



mundoSinacofi

EDICIÓN N°34/NOVIEMBRE-2015



LA REFORMA LABORAL

Para entender sus implicancias, Mundo Sinacofi entrevistó a Bernardo Fontaine y Zarko Luksic

MEJORAS
PEP NORMATIVO

BOLETÍN
CONCURSAL

ROBUSTECIENDO
ÁREA ANALYTICS

SINACOFI
SE RENUEVA

AGENDA

La Reforma Laboral



02 *Entrevista a Bernardo Fontaine, Economista que encabeza el movimiento ciudadano "Reforma a la Reforma"*

EDITORIAL

01 **Óscar Von Chrismar Carvajal**
Director Sinacofi

COLUMNA DE OPINIÓN

02 **AGENDA LABORAL QUE NECESITA CHILE**
Alberto Salas M. Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio.

ENTREVISTA

03 **LA REFORMA LABORAL**
Bernardo Fontaine / Zarko Luksic

Sinacofi se renueva



11 *Se realizó el X Congreso Nacional de Crédito, Cobranzas y Marketing Financiero*

NOTICIAS

05 **ROBUSTECIENDO EL ÁREA DE ANALYTICS DE SINACOFI**

05 **PEP NORMATIVO**

06 **SERVICIO BOLETÍN CONCURSAL**
La ley en cifras

07 **SINACOFI, UN PILAR AL MOMENTO DE BUSCAR Y COMPRAR UN BIEN RAÍZ.**

SOCIALES

07 **SINACOFI SE RENUEVA CON NUEVOS COLORES**

EDITORIAL



Óscar Von Chrismar Carvajal
Director Sinacofi

UN NUEVO CAMBIO SE AVECINA PARA SINACOFI

Esta edición de Mundo Sinacofi presenta un tema totalmente actual en su cuerpo de Reportajes. Nos referimos a la Reforma Laboral y para conocer sus implicancias, se entrevistó de manera exclusiva al economista Bernardo Fontaine y a Zarko Luksic, abogado, quienes expresaron su visión sobre este proyecto de ley.

Alberto Salas, Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio, CPC, organismo gremial cupular del empresariado chileno, que integra a los principales sectores productivos del país, entre ellos, la Asociación de Bancos, también compartió su mirada en torno a esta Reforma, la que podrán encontrar en la sección Columna de Opinión.

Los invito también a conocer las distintas noti-

cias que Sinacofi quiere comunicar a sus clientes, con el fin de hacerlos parte del éxito que ha tenido el Servicio Boletín Concursal. A más de un año de su implementación, este servicio demostró la capacidad de Sinacofi para adelantarse a los requerimientos de la industria ante los cambios del marco legal.

Asimismo, queremos que celebren con nosotros un nuevo cambio que se avecina: la renovación de la imagen corporativa de Sinacofi. Ustedes han sido testigos de los nuevos colores plasmados no sólo en esta revista, sino también en el stand del Congreso de Crédito, Cobranzas y Marketing Financiero, efectuado en septiembre pasado, evento en el cual muchos de ustedes participaron.

La nueva imagen de Sinacofi pretende transmitir cercanía y estamos seguros que para lograrlo, se necesita conocer y escuchar a los clientes cuando presentan una mejora. Por esto, el Servicio PEP Normativo también ha experimentado cambios que buscan adaptarse a los requerimientos del mercado, mostrando una actitud de flexibilidad y apertura frente a los espacios que permiten avanzar para satisfacer al cliente: **el core del negocio de Sinacofi.**

Saludos cordiales,
Óscar Von Chrismar Carvajal
Director Sinacofi



Alberto Salas M.

Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio

Hace unas semanas se dio a conocer el Ranking de Competitividad Global del World Economic Forum, que ubica a Chile en el lugar 35 entre 140 economías. Dentro del subíndice que incluye los elementos para empujar la competitividad vía eficiencia, lo más destacado es la fuerte baja en la eficiencia en el mercado laboral, la que pasa del lugar 50 en el mundo a la posición 63. El estudio señala que los principales problemas para hacer negocios en Chile son la regulación laboral restrictiva, seguido por una fuerza laboral inadecuadamente educada y una burocracia gubernamental ineficiente. También destaca entre los indicadores en que nuestro país tiene un mal desempeño, la baja participación laboral de la mujer, donde nos ubicamos en la posición 98, retrocediendo un sitial en relación a 2014.

En tanto, el reciente informe de la OCDE, "Policies for Making the Chilean Markets More Inclusive", nos muestra que las mayores oportunidades para que Chile tenga un mercado laboral más inclusivo se encuentran en las mujeres y en los jóvenes. En el caso de las mujeres, la tasa de participación laboral es aún baja (55%) en comparación con el promedio de los países de la OCDE (63%), y países como EE.UU. (73%), Reino Unido (77%) y Canadá (78%). En los jóvenes, la participación laboral juvenil muestra una brecha aún mayor, donde Chile tiene un 36% en comparación con el promedio de los países de la OCDE (47%) y con EE.UU. (55%). Según el estudio, la inclusión laboral de estos grupos podría reducir la pobreza. Para lograrlo, las principales recomendaciones son: aumentar la participa-

LA AGENDA LABORAL QUE CHILE NECESITA

ción laboral femenina promoviendo horarios flexibles de trabajo, expandiendo el servicio de buena calidad del cuidado de los niños y promoviendo el teletrabajo. En el caso de los jóvenes, las recomendaciones apuntan a permitir la compatibilización de los estudios con el trabajo vía horarios más flexibles y discontinuos, mejorar la capacitación y eliminar las rigideces de contratar jóvenes.

Por su parte, la productividad laboral, medida como el nivel del PIB por hora trabajada, se encuentra en niveles muy inferiores al de los países desarrollados. Al comparar la productividad laboral de Chile, se ubica en menos de la mitad del promedio de la OCDE, 50% más baja que en países como Nueva Zelanda o Portugal y en casi un tercio de la productividad laboral de EE.UU. Lo que debemos tener presente es que trabajadores más capacitados y más productivos van a lograr mejores salarios y mejor calidad de vida.

Con estos antecedentes a la mano, concluimos que la Reforma Laboral que hoy se discute en el parlamento no aborda los principales desafíos del mercado laboral chileno, que son lograr más y mejores oportunidades de empleo, alza en las remuneraciones y mejoras en productividad, con los consecuentes efectos que esto traería en el crecimiento y competitividad de nuestra economía. Errar el foco del proyecto en momentos en que la situación económica externa e interna enfrenta serios problemas, sin que se vislumbre un repunte de la inversión ni del crecimiento, es preocupante.

También nos inquieta que entre los contenidos del proyecto y las indicaciones del Ejecutivo, se presenten algunas normas de difícil aplicación o perjudiciales para las empresas y sus trabajadores. A continuación, menciono algunos ejemplos: En general, el proyecto de ley le quita poder a los trabajadores para traspasárselo a los sindicatos, en circunstancias que la gran mayoría de los derechos laborales tienen como titulares a los trabajadores y no a los sindicatos, reconociendo que ellos son una buena forma que tienen los trabajadores para organizarse, pero no la única. A su vez, el proyecto tiene

muchas normas que atentan contra libertades y derechos fundamentales previstos en la Constitución Política, tales como la libertad de asociación, la libertad sindical, la libertad de contratación, el derecho al trabajo y la libertad de empresa.

Asimismo, en el estado actual de la iniciativa, es muy probable que una huelga cause un daño mayor en la empresa sin que haya una proporcionalidad entre la petición y la huelga misma, lo que puede afectar severamente a la empresa comprometida, a sus trabajadores, proveedores y clientes. Para evitar estos perjuicios, es conveniente que nuestras autoridades tengan presente las normas vigentes hoy en la gran mayoría de los países de la OCDE, que posibilitan a la administración de una empresa trasladar transitoriamente a otras tareas a trabajadores de la misma compañía que no están involucrados en la huelga.

Todos, empresarios y trabajadores, aspiramos a desarrollar nuestra labor en un ambiente de armonía y cooperación. Sin embargo, el proyecto incentiva artificialmente la conflictividad en las relaciones laborales y promueve la judicialización, ya que dificulta la posibilidad de acuerdo entre las partes.

Por tanto, creemos que la Reforma Laboral propuesta no es lo que el país y los chilenos necesitan y, en ese mismo sentido, hacemos un urgente llamado al gobierno para que construya una auténtica Agenda Laboral que contenga propuestas concretas para mejorar la participación de mujeres, jóvenes y adultos mayores, con políticas efectivas que promuevan una mayor vinculación de la educación con las empresas y que perfeccionen el sistema de capacitación. Estas son las necesidades reales que vemos a diario en las empresas y que son clave para mejorar la productividad y competitividad país, generar más y mejores oportunidades de empleo para los trabajadores y, con ello, disminuir las desigualdades. Nuestro país merece que prime un diálogo racional, técnico y franco, donde cada parte sea verdaderamente escuchada.

ENTREVISTAS



Bernardo Fontaine
Economista, encabeza el movimiento
"Reforma a la Reforma"

1.-¿Cómo sería el impacto de la Reforma Laboral frente a una posible recesión económica que está planteando la encuesta de Plaza Pública Cadem, en la que el 69% de los consultados cree que nuestro país puede entrar en recesión el próximo año si la situación económica de China y de los mercados internacionales empeora?

La oferta de trabajo es muy sensible a la situación económica. El estancamiento que vivimos fruto, en parte, de las Reformas técnicamente mal diseñadas que ha implementado el gobierno se verá reforzado por la tempestad de China. Por ahora, no vislumbro una gran crisis, pero puede venir.

En este marco, la Reforma Laboral es una excelente oportunidad para que el Ministro de Hacienda retome la senda del crecimiento a través de correcciones que equilibren esta Reforma. De lo contrario, si se aprueba la Reforma como salió de la Cámara, tenderá a hacer más conflictivas las relaciones laborales, más huelgas y más rigidez en ese mercado.

Es bueno y necesario que los sueldos suban. Los sindicatos deben ser fuertes, pero no tener todo el poder. Eso desequilibra las negociaciones y termina perjudicando al resto de la sociedad.

2.-¿Cómo afectará al desempleo la entrada en vigencia de esta Reforma y las Pymes?

El propio gobierno, incluso la Ministra del Trabajo, dijo que esta Reforma no genera empleo.

Por el contrario, lo disminuye porque hará más conveniente, donde se pueda, automatizar procesos productivos. Eso está mal porque el empleo es clave para luchar contra la desigualdad.

3.-¿Quiénes son los beneficiados y los más perjudicados?

1 de cada 8 trabajadores están sindicalizados. Ellos podrían ser beneficiados. Los restantes 7 de cada 8 trabajan independiente, en empresas pequeñas no sindicalizables, para el Estado o por contratos transitorios. Ellos no ganan nada con la Reforma. Peor aún, les será más difícil encontrar trabajo. Además hay 6 millones de chilenos que no trabajan y podrían hacerlo. Ellos también quedan bajo la mesa.

4.-De todos los puntos que usted considera los más negativos de la Reforma Laboral como está planteada en la actualidad, ¿cree que lo más crítico a cambiar es permitir el reemplazo interno una vez que una huelga se ha iniciado?

El reemplazo interno y externo. Porque cuando una empresa tiene en un solo sindicato el 95% de sus trabajadores no hay espacio para el reemplazo interno. Y si no hay reemplazo la huelga se convierte en paralización de la empresa. Ello no sólo afecta a la empresa y sus trabajadores, afecta a terceros, proveedores, clientes y otros trabajadores de la misma empresa que no están en huelga, por ejemplo, en el caso de trabajadores que tienen remuneración variable.

La Reforma Laboral

es uno de los temas que se encuentran en la agenda pública y hoy en día ha pasado a ser un contenido inevitable de conversación. Para entender sus implicancias, Mundo Sinacofi entrevistó de manera exclusiva a Bernardo Fontaine, economista que encabeza el movimiento ciudadano "Reforma a la Reforma", que nació el año pasado para cambiar la Reforma Tributaria del Gobierno y que ahora está dirigido a una difícil tarea: mejorar la Reforma Laboral, que impulsa Javiera Blanco, Ministra del Trabajo.

También conversamos con Zarko Luksic, abogado, quien dio su visión en torno a esta Reforma.

5.-Si se llegara a implementar esta Reforma de la manera en que fue concebida, ¿Cree que las empresas estatales debieran estar fuera de ellas, ya que al paralizar sus servicios y no poder contratar reemplazo frente a una huelga, afectaría a un porcentaje importante de la población?

El problema es que el dejarlas fuera, por ejemplo, clasificarlas como "estratégicas", significa quitarle a sus trabajadores el derecho a huelga. Algo está mal entonces ¿una Reforma que busca darle derechos a los trabajadores terminará quitándole derechos?

6.-¿Algún mensaje que quiera darle a la industria bancaria y oferentes de crédito en general?

El tema recursos humanos será gravitante. Así como la automatización donde sea posible. La Reforma Laboral no es por cierto fatal, nos hará perder eficiencia como país. Perder otra ventaja con la que contaba Chile para competir. Al final, la economía se ajusta: Chile crecerá un poco menos, en el caso preguntado los bancos serán menos rentables y se expandirán menos. Habrá alzas de precios, menos empleo y menos crecimiento. Los trabajadores de grandes sindicatos eventualmente estarán mejor en desmedro de la gran mayoría de los trabajadores y las pymes.



Zarko Luksic
Abogado
Universidad de Chile

Abogado, Derecho Universidad de Chile, doctor en Derecho Universidad Complutense de Madrid, España, profesor Invitado Derecho Laboral Universidad de Chile y Universidad de Magallanes, diputado entre los años 1994-2006, Subsecretario del Trabajo 2006-2008, Coordinador Nacional de la Defensoría Laboral 2008-2010 y Socio del Estudio Jurídico "Aylwin, Mendoza, Luksic y Valencia".

1.-¿Cómo sería el impacto de la Reforma Laboral frente a una posible recesión económica que está planteando la encuesta de Plaza Pública Cadem, en la que el 69% de los consultados cree que nuestro país puede entrar en recesión el próximo año si la situación económica de China y de los mercados internacionales empeora?

No creo que sea pertinente relacionar una Reforma legal que debería regular, de manera permanente en el tiempo, las relaciones colectivas de los trabajadores organizados con su empleador, con una situación económica coyuntural, como podría ser una eventual recesión. La Reforma Laboral en materia de negociación colectiva debe buscar por sobre todo equilibrar las relaciones entre los trabajadores y la empresa con una mirada de colaboración de ambos actores porque al fin de cuentas ambos se necesitan.

2.-¿Cómo afectará la entrada en vigencia de esta Reforma con las Pymes?

La situación de la micro, pequeña y mediana empresa en relación con los procesos de negociación colectiva es fundamental ya que el impacto económico que puede tener sobre la empresa podría ser fulminante. Sin duda sería difícil para una empresa pequeña enfrentar un proceso de huelga al interior de ella, por eso es primordial que la nueva ley establezca un estatuto especial en el caso de estas empresas, tales como, que sólo será obligatorio negociar colectivamente con un determinado quórum, se habla entre 18 y 25 de trabajadores; o que una vez hecha efectiva la huelga tenga un período máximo de 5 días y después de este plazo el trabajador se pueda reintegrar o, cualquiera de las partes, puedan llamar a un arbitraje forzoso para obligar a buscar una solución a la paralización.

3.-¿Quiénes son los beneficiados y los más perjudicados?

A primera vista los mayores beneficiados serán los trabajadores sindicalizados de empresas de mayor tamaño y que tienen un gran poder de convocatoria no solamente entre sus afiliados sino que también con otras organizaciones de carácter supra sindical; los más perjudicados podrían ser las empresas pequeñas si no se acuerda el estatuto especial.

4.-De todos los puntos que usted considera los más negativos de la Reforma Laboral como está planteada en la actualidad, ¿cree que lo más crítico a cambiar es permitir el reemplazo interno una vez que una huelga se ha iniciado?

Comparto con el ejecutivo que el reemplazo externo de trabajadores en caso de huelga vulnera el derecho fundamental que tienen las organizaciones sindicales que es precisamente votar y hacer efectiva la huelga. Sin embargo, en un contexto de pluralidad de sindicatos que negocian en distintos períodos, como ocurre y va a ocurrir, no se justifica la prohibición del reemplazo interno, situación que ocurre en muchos países integrantes de la OCDE y que mantienen altos porcentajes de participación en negociaciones colectivas. Por otra parte considero que aún más negativo es que una norma no quede clara y se preste a muchas interpretaciones y soluciones por la vía judicial.

5.-Si se llegara a implementar esta Reforma de la manera en que fue concebida, ¿Cree que las empresas estatales debieran estar fuera de ellas, ya que al paralizar sus servicios y no poder contratar reemplazo frente a una huelga, afectaría a un porcentaje importante de la población?

Considero que en las empresas estratégicas, estatales o no estatales, por los servicios esenciales que prestan o por las externalidades negativas que producen en los usuarios, el proceso de negociación colectiva debería eximirse del ejercicio de la huelga, que es por lo demás lo que señalan los convenios y Recomendaciones de la OIT. Y en los otros casos donde la empresa no tiene el carácter de estratégicas debería concordarse, antes del proceso de negociación, entre las partes involucradas y la administración del Estado un sistema de servicios mínimos claro, eficiente y rápido.

6.-¿Algún mensaje que quiera darle a la industria bancaria y oferentes de crédito en general?

La Reforma Laboral es un hecho cierto y determinado, ante ello, es imprescindible que el sector sea capaz de prepararse para que el proceso de negociación colectiva no se transforme en una contienda de "suma cero" para ambas partes. Esto implica adelantar el proceso de diálogo con los sindicatos, en capacitarse ambas partes para enfrentar un proceso de esta naturaleza y en crear un ánimo de controversia y no de lucha fratricida. Por otra parte mi consejo es preparar desde ya un protocolo para enfrentar los servicios mínimos, y no esperar a que se judicialicen, donde participen las partes involucradas en la negociación y el ente administrativo que regula el sector.

NOTICIAS



ROBUSTECIENDO EL ÁREA DE ANALYTICS

Respondiendo a las exigencias del mercado y a la importancia que la inteligencia de negocios, Analytics, ha adquirido en los procesos de tomas de decisiones, Sinacofi también se encuentra alineado con este desarrollo a través de la formación de equipos especializados.

Debido a esto, Leonardo Reyes y Daniel Bustamante, dos nuevos profesionales, se unieron este año para fortalecer la gerencia de Analytics de Sinacofi. Leonardo Reyes, profesional con vasta experiencia, lidera esta área, con el propósito de buscar mayor cercanía con los clientes, desarrollar nuevos servicios, junto con mantener la alianza con los partners que hasta ahora han acompañado a nuestra compañía en la generación de modelos predictivos.

Para Leonardo, el robustecimiento del área de Analytics permitirá innovar. "Siempre es positivo ofrecer soluciones para nuestros clientes y al potenciar el Analytics contribuimos a la creación de valor para cada uno de ellos, lo que abre espacio a la innovación con el desarrollo de ofertas atractivas que permitan satisfacer sus requerimientos".

PEP NORMATIVO

SINACOFI AUMENTA LA FRECUENCIA Y COMPLETITUD DE LA INFORMACIÓN EN SU SERVICIO PEP NORMATIVO

Las definiciones acerca de quiénes en Chile serán consideradas como Personas Políticamente Expuestas ya están especificadas por la UAF (Unidad de Análisis Financiero), por lo que todo el sistema financiero ha trabajado constantemente en ajustarse y dar cumplimiento a la normativa, que busca fijar límites y progresar en la creación de acciones preventivas con el fin de detectar posibles actos ilegales que involucren a estas personas denominadas como PEP y que abarcan a las autoridades, políticos y familiares de éstos, estableciendo además un período de vigencia de un año en esta nómina a contar del cese de funciones del titular.

En pos del mejoramiento continuo de la normativa de PEP, el día 21 de abril de este año, el Superintendente de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF), Eric Parrado, informó que el ente regulador está trabajando fuertemente en ese objetivo: "No hay que demonizar el tratamiento de las personas políticamente expuestas, pero simplemente poner ciertos 'pisos' mayores a los

que teníamos antes. La norma actual fija cierto piso en términos de tener una política PEP, pero creemos importante subir ese piso y ser mucho más precisos de lo que requerimos" enfatizó Parrado. (fuente: Emol)

Sinacofi en apoyo constante a sus clientes bancarios, hace tres años desarrolló el Servicio PEP, el cual fue robustecido con el aumento de la periodicidad y frecuencia en la entrega de información. Junto con lo anterior, se ha trabajado fuertemente en la ampliación del servicio, sumando a empleados públicos y parientes políticos relacionados a los PEP.

En el primer punto, Sinacofi aumentó la frecuencia del despacho de la información que se envía a clientes, pasando de mensual a semanal.

En el marco del segundo punto, relacionado con la ampliación del servicio, se destaca la incorporación de un archivo adicional con la nómina de Empleados Públicos vigentes, los que en la ac-

tualidad equivalen a más de 259.000 registros. Esta información es actualizada trimestralmente sin ningún costo adicional para los clientes de Sinacofi.

Además, han sido incluidos los parientes por afinidades al servicio de PEP como un archivo adicional. Estos corresponden a familiares políticos como lo son suegros, abuelos políticos, cuñados, nueras y yernos; que aunque no son PEP por definición, contar con estos datos aumenta la completitud de la información de las empresas que tienen el servicio, ampliando las posibilidades de detección temprana de algún posible ilícito.

Estas mejoras representan un avance en la calidad del servicio PEP y se alinean con las precisiones que la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras hizo a la normativa.

SERVICIO BOLETÍN CONCURSAL A MÁS DE UN AÑO DE LA PUESTA EN MARCHA

En octubre de 2014 entró en vigencia la Ley N°20.720 de Insolvencia y Reemprendimiento que deroga la antigua ley de quiebras. El espíritu de esta normativa es que las personas naturales o jurídicas logren ordenar sus deudas, entregando herramientas que les permitan renegociar, reorganizar y si no es posible, terminar con el proceso de liquidar sus bienes.

Para un mayor entendimiento de lo que significa la ley, la Ex Superintendente de Insolvencia y Reemprendimiento (SIR), Josefina Montenegro, sostuvo que "es un proceso administrativo donde una persona deudora (trabajador dependiente o sujeto de crédito) que tiene dos o más obligaciones vencidas por más de 90 días, que superan las 90 UF y que no cuenta con un juicio en su contra, puede pactar de forma colectiva con sus acreedores sus obligaciones pendientes para evitar la judicialización de éstas". (Fuente Radio U. de Chile).

Además podemos mencionar el aumento de

la cobertura de las oficinas de fiscalización a lo largo del país, debido a la presencia de nuevas oficinas de la SIR, Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, ubicadas en la IV, RM, V, VI, VIII regiones. La antigua Ley de Quiebra sólo contaba con oficinas de la región Metropolitana.

Sinacofi dispone toda la información de forma rápida y oportuna de los procedimientos concursales publicados por la SIR que los clientes necesitan, a través de tres servicios relacionados al Boletín Concursal.

ESTOS SERVICIOS SON:

- **Novedades Boletín Concursal** en su modalidad diaria y stock mensual acumulado.
- **Boletín Concursal** a través de consulta en línea y Batch.
- **Relacionados Boletín Concursal** modalidad Batch.

Conversamos con Juan Pablo Podesta, Administrador de Producto de Sinacofi, quien nos comentó que: "Boletín Concursal hoy es un servicio estable, en este primer año se han realizado mejoras que hemos levantado en reuniones con nuestros clientes cambios que les han permitido automatizar sus procesos, dándole más y mejor información para que puedan tomar decisiones correctas".

Entre las mejoras destacadas podemos mencionar:

- **Stock acumulado:** se desarrolló la modalidad de entrega de información acumulada mensual.
- **Codificación** de procedimientos y publicaciones.
- **Generación de consultas** en modalidad C2000 y Webservices.

Ley N°20.720 en cifras

A continuación presentamos una gráfica que refleja el porcentaje de los procedimientos a los que se han acogido las personas y empresas en este primer año:

Apreciamos que el mayor porcentaje de procedimientos que se han realizado durante este año son: Renegociación (personas) con un 60%, equivalente a 750 Procedimientos. El fin de este procedimiento es que se renegocien las obligaciones de las personas deudoras para cumplir con el pago de los acreedores. A la fecha el 70% de los procedimientos de renegociación han finalizado, con una duración promedio de 80 días, equivalentes a 520 procedimientos.

En segundo lugar, encontramos los Procedimientos de Liquidación (Personas y Empresas) con un 36%, equivalente a 452 Procedimientos. Esta es la etapa final del proceso, donde se busca la liquidación rápida y eficiente de los bienes de la persona deudora y/o empresas con el objeto de realizar el pago de los acreedores. En este caso sólo el 11 % ha finalizado su proceso encontrándose aún 360 procedimientos en curso. El tiempo promedio de las liquidaciones finalizadas es de 170 días.

RENEGOCIACIÓN



Y finalmente el porcentaje más bajo es para el procedimiento de Reorganización (empresas) 4% equivalente a 42 Procedimientos, cuyo fin es la reestructuración de los pasivos y activos de la empresa deudora, siempre y cuando sea ésta aún viable. En promedio la duración es de 108 días para el caso de los procesos que han finalizado, los cuales alcanzan a 15 procedimientos que equivalen a un 33 % de los procesos iniciados.

• **A más de un año de la puesta en marcha** de la ley, podemos observar que los procesos efectivamente realizados fueron bastante menos de lo pensado. Según Ingrid Barahona Gerente Desarrollo de Negocios de Sinacofi, diversas

fuentes propiciaban miles y cientos de miles de procesos lo que en la práctica no se ha dado.

• **Por otra parte precisamos** que en el comportamiento observado a la fecha, encontramos un importante número de casos de procedimientos (tanto en el segmento empresas y personas) que son iniciados directamente en liquidaciones sin pasar por un proceso previo de Renegociación o Reorganización que era lo más esperado.

Quizás el próximo año este porcentaje varíe en relación a la situación económica que enfrente nuestro país.

BIENES RAÍCES

SINACOFI, UN PILAR FUNDAMENTAL AL MOMENTO DE EVALUAR U OFRECER UN PRODUCTO O SERVICIO A SUS CLIENTES

Ofrecemos amplia información que lo ayudará a tomar la mejor decisión, entregando a sus clientes servicios acordes a su situación.

Nuestra información puede ser utilizada por empresas bancarias, financieras, de seguro, inmobiliarias, entre otras.

Usos de la información:

- Venta de seguros
- Estimación de Patrimonio
- Estudios de mercado
- Créditos Hipotecarios
- Créditos de consumos

Qué información se puede obtener:

- Dirección
- Avalúo
- Pago de contribuciones
- Tipo de inmueble
- Entre otros.

Modalidad de entrega del servicio:

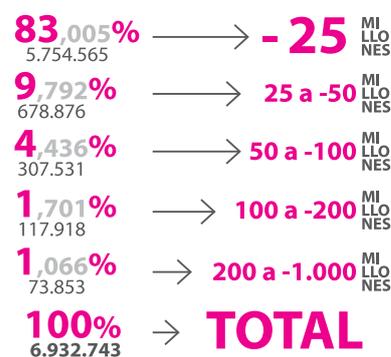
- Consultas Batch
- Enriquecimientos



INFORMACION DE AVALÚO DE BIENES RAICES.



• DISTRIBUCIÓN POR TASACIÓN • CANTIDAD DE PROPIEDADES CON AVALÚOS...



SOCIALES

En octubre pasado Sinacofi estuvo de aniversario, cumplió 28 años de servicio y atención a sus clientes. Para celebrar se realizó un concurso dirigido a nuestros clientes, partners y colaboradores, invitándolos a escribir un saludo creativo por motivo del cumpleaños de la compañía.

El jurado fue el escritor José Rivera Soto, docente universitario que dirige el sello Luna de Sangre Ediciones y tiene un blog de libros y cultura en radio Cooperativa.

Los ganadores del concurso podrán disfrutar una experiencia gourmet doble y podrán elegir su premio en distintos restaurants.

LOS GANADORES SON:

Juan Antonio Durán Urizar,

Director Ejecutivo, ST Computación.

Alejandro Rojas,

Administrativo Subgerencia Calidad de Información, Banco BICE.

Waldo Muñoz,

Jefe de Proyecto Área de Informática, Banco Security.



SCORE DE ADMISIÓN

EVITE TOMAR
DECISIONES A
CIEGAS AL
OTORGAR UN
CRÉDITO



SCORE ADMISIÓN UN MITIGADOR DE RIESGO DE CRÉDITO

BENEFICIOS Y CARACTERÍSTICAS:

CUENTA CON
ALTOS NIVELES
DE DISCRIMINACIÓN

SE PUEDE AJUSTAR
A CARTERAS PROPIAS
DE CLIENTES

SERVICIO PUEDE SER
UTILIZADO EN MODALIDAD
EN LÍNEA COMO BATCH

REVISIÓN Y
AJUSTES CONTINUOS

Contáctenos para mayor información

Nueva Costanera N° 4091, Vitacura, Santiago - Chile.

www.sinacofi.cl
Tel: 22 892 26 00
E-mail: ventas@sinacofi.cl

Sinacofi

SOCIALES

SINACOFI SE RENUEVA CON NUEVOS COLORES

El 3 de septiembre pasado se realizó el X Congreso Nacional de Crédito, Cobranzas y Marketing Financiero, en el cual Sinacofi desempeñó el rol de Socio Local de CMS, empresa organizadora del evento.

Esta oportunidad, fue la antesala del próximo cambio de imagen que lanzará Sinacofi con nuevos colores que transmiten renovación, contemporaneidad, además de otros atributos de marca.

Los dejamos con las opiniones de algunos clientes que comentaron acerca de este cambio.

Ramón Rey Gerente de Riesgo Personas y MYPE, Banco Estado

"...Muy sorprendido por los colores que están utilizando, espero que les ayude a potenciar de mejor forma como lo han hecho hasta ahora la imagen que tienen."

Claudio Bórquez, Consultor de empresa:

"...Los felicito sinceramente por el cambio de colores, denota la energía, las ganas, la fuerza."

Isabel Díaz Ponce, Contralora Coopeuch:

"...Creo que son colores que inspiran a las personas a moverse sobre todo en estos nuevos cambios, en esta nueva modernidad."

Sylvia Cornejo, Sub-Gerente de Inteligencia de Riesgo, Banco Security

"...Son colores muy vistosos, alegres, también cálidos y quiero felicitarlos por su nueva imagen."

Paulina Musalem Subgerente de Cobranzas Área Personas BBVA

"...Me encantan los colores están muy modernos y honestamente creo que será un éxito..."



Pronto
Sinacofi
presentará
su nuevo
rostro

