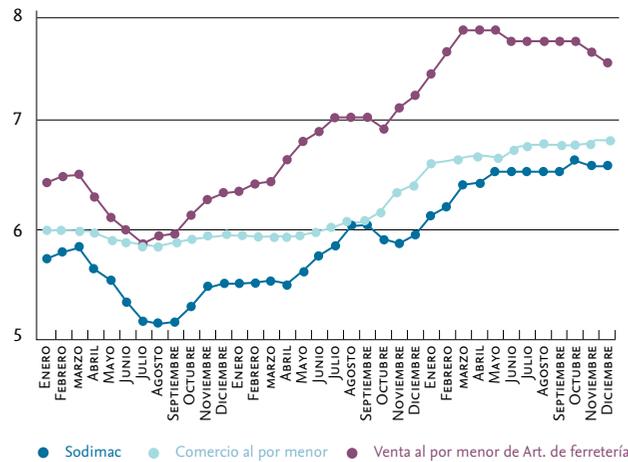
Fuente: Sodimac.

TASA DE SINIESTRALIDAD



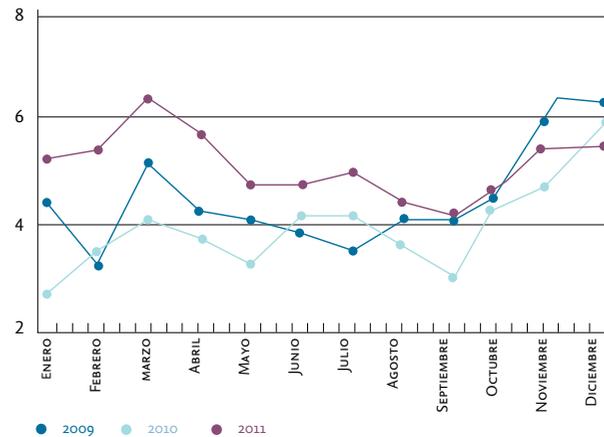
FÓRMULA DE CÁLCULO: N° de días perdidos / promedio de trabajadores x 100.
 FUENTE: ACHS.

TASA DE ACCIDENTALIDAD



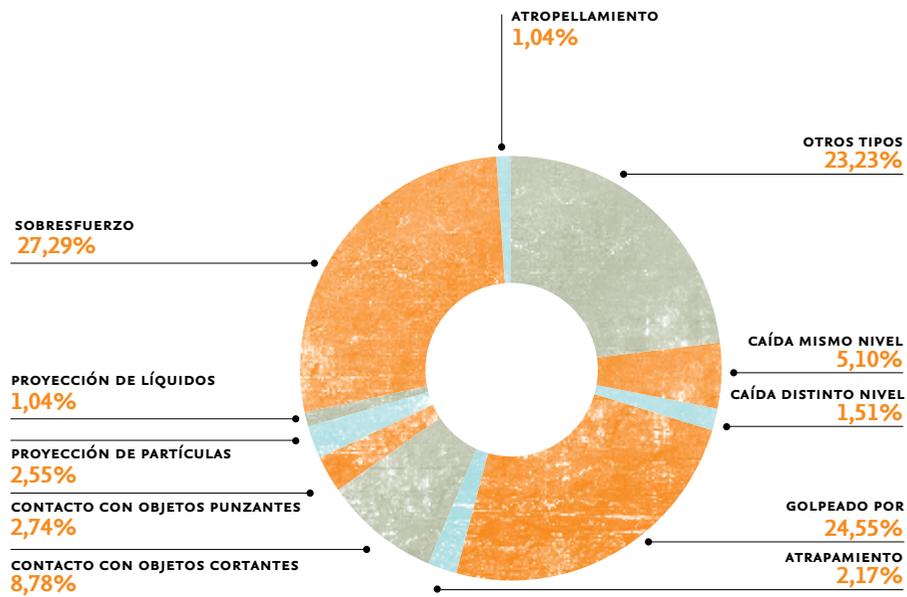
FÓRMULA DE CÁLCULO: N° de accidentes / promedio de trabajadores x 100.
 FUENTE: ACHS.

TASA DE AUSENTISMO POR ACCIDENTES LABORALES



FÓRMULA DE CÁLCULO: N° de trabajadores / días perdidos / N° de trabajadores / horas perdidas x 100
 FUENTE: Sodimac.

PRINCIPALES CAUSAS DE ACCIDENTES 2011



Nota: En 2011, las enfermedades profesionales con tiempo perdido sumaron un total de 15, cuyas áreas con mayor incidencia de lesión son dedos de mano (15%), lumbago (14%), mano (10%) y pie (7%), entre otras.
Fuente: ACHS-Sodimac.