



IQ FINANCIERO

Claudia Villegas
@LaVillegas1



Las razones estructurales de los cambios en la minería

El cabildeo en el sector minero no es una actividad nueva. Sin embargo, en esta ocasión, como sucedió con el litio, la adecuada vigilancia de los recursos mineros del país resultaba estratégico aún en contra de los intereses de los gigantes de la industria extractiva en el país: Peñoles, Grupo México, Frisco y todas las empresas canadienses que se les han unido en la extracción de las reservas minerales de nuestro país.

Lo digo porque la integración de México a la era del nearshoring —relocalización de cadenas productivas— impondrá la necesidad de contar con una industria extractiva eficiente, transparente y capaz de suministrar metales y minerales claves para la producción de semiconductores. Así que ninguna acción —como sucedió con la nacionalización del litio— resulta casual porque la economía mexicana se transformará radicalmente. Si bien es cierto que, en este momento, México no puede aspirar a través de una compañía nacional a competir en el diseño de semiconductores (chips), porque llegamos tarde medio siglo y sin recursos, sí podemos aspirar —con el gran aprendizaje que dejó el Tratado de Libre Comercio en América del Norte y ahora el T-MEC— a competir en la integración de circuitos, de semiconductores, para su suministro a industrias como la automotriz, como las de dispositivos, la aeroespacial, la de dispositivos y tantas más. Aquí la clave radica en no sólo contar con mano de obra

bien capacitada y especializada (como ya lo hicimos en la industria automotriz), sino también en asegurar el suministro de materias primas y un factor clave: agua, mucha agua. Resulta que una instalación dedicada a la integración de semiconductores no sólo necesita las grandes máquinas para las obleas de silicio que constituyen el inicio para la integración de un semiconductor, sino que requiere de agua, de mucha agua. Así que, para contar con esas dos condiciones, sin las cuales no habrá nearshoring, es necesario regular adecuadamente la industria minera, poner las reglas claras, porque sin ellas no será posible reactivar la entrega de concesiones mineras. Así que si bien llegó descafeinada y escuchando y mucho los intereses de la industria minera (lo cual está bien), el nuevo marco para este sector reúne muchas de las inquietudes sociales que se esgrimieron durante los últimos cuatro años para detener la entrega de concesiones. El tiempo se acaba.

EL CABILDEO PRESENTE

Desde las grandes empresas de este sector y, por supuesto, desde la Cámara Minera que preside el duranguense Jaime Gutiérrez, se ha buscado blindar los intereses de este sector. Después de que en la Cámara de Diputados se aprobó una versión de la iniciativa para modificar el marco de ley de esta industria, esta cámara aseguró que “el sector minero de México reitera su compromiso para seguir trabajando con las autoridades de todos los órdenes, en búsqueda de beneficio de México, la industria minera y las comunidades que alojan sus operaciones”, aseveró el organismo que sostuvo reuniones con legisladores para darles a conocer su posición, incluso se buscó un Parlamento Abierto. Al final, los cambios que se aprobaron en la Cámara de Diputados no disgustaron al sector minero que, no obstante, busca-

rá incidir en el documento que llegará al Senado de la República.

Ante el cisma que se generaría con el cambio de varios marcos legales para la industria minera, resulta que en la madrugada se aprobó la iniciativa en la que se modifica la disponibilidad hídrica, que las concesiones se entreguen vía licitación, la reducción del plazo de las concesiones de 50 a 30 años y que se establezcan planes de regulación. Se trata de viejas demandas para un sector que había avanzado a pasos agigantados sobre los intereses de las comunidades. En este gobierno, además, se frenó la entrega de concesiones, por lo que —para muchos— las nuevas reglas lejos de mantener el impase en esta industria representaría una reactivación de la industria extractiva en el país.

Con este nuevo marco legal se busca terminar con la extracción intensa de los recursos minerales, el despojo territorial y el desplazamiento forzado, fortalecer las medidas de seguridad para las personas trabajadoras de las minas, regular de manera adecuada la concesión minera y el consumo de agua de éstas. Porque resulta que, de las 249 operaciones mineras metálicas en México, el 72 por ciento no tiene permiso en las descargas residuales, el 62 por ciento no cuenta con concesiones de agua, 55 por ciento sin datos sobre emisiones de contaminantes, y 51 por ciento opera en acuíferos sin disponibilidad de agua, según explicaron los legisladores.

Al parecer, según representantes de este sector, el gran triunfo del sector minero es que las concesiones se puedan extender a partir de nuevas licitaciones y que el tema del agua no se legislara tan radicalmente y que se reconozca las medidas que muchas empresas han tomado para usar agua no apta para el consumo humano.

Llamó la atención, sin embargo, la postura del PRD que aseguró que esta inicia-

tiva olvidaba a los pequeños mineros y favorecía a los grandes conglomerados. La minería social tendrá que imponerse desde las comunidades y vía la licencia social. Vamos tarde.

CITIBANAMEX, EL BANCO MEJOR

CALIFICADO PARA TRABAJAR, LINKEDIN

En la edición de este año, *LinkedIn Mejores Empresas 2023* incluyó a las 25 mejores compañías que impulsan la trayectoria profesional de sus empleados. El Banco Nacional de México se ubicó en el segundo lugar a nivel general. Manuel Romo, director general de Citibanamex, aseguró que para esta institución sus 41 mil colaboradores son su activo más valioso por lo que desarrollan diversos programas que contribuyen a su desarrollo profesional y personal en temas académicos, de inclusión, diversidad, equidad y discapacidad, entre otros. Citibanamex cuenta con políticas de inclusión y diversidad e iniciativas como el Consejo de Mujeres que trabaja para construir una cultura que fomente la igualdad de género dentro y fuera del trabajo. También, se realizan revisiones periódicas salariales, las cuales permiten que actualmente reducir la brecha salarial de género sea de menos del 1%. Además, este año Citibanamex, anunció, junto con *IPADE Business School*, un programa que busca contribuir al perfeccionamiento de las habilidades directivas de las mujeres que forman parte del banco. El banco trabaja en la inclusión de personas con discapacidad, lo que ha registrado avances relevantes en el número de contrataciones, así como en la adecuación de la infraestructura y cultura, para integrarlos de manera óptima en la institución. Además, por tercera ocasión obtuvo el distintivo *Éntrale*, que la reconoce como una empresa comprometida con la *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad* •