

Nuestros Trabajadores



Hitos

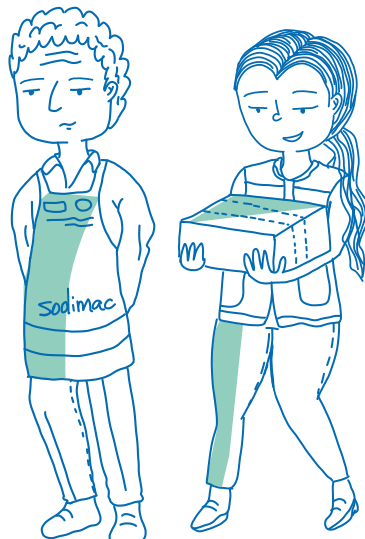
- Primera empresa del país en contar con monitores en violencia intrafamiliar: 35 trabajadores capacitados por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG) de la Región del Biobío.
- Great Place to Work 2017: Índice de Satisfacción de 77% (mejor histórico).
- 617.398 horas de formación y capacitación.
- 1.510 trabajadores participaron en jornadas de voluntariado corporativo.
- Reconocimiento de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) por la gestión destacada de Sodimac en seguridad laboral. La empresa alcanza su mejor desempeño histórico en siniestralidad (31,7) y accidentabilidad (1,94).

Sodimac tiene como objetivo estratégico atraer, formar y retener al mejor capital humano, impulsando su desarrollo integral y calidad de vida. La empresa se esfuerza por mantener relaciones laborales fluidas y transparentes, en el marco de un proceso de mejoramiento continuo, orientado a seguir avanzando en esta materia.

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 de talento y desarrollo integral

Formación y Capacitación

(404-1)

Sodimac se preocupa de impulsar el crecimiento laboral de quienes trabajan en la compañía mediante programas de capacitación y la promoción de su desarrollo según los proyectos de vida, intereses, conocimientos y competencias para asumir nuevos roles.

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 Trainemac, organismo técnico ejecutor de capacitación (OTEC) certificado bajo las normas ISO 9001 y NCH 2778:2015, filial de Sodimac.

En 2017, se destinaron 617.398 horas a diversas instancias de formación, beneficiando a 21.054 trabajadores (13.196 hombres y 7.858 mujeres).

Horas de capacitación compañía

Año	Nº trabajadores	Horas utilizadas
2015	19.977	513.331
2016	18.313	586.641
2017	21.054	617.398

Horas de capacitación Sence

Año	Nº trabajadores	Horas utilizadas
2015	14.551	292.530
2016	14.183	296.234
2017	12.504	323.168

Fuente: Sodimac.

Capacitación por tipo de cargo	2015			2016			2017		
	Horas utilizadas	Horas mujeres	Horas hombres	Horas utilizadas	Horas mujeres	Horas hombres	Horas utilizadas	Horas mujeres	Horas hombres
Gerentes y subgerentes	11.288	2.254	9.034	22.204	5.297	16.907	12.860	2.868	9.992
Profesionales y técnicos	120.071	45.417	74.654	147.861	62.713	85.148	109.714	46.468	63.247
Otros colaboradores	381.972	140.668	241.304	416.576	147.607	268.969	494.824	163.327	331.496
Total	513.331	188.339	324.992	586.641	215.617	371.024	617.398	212.663	404.735

Fuente: Sodimac.

Capacitación por tipo de cargo	2016			2017		
	N° Trabajadores	N° Mujeres	N° Hombres	N° Trabajadores	N° Mujeres	N° Hombres
Gerentes y subgerentes	507	114	393	529	118	411
Profesionales y técnicos	3.677	1.571	2.106	3.668	1.604	2.064
Otros colaboradores	14.129	5.227	8.902	16.857	6.136	10.721
Total	18.313	6.912	11.401	21.054	7.858	13.196

Fuente: Sodimac.

Iniciativas destacadas

Diplomados

La Escuela de Excelencia en su afán por entregar herramientas que complementen el desarrollo profesional de sus trabajadores, ha desarrollado en conjunto con Universidades e Institutos Técnicos Profesionales, tres tipos de diplomados que ayudan a profesionalizar a nuestros 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 2017 no se dictó el diplomado de Habilidades Directivas y Gestión de Retail.

Formación Especializada en Tiendas y Cadena de Abastecimiento

Programa	Participantes		Horas		Participantes		Horas	
	2015		2016		2017			
Diplomado en Habilidades Directivas y Gestión de Retail (Universidad Adolfo Ibáñez)	23	2.258	22	5.850	-	-	-	-
Diplomado en Gestión de Retail (DuocUC)	30	3.182	30	3.051	30	3.300	30	3.300
Diplomado en Gestión Logística (USACH)	25	2.387	25	2.214	25	2.813	25	2.813

Fuente: Sodimac.

Certificación Competencias Laborales

En 2017 se realizó un proceso formal de certificación en las regiones IV, V y Metropolitana, en el cual se reconocieron las Competencias Laborales de los colaboradores, a través de un periodo de validación de prácticas estandarizadas para los cargos de vendedor y reponedor de tienda, certificando a un total de 439 personas. Las ceremonias de certificación se realizaron los meses de julio y agosto, contando con la presencia de Ximena Rivillo (Directora Nacional de SENCE), Ximena Concha (Secretaria Ejecutiva de ChileValora) y Guillermo Vergara (Director General Centro Certificación y Servicios CCS), entre otros.

Simulador de Grúas

El simulador de grúas es una herramienta de formación innovadora y entretenida que busca otorgar una mayor cantidad de horas de entrenamiento práctico, tanto a grúeros de cadena de abastecimiento, como de tiendas. Las simulaciones se realizan en un ambiente virtual que incluye grúas como: Reach, Transpaleta Eléctrica, Grúa Propano, Grúa Horquilla y Grúa Eléctrica, permitiendo que los trabajadores mejoren habilidades de manejo y seguridad, disminuyendo la cantidad de incidentes y accidentes por el uso de estas maquinarias. El simulador comenzó a operar formalmente desde noviembre de 2017 en el Centro de Distribución Lo Espejo, con más de 600 simulaciones a la fecha, y en febrero de 2018 se implementará en las tiendas Sodimac Homecenter de Nueva La Florida y Maipú.

Capacitación Móvil

En el segundo semestre de 2017 se lanzó Capacitación Móvil, una app descargable desde cualquier Smartphone. 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. El uso de esta aplicación es de carácter voluntario y en sus primeros meses de implementación, ya cuenta con más de 4.000 conexiones.





Desarrollo profesional

Planes de sucesión

La empresa tiene un sistema de identificación, medición y desarrollo de competencias laborales que permite ofrecer a sus trabajadores un desarrollo de carrera. El modelo facilita la toma de decisiones en caso de ascensos, permitiendo detectar el potencial de una persona y considerarla al momento de efectuar un reemplazo en un cargo clave, en un tiempo específico y un área determinada.

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. En 2017 se produjeron 19 ascensos (13 jefes de departamento a subgerentes, siendo 3 mujeres y 6 subgerentes a gerentes de tienda).

Concursos internos

Sodimac realiza concursos internos para cargos que se abren al generarse una vacante, brindando la oportunidad para

que personas que ya forman parte de la empresa puedan ascender internamente.

Este procedimiento ha demostrado su efectividad, dado que el 88% de los ascensos producidos en las tiendas se efectúa por esta vía y planes de sucesión. Durante 2017, hubo 936 concursos internos a nivel nacional, con 3.534 postulantes. De un total de 586 ganadores internos fueron 285 mujeres y 301 hombres. En los concursos externos, de un total de 92 ganadores fueron 41 mujeres y 51 hombres.

Año	Concursos internos
2015	810
2016	665
2017	936

Fuente: Sodimac.

Evaluación 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 2017, dado este requisito, se evaluó al 100% de los trabajadores, equivalente a 14.199 personas (60% hombres y 40% mujeres).

La empresa también aplica procesos de Evaluación 360, dirigidos a la plana ejecutiva, el que abarcó a 212 ejecutivos de Sodimac durante 2017.

Dada la relevancia que se da a la evaluación de desempeño, en 2017 se contemplaron 6.560 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
2015	472	3.376	14.492
2016	449	3.548	15.014
2017	905	6.560	14.199

Fuente: Sodimac.

Nuevas Contrataciones

Año	2015		2016		2017	
	Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres
Gerentes y subgerentes	7	2	17	5	19	1
Profesionales y técnicos	114	86	87	80	184	122
Otros colaboradores	2.899	986	2.277	782	4.187	1.723
Total	3.020	1.074	2.381	867	4.390	1.846
Total	4.094		3.248		6.236	

Fuente: Sodimac.

Privilegiando la mano de obra local

(202-2)

Para contribuir a la calidad de vida de los trabajadores y al desarrollo de las comunidades ubicadas en torno a sus tiendas, Sodimac privilegia la selección de futuros empleados entre personas que residan en zonas aledañas, reclutando bajo este criterio su dotación. 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.

Compensaciones

(202-1)

Sodimac privilegia la contratación de trabajadores a jornada completa, para fomentar la empleabilidad y formación de profesionales del retail. Además, la política salarial contempla un sueldo de entrada igual o superior al mínimo legal establecido a nivel país, favoreciendo así 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
2015	241.000	360.496	1,50
2016	257.500	385.177	1,50
2017	271.620	405.697	1,49

Sueldos brutos. Salario inicial Sodimac considera gratificación

Fuente: Sodimac.

Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación

Desde 2015 Sodimac desarrolla el programa +Diversidad, una política formal de Inclusión, Diversidad y No Discriminación que aborda la materia como un proceso de gestión planificado, sistemático y comprensivo, para desarrollar un lugar de trabajo donde todas las personas -con sus similitudes y diferencias- puedan aportar a las ventajas estratégicas y competitivas de la organización, sin ser excluidos por un factor no relacionado con su aporte profesional, generación de valor y productividad.

En 2017, esta política contempló las siguientes acciones:

- Ceremonia de inicio de año inclusiva, donde todos los trabajadores sin importar sus creencias o religiones, pudieron sentirse partícipes. En el edificio corporativo participaron más de mil trabajadores en forma presencial y también esta iniciativa se llevó a cabo en cada lugar de trabajo a nivel nacional.

Discapacidad e Inserción laboral

Sodimac está comprometida con la inserción laboral y el desarrollo de personas con discapacidad. Al cierre de 2017, trabajaban 99 personas con discapacidad. Sodimac se preocupa de que cada una de estas personas se sienta cómoda en su función y tenga las mismas posibilidades de desarrollo que cualquier otro trabajador.

Durante 2017 la empresa trabajó para formalizar y profundizar sus esfuerzos con miras a cumplir a partir de abril de 2018 con las disposiciones de la nueva Ley 20.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral. Como parte de ese proceso, el Departamento de Calidad de Vida incorporará en 2018 un Coordinador de Inclusión y Diversidad. Además, Sodimac está trabajando con la asesoría de distintas organizaciones con gran experiencia en la integración laboral de quienes tienen una situación de discapacidad, como Nexo Inclusivo, entre otras.

Equidad de género

(405-2)

Sodimac ha adoptado distintas iniciativas del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG), para diseñar un modelo de gestión que permita avanzar en la equidad de género en el trabajo, ejecutando iniciativas desde el reclutamiento y la selección, junto a medidas que permitan conciliar la vida laboral, familiar y personal.



AL CIERRE DE 2017, OPERABAN ONCE SINDICATOS, REPRESENTAN A

13.153

TRABAJADORES AFILIADOS

Además, en 2017 Sodimac adhirió a la Iniciativa Paridad de Género Chile que es impulsada por el World Economic Forum, el Banco Interamericano de Desarrollo y Comunidad Mujer, es una plataforma público-privada que tiene como objetivo integrar a más mujeres en la economía e implementar mejores prácticas para ayudar a cerrar las brechas de género en oportunidades y empoderamiento económico al interior del país. Más información www.iniciativaparidadgenero.cl

En 2017, 116 mujeres ocupaban puestos ejecutivos en la organización, representando un 23% del total de este tipo de cargos. La remuneración de la dotación femenina no presenta disparidad o alteración sustancial -por diferencia de género- 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	93%
Profesionales y técnicos	101%
Trabajadores	103%

Fuente: Sodimac.

Relación con sindicatos

(102-41)

Sodimac busca mantener relaciones permanentes y fluidas con las distintas organizaciones sindicales de la empresa, sobre la base del diálogo, mutua colaboración y confianza. Esta política se sustenta en cuatro pilares fundamentales:

- 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 72%, cifra que supera ampliamente el promedio país. Durante 2017, se produjo una baja de 6% en la tasa de sindicalización, que se debió fundamentalmente a nuevos trabajadores que hasta el cierre del año no habían optado por afiliarse a alguna organización sindical.

Al finalizar 2017, en la compañía operaban cinco sindicatos empresa, cinco sindicatos interempresa y un sindicato de establecimiento, inscritos bajo un solo RUT, los que en conjunto representaban a 13.153 trabajadores afiliados.

Durante el año, se llevaron a cabo cinco negociaciones colectivas que cubrieron a 6.490 trabajadores, además se acordó extender los beneficios de contrato colectivo de las cinco organizaciones, pero sólo cuatro de estas lograron captar trabajadores que suscribieran su extensión, logrando una cobertura de 1.021 trabajadores. En resumen, estas cinco negociaciones beneficiaron a 7.511 trabajadores.

Trabajadores sindicalizados

Año	Nº Trabajadores	Porcentaje
2015	13.769	77%
2016	13.517	78%
2017	13.153	72%

Fuente: Sodimac.

Tras la huelga de uno de sus sindicatos en el último trimestre de 2016, la empresa realizó una serie de acciones en 2017

para profundizar sus esfuerzos en materia de relaciones laborales, entre esas actividades destacan:

Conversatorio

En enero de 2017 se realizó un ciclo de “Conversatorios” para recoger las perspectivas de las partes interesadas y reflexionar respecto a la huelga, con el objetivo de incorporar aprendizajes.

En estos conversatorios participaron representantes de 22 organizaciones y se identificaron 15 ejes de trabajo que son percibidos como oportunidades para potenciar relaciones laborales más robustas y sostenibles, y que se recomienda atender para prevenir conflictos futuros.

Visitas a tiendas y otras instalaciones

Tras la huelga, el gerente general y otros miembros del comité ejecutivo realizaron un ciclo de visitas a las diferentes tiendas e instalaciones a lo largo del país para dialogar de manera directa con los equipos en terreno y detectar áreas de mejora.

Diálogo permanente

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, y en ellas se plantean diversos temas que plantean los sindicatos y otros que la empresa comunica para mantenerlos informados de algunos cambios relevantes.

Los sindicatos de tiendas establecen reuniones con los gerentes de tienda y con el correspondiente jefe de recursos humanos, en la medida que tengan temas que necesiten tratar con la empresa.

Cualquiera sea el sindicato, tienen un canal abierto con el equipo de Relaciones Laborales a través de correos, WhatsApp y teléfono.

Programa de Formación de Líderes Sindicales y Capacitación en Relaciones Laborales

El Programa de Formación de Líderes Sindicales durante 2017 capacitó a 40 delegados de los sindicatos Sodimac, Sidedra-Nocesur, Valdivia y Ñuble.

Por otra parte, la empresa durante 2017 realizó una video charla para todos los trabajadores para capacitarlos en temas de relaciones laborales, alcanzando un total de 1.081 capacitados en la Cadena de Abastecimiento (66% de la dotación de esa área), 1.056 en las Oficinas de Apoyo (73,5% de la dotación) y 12.422 capacitados en tiendas (83% de la dotación). En total se capacitó a 14.559 personas.

Si bien Sodimac integra la industria del retail, que tiene una dinámica competitiva y estructura de jornadas de trabajo complejas, exhibe la menor cantidad proporcional de demandas y reclamaciones del sector ante la Dirección del Trabajo. En 2017, se recibieron 426 denuncias de tipo laboral canalizadas por las instancias legales de la empresa, con 383 causas resueltas y 43 abiertas y en investigación.

Causas Laborales

Año	Nº Denuncias
2015	61
2016	83
2017	426

Fuente: Sodimac.

Clima Laboral

Sodimac anualmente realiza mediciones para hacer seguimiento a la evolución del clima laboral interno e implementar acciones de mejora.

La Gerencia de Personas presenta los resultados a los equipos de cada área para difundir buenas prácticas y generar acciones de mejora a partir de sus observaciones y retroalimentación. Para las áreas con problemas el proceso incluye preguntas indagatorias buscando profundizar en un diagnóstico previo a la realización de intervenciones, y mediante talleres de clima laboral, se intenta conocer mejor la percepción sobre el ambiente laboral entre quienes allí trabajan, con el fin de rescatar ideas que permitan aumentar la comunicación, la motivación y el relacionamiento, e introducir cambios significativos que contribuyan a hacer de Sodimac un mejor lugar para trabajar.

Durante 2017 se llevaron a cabo una serie de acompañamientos a tiendas, gerencias centrales, bodegas y centros de distribución,



con el objetivo de facilitar los procesos de mejora y modificar la forma de relacionarse tanto entre jefaturas y equipos, como entre pares. En esta línea, se realizaron entrevistas individuales, focus group y espacios de conversación con jefaturas.

Anualmente se realizan mediciones para hacer seguimiento a la evolución del clima laboral en Sodimac e implementar acciones de mejora. En 2017, 13.915 personas respondieron la encuesta voluntaria que aplica Great Place to Work Institute, es decir el 81% de los trabajadores. En esta medición se alcanzó un Índice de Satisfacción (Trust Index) de un 77% a nivel total de la compañía, siendo este el mejor resultado de toda nuestra historia.



Tasa de respuesta del GPTW (Nº de trabajadores)

2015		2016		2017	
14.338		13.927		13.915	
Mujeres	Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres	Hombre
5.513	8.528	5.382	8.334	5.248	8.253

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

Fuente: Sodimac.

Tasa de respuesta por cargo

Cargos	Gerente o Subgerente	Supervisor o Jefe	Profesional o Técnico	Administrativo / Operativo
2017	480	1.492	755	11.009
2016	463	1.515	655	11.119
2015	423	1.578	686	9.876

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

Fuente: Sodimac.



Índice	2015	2016	2017
Trust Index	75%	77%	77%
GPTW	79%	80%	81%

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

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

Fuente: Sodimac.

Calidad de Vida

(401-2)

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

La empresa ofrece más de 70 beneficios laborales relacionados con familia, vivienda, educación, salud, seguros, ayudas especiales, bonos, asignaciones y reconocimientos.

Principales beneficios (M\$)	2015	2016	2017
Bono de vacaciones	4.399.000	4.426.828	4.592.905
Antigüedad y permanencia	715.811	813.337	865.067
Bono de asistencia	2.675.044	2.945.574	3.267.621
Aguinaldos	1.803.347	1.781.432	1.728.921
Sala cuna	1.197.707	1.212.150	1.111.276
Beneficios por traslados	2.775.998	2.859.138	2.984.352
Beneficios por uniforme y ropa de trabajo	1.506.422	1.316.309	1.393.242
Eventos corporativos	1.679.024	1.913.908	2.364.257
Casino y colación	11.024.108	11.322.410	11.741.014

Fuente: Sodimac.

Principales programas

(401-2)

Orientación y apoyo social

Sodimac tiene una red de 54 asistentes sociales ubicados en todas las tiendas, bodegas, centros de distribución y oficinas de la empresa en Chile, quienes, de forma personalizada y confidencial, guían y ayudan a trabajadores y sus familias a resolver problemas que los afectan.

Además de préstamos para enfrentar hospitalizaciones u otros problemas de salud mayores, en 2017 se entregaron 226 ayudas económicas a trabajadores afectados por alguna situación social de emergencia por más de \$29 millones.

Enmarcado en la política del uso problemático de alcohol y otras drogas, Sodimac también realiza un trabajo sistemático de apoyo y contención a aquellos trabajadores que presentan este problema, ofreciendo asesoría, derivación y seguimiento, aparte de apoyo económico para tratamientos de rehabilitación en algunos casos. En 2017 esta iniciativa benefició a 8 trabajadores.

+Vivienda

Con +Vivienda se busca entregar herramientas que faciliten y apoyen los esfuerzos de los trabajadores para materializar su sueño de una casa propia. En 2017 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 2017 beneficiaron a 65 trabajadores, por más de \$29 millones.

Durante el 2017 se realizó el lanzamiento de un nuevo 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 2017, se benefició a 139 trabajadores que cumplieron con los requisitos de postulación, donde se realizaron 231 proyectos en sus hogares.

+Salud

Con la orientación que entregan los asistentes sociales de la empresa a lo largo del país, el programa +Salud fomenta y resguarda la salud física de los trabajadores, brindando asesoría para una correcta utilización de planes de salud y beneficios asociados. En 2017 esto se tradujo en diversos operativos de salud (mamografías, oftalmológicos, dentales y preventivos, entre otros) en el lugar de trabajo, beneficiando a 6.175 trabajadores. También se otorgaron 543 préstamos de salud para cubrir prestaciones de alto costo, principalmente hospitalizaciones de los trabajadores o sus cargas.

Asimismo, Sodimac mantiene un convenio complementario de salud con Sermecoop, que en 2017 implicó realizar 363.418 prestaciones reembolsadas, con un beneficio total entregado por Sermecoop superior a \$3.171 millones.

+Tú

El programa +Tú 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 2017, 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 6.061 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.

+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 +Deporte, bajo el cual durante 2017 un total de 12.224 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 2017.

Participantes en actividades deportivas

2015	9.635
2016	8.304
2017	12.224

Fuente: Sodimac.

+Cultura

Buscando aportar al desarrollo integral de los trabajadores y sus familias, Sodimac apoya una agenda cultural anual que incluye conciertos, exposiciones 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 este tipo de iniciativas a trabajadores de todo el país. En 2017, 7.496 trabajadores y sus familias participaron de 17 actividades culturales en Santiago y regiones.

Participantes en actividades culturales

2015	6.453
2016	5.317
2017	7.496

Fuente: Sodimac.

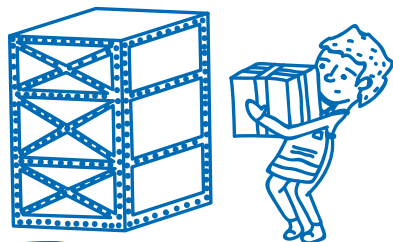
Biblioteca Sodimac

La empresa mantiene 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 2.900 títulos, los colaboradores de Arica a Punta Arenas pueden solicitarlos a través de los respectivos jefes de recursos humanos. Durante el año 2017, 2.344 trabajadores solicitaron libros en todo el país.

Prevención y Seguridad

El cuidado y la seguridad de los trabajadores y clientes son una de las máximas prioridades de la empresa, de modo que todas las instalaciones de Sodimac están certificadas en el nivel de desarrollo preventivo 4 del sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional ACHS –el de mayor exigencia–, lo que permite un control más efectivo de los riesgos. Además, se está avanzando en un sistema de gestión basado en OHSAS 18.001, normativa internacional de seguridad y salud ocupacional.

En la totalidad de las instalaciones de la empresa operan comités paritarios activos, y en conjunto con la ACHS, se les capacita con un enfoque en la investigación y gestión de accidentes. Igualmente, se incentiva un reconocimiento mensual al trabajador que se destaque en prevención de riesgos, con el propósito de potenciar el rol de estas estructuras. Adicionalmente, durante el año se realizan cursos, campañas, caminatas y planes de acción y seguimiento para minimizar las condiciones y conductas de riesgo, junto con potenciar el autocuidado.



Alianza estratégica con ACHS

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

En este plano destaca el Plan de Alto Impacto (PAI), una iniciativa de acompañamiento para las tiendas o centros logísticos con mayor incidencia en sus indicadores, en 2017 bajo un 16% el número de accidentes en comparación con el año anterior. A ello se suma el Proceso de Prevención de Accidentes a través del Comportamiento (BAPP), proyecto que se desarrolla en 12 instalaciones, y que consiste en identificar y modificar patrones de comportamiento que influyen negativamente en la exposición al riesgo en dichos lugares.



Educación y fomento de la seguridad

En 2017, se dictaron 448 cursos para minimizar las condiciones y conductas de riesgo de los trabajadores y potenciar el autocuidado, los cuales contaron con la participación de 8.147 colaboradores, sumando 22.093 horas de capacitación.



Capacitaciones Sodimac

	2015	2016	2017
N° cursos	43	28	3
N° trabajadores	12.027	5.639	1.378
N° de horas	62.797	60.576	13.544

Fuente: Sodimac.

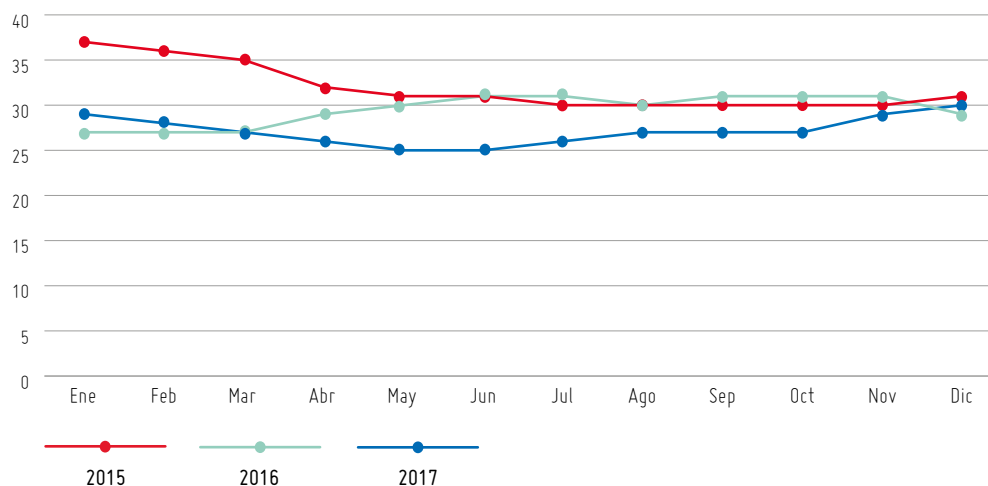
Capacitaciones ACHS

	2015	2016	2017
N° cursos	816	648	445
N° trabajadores	14.317	6.443	6.769

Fuente: Sodimac.

Tasa de siniestralidad y accidentabilidad (403-2)

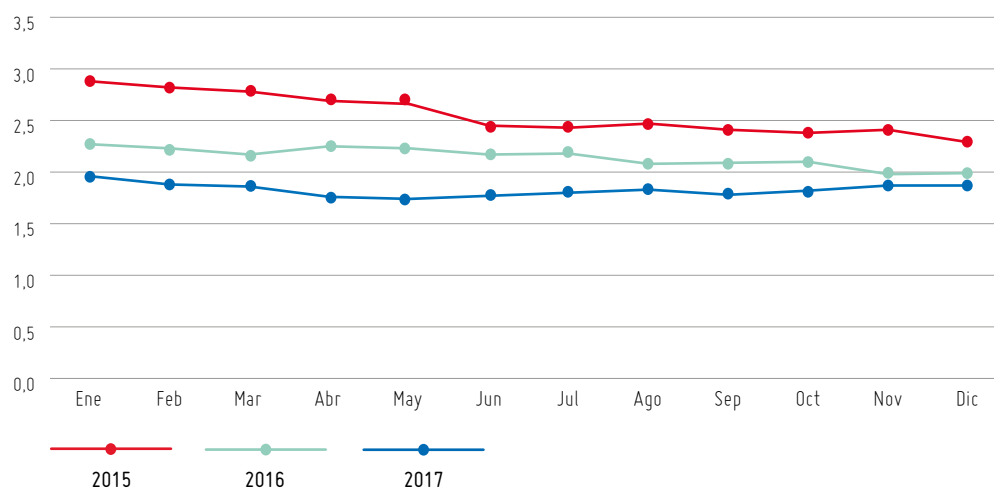
Como resultado de numerosas iniciativas, se han ido mejorando de manera sostenida los indicadores y en 2017 se alcanzó la más baja tasa de siniestralidad de la historia de la empresa y del rubro. Desde 2013 se registra una baja de un 43% en los índices de accidentalidad y un 27% en los índices de siniestralidad. Como consecuencia, Sodimac disminuyó en aproximadamente 7.000 los días perdidos al año por este tipo de situaciones en los últimos seis años. A raíz de estos resultados, en diciembre 2017 la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) reconoció los ejemplares indicadores alcanzados por Sodimac dentro del rubro retail en cuanto a gestión de seguridad y salud ocupacional.

Tasa de SiniestralidadFórmula de cálculo: $\text{N}^\circ \text{ de días perdidos} / \text{Promedio de trabajadores} \times 100$.

Fuente: Sodimac.

Tasa de Accidentabilidad

Fórmula de cálculo: Nº de accidentes / Promedio de trabajadores x 100.

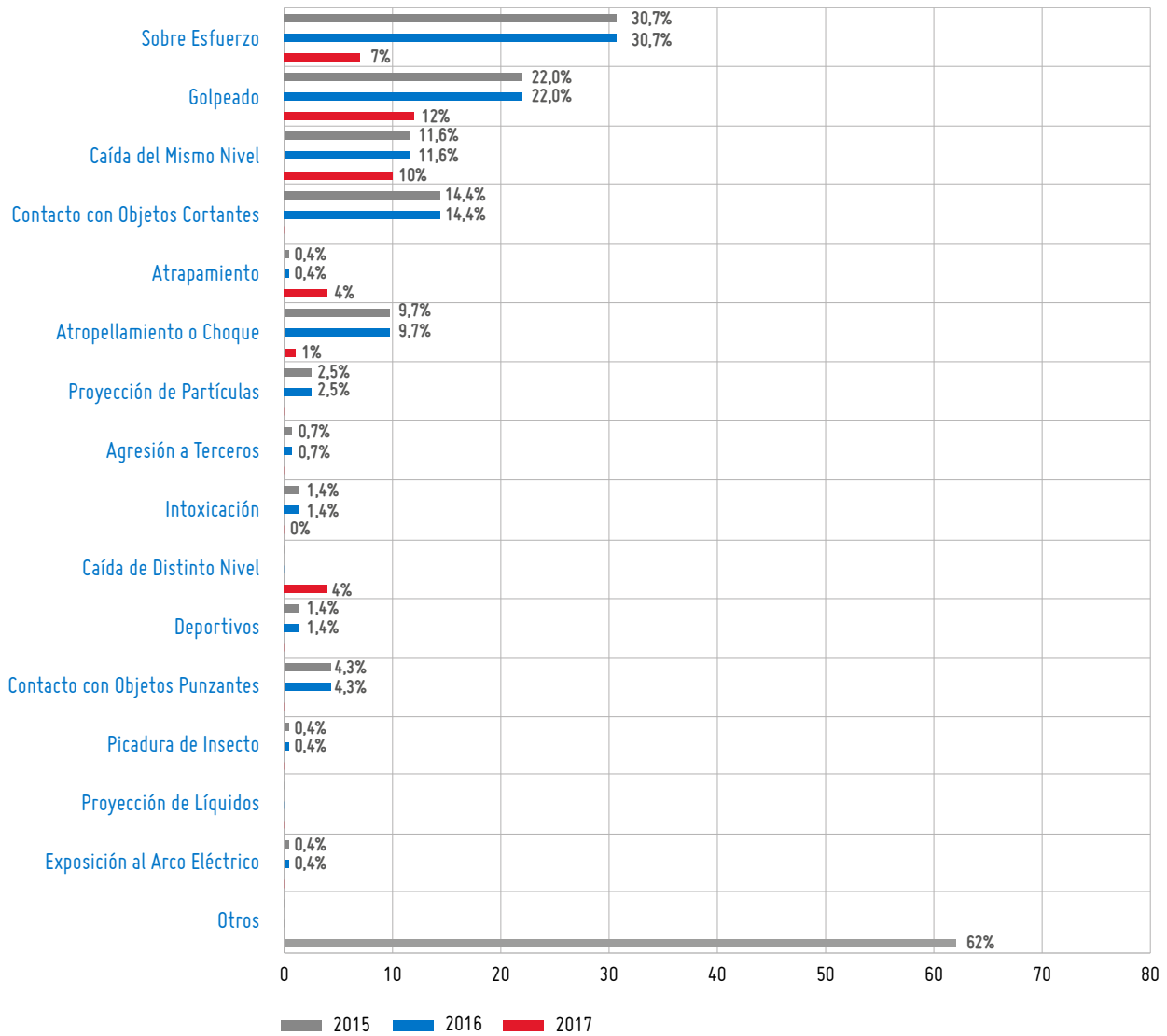


Fuente: Sodimac.

Zona o Región	2015				2016				2017			
	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	864	65	0	0	799	47	4	0	672	37	1	0
Zona Centro	902	49	1	0	402	36	2	0	288	36	0	0
Zona Sur	1.013	83	0	0	1.163	74	1	0	804	82	2	0
Región Metropolitana	2.887	239	0	0	4.230	204	4	0	3.215	171	1	0
HOMBRES	4.412	312	1	0	4.417	258	5	0	3.529	250	2	0
MUJERES	1.254	124	0	0	2.177	103	6	0	1.450	76	2	0
TOTAL	5.666	436	1	0	6.594	361	11	0	4.979	326	4	0

Fuente: Sodimac.

Principales Lesiones por Accidentes



Nota: En 2017 se registraron 326 accidentes laborales, de los cuales 250 fueron hombres y 76 mujeres. La tasa de días perdidos por accidentes fue 33,77
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.

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. Con ese objetivo, la Unidad de Subcontratación en conjunto con la Dirección del Trabajo, ha organizado Mesas de Trabajo Tripartita en la que se capacita a las empresas contratistas en las siguientes materias: contrato de trabajo, jornadas y descansos, protección a la maternidad, derechos fundamentales, remuneraciones, higiene y seguridad, entre otros temas.

Los juicios y demandas interpuestos por trabajadores externos durante 2017 sumaron un total de 141 causas, tramitadas por la Unidad de Subcontratación, de las cuales 131 concluyeron en el período y el resto se encuentra en trámite.

	2015	2016	2017
Empresas externas (*)	79	93	105
Nº de trabajadores (**)	4325	4.374	4.799
Nº de fiscalizaciones	4	-	-
Nº de multas	-	-	-

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

(**) En 2017 la dotación estuvo compuesta por un promedio de 4.799 trabajadores subcontratados, de los cuales 2.580 eran hombres y 2.113 mujeres.

Fuente: Sodimac.