




↓ Cuenta corriente
Alicia Salgado
contacto@aliciasalgado.mx

Talos: ¡arreglo en puerta!

- La reforma a la Ley del Trabajo amplía el permiso de paternidad de 5 a 20 días.

La Comisión Nacional de Hidrocarburos, que preside el comisionado **Rogelio Hernández**, autorizó a Talos Energy, que encabeza **Timothy Duncan**, a devolver el bloque 7 de la ronda petrolera 1, con contrato CHN-R01-L01-A2/2015, pero excluye el área explorada donde se localizó el yacimiento de Zama, cuya unificación con el área petrolera de Pemex fue determinada por la Secretaría de Energía, de **Rocío Nahle** a fines de marzo pasado.

No es algo novedoso el proceso de devolución, pues se incluyó la posibilidad en el contrato, dado que los bloques no estaban definidos con información sísmica y había la posibilidad de que se presentaran yacimientos compartidos como éste. El mecanismo de devolución, también aplicado a Hokchi al área contractual 1 de la misma ronda, tras la inversión en dos pozos exploratorios, no confirmaron la presencia suficiente de hidrocarburos.

Lo interesante es que el consorcio que integran Talos, Wintershall Dea y Harbour Energy, producto de las conversaciones sostenidas en las oficinas del presidente **López Obrador** con funcionarios de Pemex, encabezadas por **Octavio Romero** y, de Hacienda, **Rogelio Ramírez de la O**, están alcanzando un acuerdo de inversión que le permitirá a Talos con Pemex definir el horizonte y plazo de inversión, en las mejores condiciones fiscales.

Al devolver el área donde no está el yacimiento de Zama, se reduce el pago de derechos del consorcio y también los costos operativos para facilitar la definición de lo que se conoce como Decisión Final de Inversión, y en la que Pemex Exploración y Producción (PEP) deberá poner sobre la mesa no el yacimiento no explorado de su área contractual, sino el presupuesto de inversión para continuar en 2022 el desarrollo del campo en 2023, para arrancar producción hacia 2024.

El detalle de la negociación está en el tratamiento fiscal del campo y en una especie de inversión con operación compartida sujeta a resultados.

Se estima que el yacimiento tendrá una recuperación estimada de 735 a 950 millones de barriles de crudo equivalente, esto es, podría

alcanzar una producción diaria de 160 mil barriles de petróleo plenamente desarrollado.

DE FONDOS A FONDO

«Bankaool. Lo único que le falta es que le cambien de nombre. Metha Bank no estaría mal. La estrategia del nuevo CEO de Bankaool, **Brad Hanson**, muestra los primeros resultados, pues alcanzó un Índice de Capitalización de 14.8%, además de registrar un crecimiento orgánico de 12.4% en su cartera de crédito, y ha logrado estabilizar la base de depósitos con un crecimiento de 7%. S&P le quitó el sesgo negativo a la calificación. Y como le anticipé en marzo, están lanzando ya UAU Cash, aplicación móvil para enviar y recibir remesas entre México y EU, como parte de los nuevos productos y servicios que faciliten la bancarización de las personas que no han sido atendidas por el sistema financiero hasta ahora.

«HSBC México... que encabeza **Jorge Arce**, inicia en el sistema bancario y, yo diría que en el sector privado mexicano, un nuevo esquema de permisos laborales con goce de sueldo para empleados, que podría marcar pauta a la hora de que una persona decida entrar o salir de este grupo financiero.

Hasta ahora, la reforma a la Ley del Trabajo que fue aprobada por unanimidad en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados y aún no pasa al pleno, establece como derecho la ampliación del permiso de paternidad de 5 días a 20 días, y también incorporan el derecho de maternidad o paternidad por adopción.

Pero en este caso, HSBC México decidió ir con la misma propuesta de valor laboral que lo hace HSBC Plc, porque amplía de 84 a 115 días la licencia de maternidad, de 5 a 30 días la de paternidad, a 45 días la licencia por adopción, si se trata del cuidador primario y 30 días para el cuidador secundario, extendiendo así el derecho a parejas homoparentales. Por matrimonio se dan 5 días de permiso y, en caso de fallecimiento de familiares cercanos, de 3 a 5 años, además de que están confirmando el modelo de trabajo híbrido para personal de áreas corporativas (personal de sucursales o sistemas está excluido) para que el colaborador pueda trabajar desde casa de 2 a 3 días a la semana.