



Sostenibilidad en materia laboral

En materia laboral, las compañías trabajan con el fin de ofrecer un espacio de desarrollo laboral, relaciones transparentes con los empleados y el respeto a la libertad sindical y el diálogo como mecanismo esencial de relacionamiento; participación y estilos de liderazgo modernos, con énfasis en el desarrollo y aprendizaje constante; bienestar integral, cuidado y seguridad de los trabajadores, el respeto a la dignidad de las personas, la diversidad y fomentar un sano orgullo de pertenecer a la empresa.

Áreas de cobertura en materia de sostenibilidad laboral

- **Capacitación y Formación**

Un eje central del esfuerzo para potenciar las habilidades y formar profesionales.

- **Clima laboral**

Con el objetivo de adoptar acciones para un mejoramiento continuo, la empresa encarga estudios e invierte en las áreas que obtienen baja puntuación.

- **Calidad de vida**

Las compañías impulsan y gestionan diversos programas que buscan fomentar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

- **Inclusión laboral**

Sodimac también mantiene un fuerte compromiso con la inserción laboral de personas con algún tipo de discapacidad, lo que lleva a un constante apoyo a instituciones como Teletón, Fundación Tacal y Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis).

- **Seguridad y salud ocupacional**

Para cumplir con sus objetivos de seguridad y salud ocupacional, la empresa analiza, gestiona y controla sus riesgos operacionales, mediante el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, realizado y monitoreado.



3 enfoques en materia laboral

- **Visión de OIT y Pacto Global 2014 - 2017**

Las empresas adheridas a Pacto Global adquieren el compromiso de trabajar en la implementación de los Diez Principios promovidos por la iniciativa. Los Principios laborales del Pacto Global provienen de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en el año 1998, cuyo “objeto es lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo”.

Esta declaración comprende principios y derechos en torno a cuatro ámbitos y compromete a los Estados miembros de la OIT a ratificarlos, respetarlos, promoverlos y hacerlos realidad. Estos ámbitos se enmarcan en la libertad de asociación, la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. El carácter obligatorio que conlleva para los Estados miembros de la OIT la ratificación de esta declaración les impone la misión de legislar respecto a los Principios, lo que repercute en el funcionamiento de las Empresas, ya que éstas deben respetar la legislación nacional de los Estados donde operan como parte de sus iniciativas para promover los principios laborales.

La Conferencia Internacional del Trabajo de 2007 de la OIT abordó las necesidades apremiantes para el desarrollo sostenible, la globalización equitativa y el rol de las empresas. En sus conclusiones presentó un programa para orientar la promoción de empresas sostenibles. El Programa de Empresas Sostenibles se aplica a las empresas de todos los tamaños, desde microempresas a multinacionales, y de todos los tipos, entre los que se incluyen las cooperativas y las empresas sociales. La estrategia se basa en tres pilares interdependientes que se apoyan mutuamente:

1. Creación de entornos propicios

Ayudar a los países miembros a evaluar y adaptar, cuando sea pertinente, políticas, leyes y normativas. El objetivo es fomentar las inversiones y la iniciativa empresarial para equilibrar las necesidades e intereses de la empresa — tanto de los trabajadores como de los empleadores — con las aspiraciones de la sociedad en un sentido amplio.

2. Iniciativa empresarial y desarrollo de empresas

Ayudar a los empresarios — incluidos los de los grupos objetivo específicos, como los jóvenes y las mujeres — a crear y constituir empresas con éxito. El programa respalda las actividades que estimulan la iniciativa empresarial a través de la formación, la prestación de servicios para el



desarrollo de empresas, el acceso a la información, a la tecnología y a la financiación y la conexión de empresas a cadenas locales de valor.

3. Lugares de trabajo sostenibles y responsables

Vincular las mejoras en el ámbito de la productividad con mejores condiciones de trabajo, buenas relaciones laborales y buenas prácticas ambientales. Esto incluye la promoción del diálogo social y la negociación colectiva, así como el desarrollo de los recursos humanos, para aumentar la productividad, reducir el uso de energía y materiales a la mínima expresión y reducir los impactos ambientales; aumentar los salarios y los beneficios compartidos y lograr una buena gobernanza corporativa y prácticas empresariales responsables.

- **Visión gubernamental 2014 - 2017**

Según el subsecretario del trabajo Francisco Javier Díaz. El gobierno muestra preocupación porque viene cayendo el crecimiento del empleo asalariado. Este trimestre fue de 1,2%, en cambio en este mismo trimestre hace un año el crecimiento fue de un 2,4%. Lo segundo, es que el crecimiento por cuenta propia viene creciendo sostenidamente en las últimas cinco mediciones: este trimestre alcanzó el 9,4%. Los empleos creados por cuenta propia fueron el doble del empleo asalariado: 134.000 versus 65.000 personas.

La autoridad afirmó que la administración de la Presidenta Michelle Bachelet tendrá como objetivo central mejorar la calidad del empleo, es decir, con contrato de trabajo, cotizaciones previsionales, de salud, seguro de cesantía y seguro contra accidentes del trabajo.

Para el subsecretario llama la atención el alza que viene experimentando el empleo por cuenta propia, en desmedro del asalariado, que cuenta con protección social, y la disminución del trabajo con 45 horas, en cambio sube el de tiempo parcial. Asimismo, señala que aquella tendencia viene ligada a una economía en desaceleración. El año 2013, según cifras oficiales, crece sólo 4,1% y eso repercute, evidentemente, en el nivel y en la calidad del empleo.

- **Visión empresarial 2014 - 2017**

Las relaciones laborales difieren enormemente según el tamaño de las empresas, y hay que enfrentar la precariedad en que se desempeña el empleador y el empleado en las pymes. No se puede seguir legislando ignorando esta realidad, donde dos tercios del empleo son generados por las pymes.

Las características del empleo han cambiado enormemente, siendo el sector servicios el que tiene un gran potencial de crecimiento cuantitativo. Las realidades de este empleo son muy diferentes a cuando



predomina el empleo fabril y manufacturero. Hay posibilidad de laborar desde la casa, necesidades de part-time y ajuste de jornadas, entre otras modalidades.

Las relaciones laborales al interior de la empresa pueden ser objeto de mejoras constantes y continuas, que sin menoscabar el derecho a la libre asociación de cada trabajador, permitan al o los sindicatos trascender más allá de las negociaciones salariales hacia temas de interés recíproco, como la capacitación, la adaptabilidad de jornadas laborales y la incorporación de incentivos variables a las rentas salariales. No se puede desconocer que el clima de desconfianza juega en contra del logro de estas aspiraciones.

El proceso de aplicación y fiscalización de las normativas laborales vigentes está en pleno proceso de transformación.

Para el empresariado, buenas relaciones laborales no es algo excluyente con negociación colectiva y sindicalización. Imagino que el Gobierno está buscando un equilibrio entre las relaciones laborales, y que a su vez los conflictos puedan canalizarse antes que se agudicen o deriven en polarización.