

# RISK WATCH

FEBRERO 2019

FORUMS REUNIONES DE LOS ASOCIADOS EN ASIA Y EUROPA

PREVENCIÓN DE RIESGOS INTRODUCCIÓN DE NUEVAS INICIATIVAS

CULTURA JUSTA ¿QUÉ SIGNIFICA PARA TI?

COMUNICACIÓN LAS INSTRUCCIONES DEBEN SER CLARAS

BRITANNIA EN GRECIA PRESENTAMOS A NUESTRO EQUIPO EN PIREO



BRITANNIA P&I  
TRUSTED SINCE 1855

## MENSAJE DE LA EDITORA

LA MISIÓN DE BRITANNIA ES LA DE SER **EL CLUB DE P&I MÁS EXCLUSIVO DEL MUNDO.**



El año pasado fue otro año de mucha actividad para el Club. En la anterior edición tuvimos el placer de introducir a nuestra oficina en Copenhague y ahora nuestros lectores tienen la oportunidad de conocer al equipo del Britannia en Grecia. La oficina se abrió en Octubre y en Diciembre se celebró una jornada de puertas abiertas para nuestros amigos y Asociados locales y, más recientemente, se celebró un cocktail para la comunidad marítima local con la presencia de nuestro Presidente Nigel Palmer y después de la reunión mantenida por el Consejo del Britannia.

Como siempre, estamos buscando la manera de incrementar el dialogo y la comunicación entre los Gerentes y nuestros Asociados. Una de las maneras más relevantes por la que los Asociados y el Club pueden reunirse es durante los Forums que el Club organiza para sus Asociados en Europa y Asia todos los meses de Noviembre. En la página siguiente podrán encontrar un reportaje acerca de los mismos.

Una iniciativa reciente ha sido la encuesta que enviamos el año pasado a los Asociados como parte de nuestro análisis interno para asegurarnos de que damos el servicio de primera clase que esperan y merecen nuestros Asociados. Nuestro CEO Andrew Cutler realizó un informe completo acerca de los resultados que puede encontrarse en nuestra página web y que recomiendo leer a todo el mundo si no lo han hecho ya. Repetiremos esta encuesta durante el 2019 y nos gustaría que participaran la mayoría de nuestros Asociados para asegurarnos de prestarles los servicios que nos piden.

A nivel personal, como Jefa de Publicaciones, fue un placer para mi leer en dicho informe que el 80% de los participantes en la encuesta valoraron positivamente las publicaciones del Club y que nuestros lectores aprecian su nuevo diseño y formato sobre los que ha trabajado tan duro el equipo de Marketing y Publicaciones. Siempre hay margen para la mejora y durante los próximos meses realizaremos una revisión completa de todas nuestras publicaciones. Una vez más, resultarán de gran ayuda sus ideas y comentarios.

Deseamos un feliz año nuevo a todos nuestros lectores y damos la bienvenida al año del cerdo.



**CLAIRE MYATT**  
Editora



# FORUMS PARA LOS ASOCIADOS DEL BRITANNIA EN TOKIO Y LISBOA



EL BRITANNIA HA CONTINUADO CON SU TRADICIÓN DE CELEBRAR SUS DOS FORUMS ANUALES EN ASIA Y EN EUROPA. EL DE ASIA SE CELEBRÓ EN TOKIO EL 6 DE NOVIEMBRE ASISTIENDO ALREDEDOR DE 70 REPRESENTANTES DE LOS ASOCIADOS DE TODA LA REGIÓN SE REUNIERON EN EL HOTEL IMPERIAL. EN EUROPA SE DESPLAZARON A LISBOA EL 22 DE NOVIEMBRE ALREDEDOR DE 50 PERSONAS ALOJÁNDOSE EN EL HISTÓRICO PESTANA PALACE DONDE SE CELEBRÓ LA CENA DE GALA EN UNOS ANTIGUOS ESTABLOS MARAVILLOSAMENTE RENOVADOS SITUADOS AL OTRO LADO DE LA CALLE DEL EDIFICIO PRINCIPAL DEL PALACIO.



Como siempre los Forums son una gran oportunidad para reunir a nuestros Asociados y mantenerles al corriente de las últimas cuestiones tanto concernientes al Britannia como a la industria de P&I. Hubo presentaciones acerca de la fortaleza financiera del Club, las decisiones recientes del Consejo, tendencia en las reclamaciones y el impacto que se espera del Brexit sobre el Club.

El Jefe de Suscripción, Mike Hall, anunció que por tercer año consecutivo no habría un incremento general sobre la cuota adelantada de P&I para el próximo año de póliza 2019/20. Además, el Director Financiero Jo Rodgers anunció una nueva distribución de capital por USD 10 millones que se repartiría entre los Asociados mutuales con buques inscritos a fecha 16 Octubre 2018. También se comunicó a los Asociados que no se incrementaría la cuota adelantada de FDD en el 2019/20 y que se beneficiarán del establecimiento de un límite de participación en los gastos por importe de USD 150.000.

Andrew Cutler, CEO del Britannia y los Gerentes, informó a los asistentes acerca de los progresos de las oficinas de representación, centrándose en Hong Kong y Singapur en el Forum de Asia y en Grecia y Copenhague en el de Europa. Además, hubo presentaciones llevadas a cabo por los departamentos de Daños Personales, Siniestros y Prevención de Riesgos.



Los asistentes a ambos Forums tuvieron la oportunidad de escuchar como ponente a David Baker del Grupo Internacional de Clubes de P&I. David trabaja en la Secretaría del Grupo Internacional en Londres y realizó una presentación sobre la estructura y actividades de la Secretaría describiendo el trabajo que realiza por cuenta del Grupo Internacional y todos sus miembros.

El Club siempre ha animado a los asistentes a que realicen preguntas durante los Forums y este año el procedimiento ha resultado más sencillo y más interactivo al utilizar una nueva aplicación. Los asistentes pudieron someter sus preguntas durante el día mediante sus teléfonos móviles que luego fueron presentadas y contestadas al final de cada sesión.

Además de las formalidades de estos Forums, los Asociados y los Gerentes tuvieron la oportunidad de socializar entre ellos y conversar sobre los varios asuntos durante el almuerzo y la cena de despedida de cada Forum. Los mismos resultan una buena oportunidad no solo para que los Asociados se reúnan con los Gerentes sino también para que los Asociados se reúnan entre ellos lo cual no deja de ser un aspecto vital de un Club mutual.

# PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL BRITANNIA – UN AÑO INTERESANTE POR DELANTE

EL COMIENZO DE UN NUEVO AÑO ES MOMENTO DE CELEBRACIÓN Y EXPECTATIVAS. EL INSTANTE PARA HACER UN REPASO DEL ÚLTIMO AÑO Y, MÁS IMPORTANTE, PARA MIRAR HACIA DELANTE Y TRABAJAR EN LO QUE NUESTROS ASOCIADOS ESPERAN DURANTE EL PRÓXIMO AÑO DE SU EQUIPO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.

Durante el 2018 hubo un cambio en la organización del Departamento de Prevención de Riesgos (DPR) del Britannia incorporándose tres nuevas personas. La incorporación de Jacob Damgaard, Graham Wilson y Ashley Boyce ha incrementado la fortaleza del DPR en los campos de ingeniería, inspección e investigación de accidentes, añadiendo su propia experiencia a la que ya tenía el equipo anterior. Esto permite ahora al DPR la posibilidad de facilitar a los Asociados un asesoramiento técnico de mayor calidad en todos los aspectos concernientes a la operativa de buques modernos.

Los seminarios han constituido siempre un elemento importante del programa anual del DPR y el 2018 no ha sido una excepción. En Taiwán celebramos nuestro décimo año consecutivo de seminarios mostrando nuestro compromiso con este país. Se añadieron nuevas localizaciones tales como Copenhague que resultó tan positivo que el equipo volverá allí durante el 2019. Con la apertura de nuestras nuevas oficinas en Atenas y Singapur durante el 2018, se celebrarán allí seminarios durante el 2019 siendo el primero de ellos el 29 de Enero en Singapur. Les mantendremos informados acerca de todos nuestros seminarios a través de nuestros boletines regulares de noticias y de nuestra página web.

Continuaremos con nuestro programa de condition surveys para ayudar a nuestros Asociados a identificar aquellas situaciones que pueden dar lugar a potenciales reclamaciones. La tendencia observada durante el 2018 ha sido un muy bienvenido incremento en el número de buques calificados como buenos o muy buenos, tendencia que esperamos que se mantenga durante el 2019.

Hemos estado trabajando en las diferentes áreas de competencia dentro del equipo y hemos desarrollado algunas iniciativas nuevas para nuestros Asociados durante el 2018 con planes para hacerlas rodar completamente durante el 2019:

**INSPECCIÓN DE SEGURIDAD EN LA SALA DE MÁQUINAS** – se centra en la seguridad basada en el comportamiento y consiste en la presencia a bordo de una persona de nuestro

departamento durante 2-4 días. Durante este tiempo se observa el comportamiento y actuación por parte del personal de máquinas identificando cualquier deficiencia. El equipo DPR ayudará a los Asociados a afrontar estos asuntos para mejorar su seguridad y procedimientos actuales así como para sugerir medidas alternativas que podrían ayudar al Asociado a mejorar su seguridad. Este proyecto estará liderado por Jacob Damgaard.

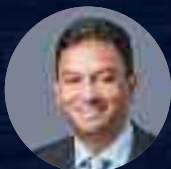
**GESTION DEL RIESGO MARÍTIMO E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES** – se trata de un análisis de los procedimientos de los Asociados sobre prevención de riesgos e investigación con el objeto de identificar mejores prácticas y señalar cualquier defecto encontrado. En la siguiente página encontrarán un artículo acerca de este nuevo servicio. Este proyecto estará liderado por Graham Wilson.

Esas dos iniciativas se ofrecen a nuestros Asociados como un servicio voluntario y dado que no tiene por objetivo ningún tipo de buque en particular, será de gran beneficio para todos los Asociados.

**VÍDEOS** – en el 2019 presentaremos un nuevo vídeo sobre prevención de riesgos basado en un incidente real. Se centrará en la interacción entre la gerencia en tierra y el capitán durante una emergencia y resaltaré algunos puntos habituales que pueden llevar a una situación con catastróficos resultados.

**PÓSTERS** – durante el 2019 el DPR realizará una campaña de pósters totalmente nueva. Se centrará en asuntos sobre seguridad relacionados con casos reales y dejando muy claro el mensaje sobre seguridad.

Como el lector ha podido comprobar, el 2019 es de nuevo un año muy excitante para el DPR. Con nuestro abanico de servicios más amplio así como mayor número de expertos disponibles esperamos poder prestar un nivel más alto de asistencia y, asimismo, esperamos poder encontrarnos con muchos de Vds. en los seminarios que celebremos durante el año. Feliz Año Nuevo!



Para contactar con el jefe de nuestro departamento, **NEALE RODRIGUES**, por favor envíen email a: [Group-BritLossPrevention@triley.co.uk](mailto:Group-BritLossPrevention@triley.co.uk)



**JACOB DAMGAARD:** Capitán/Oficial Marítimo Dual, B.Sc. (Maritime Transport and Nautical Science). Hasta hace poco Jacob era la persona designada en tierra y oficial de seguridad para una flota de buques portacontenedores y PCTC.

Anteriormente trabajó como Inspector de Bandera y Puerto. Ha navegado como oficial de máquina y puente con experiencia en buques portacontenedores, tanques de producto y buques de la armada.

# RIESGO MARÍTIMO E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES – APOYO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

por Graham Wilson

UN ASPECTO INDESEABLE DE CUALQUIER OPERACIÓN CON RIESGO EN LA SEGURIDAD ES QUE LOS ACCIDENTES Y RECLAMACIONES PUEDEN OCURRIR DE VEZ EN CUANDO PESE A LAS BUENAS INTENCIONES Y ESFUERZOS DE TODOS LOS INVOLUCRADOS. SIN EMBARGO, LO IMPORTANTE ES QUE SE APRENDA DE DICHS INCIDENTES CON OBJETO DE TRATAR DE PREVENIR ACCIDENTES FUTUROS.

El Código ISM establece unos requisitos a las compañías navieras no solo de investigación y análisis de los accidentes sino también de gerencia de los riesgos para los buques, el personal y el medioambiente. Sin embargo, los beneficios de unos buenos procedimientos de gerencia de riesgos e investigación están muy por encima de estas obligaciones estatutarias permitiendo a las organizaciones operar de una manera efectiva y eficiente a la vez de lograr los objetivos empresariales.

Con la reciente incorporación de Graham Wilson como Gerente de Prevención de Riesgos, el Departamento de Prevención de Riesgos del Britannia tiene la satisfacción de ofrecer un servicio único para asistir a los Asociados en sus procedimientos de gerencia de riesgos de investigación. Con su experiencia teórica en estas áreas, el equipo de Prevención de Riesgos está en disposición de ofrecer a sus Asociados un soporte especializado y a medida para:

- asesoramiento en la implantación de procedimientos de gerencia de riesgos e investigación en aquellos aspectos solicitados por los Asociados. Esto puede englobar a asuntos tales como la implementación de un marco de gerencia de riesgos, toma de pruebas, análisis de causa o un enfoque a las investigaciones basado en la "Cultura Justa" (ver un artículo aparte en esta misma edición).

- revisar los procedimientos de gerencia de riesgos e investigación para compararlos con las mejores prácticas incluyendo otros sectores del transporte. Estas evaluaciones pueden ir desde inspecciones informales a inspecciones más en profundidad de procedimientos y procesos en la manera que se acuerde con el Asociado después de una consulta y valoración inicial.

- identificar tanto las buenas prácticas como las variaciones sobre los propios procedimientos o buenas prácticas del Asociado.

- dependiendo del resultado de la inspección, ofrecer un asesoramiento constructivo para mejorar la actuación del Asociado en gerencia de riesgos e investigaciones.

Un asesoramiento y apoyo independiente en áreas tales como la gerencia de riesgos y la investigación de accidentes puede asegurar a los Asociados que los riesgos están siendo gerenciados de manera apropiada y ayudarles a prevenir incidentes y reclamaciones. Este servicio nuevo y exclusivo se basa en las capacidades del departamento de Prevención de Riesgos y se ofrece de manera voluntaria a los Asociados.

Para más información contacten por favor con el Departamento de Prevención de Riesgos en el email [LossPrevention@triley.co.uk](mailto:LossPrevention@triley.co.uk)



**GRAHAM WILSON:** Ingeniero Naval. Graham trabajó como Inspector de Bandera en la Oficina de Investigación de Accidentes Marítimos del Reino Unido (MAIB) y como Director de Gerencia de Riesgos e Investigación para una gran compañía de cruceros. Recientemente trabajó como profesor en la Universidad de Cranfield, enseñando los aspectos teóricos y prácticos en la investigación de accidentes marítimos.



# LA IMPORTANCIA DE UNA COMUNICACIÓN EFICAZ

PARECE UNA OBVIEDAD DECIR QUE LA COMUNICACIÓN ENTRE LOS MIEMBROS DE LA TRIPULACIÓN ES MUY IMPORTANTE PERO UN CASO RECIENTE INVESTIGADO POR EL CLUB DEMUESTRA LAS CONSECUENCIAS TAN IMPORTANTES QUE PUEDE TENER UN PEQUEÑO MALENTENDIDO.



Un quimiquero se encontraba en ruta de Sudáfrica a la costa este de los Estados Unidos cuando le sorprendió una tormenta. Hubo vientos de 25 nudos, mar de 2,5 metros, marejada de 4 metros y olas de hasta 4,5 metros. El francobordo en la proa era de aproximadamente 7 metros.

La mañana siguiente, el primer oficial instruyó al contraatastrea para que se acercara a la pasarela de proa – pero no a la proa – para comprobar si se había producido algún daño durante la noche. El contraatastrea informó que las estachas de los winches se habían soltado y era necesario asegurarlas. El primer oficial ordenó al contraatastrea que llamara al puente para preguntar si podían aminorar la velocidad o alterar el rumbo para asegurar el trabajo a proa.

El contraatastrea llamó al puente y habló con el tercer oficial que a su vez pidió instrucciones al capitán. El capitán ordenó al tercer oficial que dijera al contraatastrea que no se desplazara hacia la proa pero que esperara a la tarde y a una mejora del tiempo. El tercer oficial pasó la instrucción al contraatastrea.

El contraatastrea llamó de nuevo al puente y dijo al tercer oficial que iba a proa solo para atar las estachas pero que no trabajaría en los winches. El tercer oficial respondió “Okay”. Este es el momento en que falló la comunicación:

- Lo que el tercer oficial quiso decir con “Okay” era que las órdenes del capitán no habían variado así que al ir hacia proa el contraatastrea estaba tomando un riesgo por sí mismo.

- Sin embargo, el contraatastrea interpretó el “Okay” como que tenía autorización para desplazarse hacia la proa y atar las estachas.

El contraatastrea ordenó a dos marineros atar las estachas pero durante la operación fueron golpeados por dos grandes olas. Uno de ellos sufrió un fuerte golpe en su espalda que le dejó con una importante parálisis.

## CONCLUSIÓN

Resulta claro que se produjo un fallo en la comunicación entre el tercer oficial y el contraatastrea. El capitán había dicho claramente al tercer oficial que el contraatastrea no debía de ir hacia proa hasta la tarde y la mejora del tiempo. El tercer oficial debía de haber ordenado claramente al contraatastrea que no se desplazara hacia la proa. Utilizar la ambigua palabra “Okay” no fue suficiente. Asegurarse siempre de que cualquier instrucción sea trasladada con claridad y entendida.

# "CULTURA JUSTA"

por Graham Wilson

EL CONCEPTO DE CULTURA DE SEGURIDAD Y SUS BENEFICIOS PARA LAS COMPAÑÍAS NAVIERAS ES AMPLIAMENTE ALUDIDO Y CONOCIDO. EN 2013, LA INTERNATIONAL CHAMBER OF SHIPPING<sup>1</sup> LA DEFINIÓ COMO UNA CULTURA QUE REPRESENTA LOS "VALORES Y PRÁCTICAS QUE LA GERENCIA Y EL PERSONAL COMPARTEN PARA GARANTIZAR QUE LOS RIESGOS SIEMPRE SEAN MINIMIZADOS Y MITIGADOS EN EL MAYOR GRADO POSIBLE". EN ESENCIA, ESTO SE TRADUCE EN QUE LOS VALORES DE SEGURIDAD SON LA PARTE CENTRAL DE TODO LO QUE UNA EMPRESA Y SUS EMPLEADOS HACEN. EN PARTICULAR, EL COMPROMISO CON LA SEGURIDAD COMO MÁXIMA PRIORIDAD DEBE ESTAR INTEGRADO EN TODA LA ORGANIZACIÓN.

Es aceptado que un elemento clave de una Cultura de Seguridad efectiva es, de hecho, la integración exitosa de otras "culturas" dentro de una organización<sup>2</sup>. Estas incluyen una Cultura de Información, donde las inquietudes e incidentes pueden ser reportados de forma libre y abierta; una Cultura Informativa, donde los datos de incidentes reportados se recopilan, analizan y difunden activamente; y una Cultura de Aprendizaje. Para esta última, la compañía ha de esforzarse en aprender de las experiencias anteriores y mejorar su rendimiento abordando lo aprendido.

Sin embargo, es fundamental para todo esto el principio de "Cultura Justa."<sup>3</sup> <sup>4</sup>Esto representa un cambio respecto a la opinión generalizada de que siempre se debe responsabilizar a alguien después de un accidente, la llamada "Cultura de culpa", que crea una "cultura de castigo", con el supuesto subyacente de que la amenaza de ser reprendido, o en el peor de los casos, ser despedido, motivaría suficientemente el comportamiento de las personas para mantener la seguridad. Sin embargo, el problema con este último enfoque es que el "miedo" a la acción disciplinaria a menudo reprime la denuncia de accidentes y tentativas de accidentes<sup>5</sup> así como la voluntad de las personas a colaborar abiertamente en las investigaciones, independientemente de la causa probable. Por lo tanto, la oportunidad de aprender enseñanzas inestimables y mejorar los procesos de seguridad en su conjunto disminuyen, si no se pierden.

Como contrapunto de esto, a menudo se hace referencia al término "Cultura sin culpa". Sin embargo, en realidad esto no es ni deseable ni factible, ya que en este enfoque no tendría cabida el comportamiento inadmisibles, por ejemplo, la negligencia grave o la violación deliberada de un procedimiento.

Por lo tanto, una "Cultura Justa" aborda estas preocupaciones definiendo claramente una política por la cual se alienta a los empleados a informar de accidentes o tentativas de accidentes sin temor a sanciones a no ser que su comportamiento sea inaceptable; esto podría incluir actuar de manera imprudente o asumir riesgos deliberada e injustificablemente. La política debería establecer claramente las expectativas de adhesión a los procedimientos de la empresa y proporcionar un contexto para hacerlos cumplir. También debe identificar aquellos comportamientos que excedan las expectativas de la empresa, así como las que pueden haber descendido por debajo de un nivel aceptable, pero que podrían no ser culpa del empleado.

Un requisito clave es que todos los empleados tengan acceso a la definición e implementación de "Cultura Justa" de la organización. Esto debería, en particular, definir qué constituye conceptos tales como "negligencia", comportamiento "aceptable" e "inaceptable" tras un incidente o acto peligroso, y cómo estos serán investigados y tratados. También es importante que los principios sean aplicables tanto al personal de a bordo como a los de tierra.

<sup>1</sup>ICS (2013), Implementing an Effective Safety Culture – Basic Advice for Shipping Companies and Seafarers, at: <http://www.ics-shipping.org/docs/default-source/resources/safety-security-and-operations/implementing-an-effective-safety-culture.pdf?sfvrsn=8>

<sup>2</sup>Reason, J (1997), Managing the Risk of Organizational Accidents, Farnham, Ashgate.

<sup>3</sup>Dekker, S (2016), Just Culture – Restoring Trust and Accountability in Your Organization, 3rd Edition, Burlington, Ashgate.

<sup>4</sup>UK Maritime & Coastguard Agency (MCA), Improving Safety and Organisational Performance Through A Just Culture, at: <https://www.gov.uk/government/publications/a-just-culture-improving-safety-and-organisational-performance>.

<sup>5</sup>IMO MSC-MEPC.7/Circ.7 – Guidance on Near-Miss Reporting, 10 October 2008.

## EL COMPROMISO DE SEGURIDAD COMO LA MÁXIMA PRIORIDAD HA DE SER INTEGRADO EN LA TOTALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN.

A muchas organizaciones les resulta útil desarrollar un "árbol de decisiones"<sup>2</sup> para apoyar su política de "Cultura Justa"; esto puede ser extremadamente útil para determinar el nivel, o la falta de culpabilidad tras un acto peligroso. Los diagramas de flujo<sup>6</sup> también pueden crearse proporcionando "árboles de decisión" alternativos, que pueden adaptarse para satisfacer las necesidades particulares de una organización. Disponer de un mapa de dicho procedimiento es realmente valioso para garantizar que todos los empleados conozcan los procedimientos para determinar el grado de error y las acciones de seguimiento esperadas por parte de la empresa.

La comunicación efectiva del proceso dentro de la organización es importante y esto debería respaldarse con la capacitación y orientación tanto para el personal de a bordo como para el de tierra. Sería deseable la designación en la organización de un "Impulsor" o "Titular" de "Cultura Justa" como el punto focal principal y conductor del sistema.

El éxito del proceso en particular se basa en un ambiente de confianza entre todo el personal de la organización y, por lo tanto, debe implementarse de manera coherente y en la medida de lo posible, de manera transparente. Clave para esto es la necesidad de tratar de incorporar cambios a las actitudes y comportamientos existentes, por ejemplo, alentando o incluso recompensando la notificación de incidentes y cualquier información esencial relacionada con la seguridad. Al centrarse en las consecuencias positivas de los informes, en lugar de simplemente culpar a los individuos, se puede cultivar una 'Cultura de Comunicaciones' efectiva. Naturalmente, esto requiere un compromiso de toda la organización, en particular de la gerencia de seguridad y la promoción de la "Cultura Justa", así como la participación activa de los empleados en la toma de decisiones y el proceso de resolución de problemas.

Un sistema interno eficaz de notificación de incidentes también es un elemento crucial del proceso. Este debe ser claro, abierto, anónimo, confidencial y preferiblemente administrado con cierto grado de independencia de otras funciones dentro de la empresa. Por ejemplo, se debe considerar si las investigaciones internas serán realizadas por un único departamento o por diferentes departamentos con diferentes objetivos de investigación. Lo ideal es que también se piense

en el informe del incidente formularios/plantillas y qué información se debe proporcionar en estos. El proceso de presentación de informes / investigación también debe publicarse mediante informes finales anónimos con las conclusiones finales; esto es esencial para ayudar a demostrar el valor de informar accidentes y tentativas de accidentes a todos los empleados.

Otras partes interesadas dentro de una organización deben participar en la implementación de un proceso de "Cultura Justa", como Recursos Humanos (RRHH) y el Departamento Legal, quienes deberán garantizar que se cumplan todas obligaciones legales. Por ejemplo, ¿el proceso "disciplinario" de recursos humanos está en línea con la política general de "Cultura Justa"? Esto también plantea la cuestión importante de qué persona(s) dentro de una organización participará(n) en la determinación de la culpabilidad después de cualquier "acción peligrosa", que probablemente será un equipo formado por representantes de departamentos como Salud, Seguridad, Calidad y Medio Ambiente, Administración, Recursos Humanos y Legal.

### CONCLUSIÓN

El viaje hacia el desarrollo de una "Cultura Justa" puede plantear muchos desafíos difíciles para las empresas. Sin embargo, la integración exitosa de este enfoque se considera un elemento esencial en una organización crucial para la seguridad efectiva y de alto rendimiento. Al definir claramente la política de la compañía para categorizar y tratar los errores y las acciones peligrosas de manera justa, los beneficios de una mejor información y transparencia pueden generar ventajas significativas en términos de desempeño de seguridad y operaciones eficientes.

<sup>6</sup>Hudson et al (2008), Meeting Expectations: A New Model for a Just and Fair Culture, Nice, Society of Petroleum Engineers, Ref: SPE 111977.



# CUESTIONES SOBRE EL PORT STATE CONTROL

por Jacob Damgaard

EL PRIMER MEMORANDO (MOU) SOBRE EL PORT STATE CONTROL (PSC) SE FIRMÓ EN PARÍS EN 1982, TRAS EL DESASTRE DEL AMOCO CÁDIZ EN 1978. DESDE ENTONCES EL PSC HA SIDO RECONOCIDO COMO UNA MANERA MUY EFICIENTE DE REDUCIR EL NÚMERO DE BUQUES SUBESTÁNDAR, ASÍ COMO DE MEJORAR LA SEGURIDAD DE LOS BUQUES EN LA MAR Y DE PREVENIR DAÑOS MEDIOAMBIENTALES.

Dado que una detención por parte de las autoridades del PSC puede resultar costoso en lo que respecta a demoras y a una posible pérdida de flete, es importante que los buques estén en todo momento preparados para una inspección. A fin de ayudar a nuestros Asociados, nuestro Departamento de Prevención de Riesgos (DPR) supervisa las detenciones realizadas por autoridades reconocidas, incluida la USCG, para identificar algunas de las principales tendencias y resaltar los defectos que comúnmente causan estas detenciones.

La seguridad contra incendios sigue siendo una de las principales áreas con defectos: las compuertas contra incendios no se cierran correctamente o están corroídas y las bombas contra incendios con fugas o con funcionamiento defectuoso a menudo se identifican como motivos para la detención. Por ejemplo, se puede haber probado con éxito una compuerta contra incendios tipo hongo, pero no haber sido inspeccionada visualmente. Una inspección posterior del PSC puede revelar que estaba parcialmente corroída. Para bombas contra incendios de emergencia, como con todas las bombas, es importante hacer una inspección visual cuidadosa de las líneas y las juntas para verificar si hay fugas.

Un problema de detención común es el generador de emergencia. A menudo, esto se relaciona con que no se puede conectar al cuadro de emergencia o que no se puede cargar cuando está conectado. La USCG exige que el generador esté conectado correctamente antes de entrar en aguas de EEUU. En otro caso se encontró que las baterías de arranque del generador se habían agotado, lo que indicaba que las pruebas de densidad de las baterías no se habían realizado correctamente. Los Asociados también deben saber que, en algunos

puertos, los funcionarios del PSC pueden pedir a cualquier oficial que demuestre el funcionamiento correcto del generador de emergencia, lo que podría llevar a una detención si no se sigue el procedimiento correcto.

Si durante una inspección del PSC se anotan deficiencias que el Capitán considera injustificadas, es importante que se haga saber inmediatamente al oficial del PSC e informar a su oficina. En ciertos casos como, por ejemplo, la idoneidad del buque para transportar una mercancía en concreto, puede que se tenga que informar también a los fletadores. En caso de detención debe contactarse lo antes posible con el Estado del Pabellón y/o la Organización Reconocida (OR) que emitió el certificado relacionado con la deficiencia para iniciar los procedimientos correctos de rectificación y liberación del buque.

El equipo del DPR también encontró que varias detenciones se podrían haber evitado si el defecto se hubiera informado correctamente. SOLAS reg. I/11C, establece que, si se produce un defecto en un puerto extranjero, debe informarse a la autoridad del Estado rector del puerto interesada así como al estado del pabellón y/o a la OR. Esto es importante para obtener las aprobaciones necesarias para operar con un equipo defectuoso.

Evitar detenciones requiere un esfuerzo consciente tanto por parte de la tripulación como de la oficina en tierra, para asignar recursos suficientes para mantener los estándares y proporcionar la formación necesaria a la tripulación. Es importante que adecuados procedimientos de prueba y mantenimiento formen parte del Sistema de Mantenimiento Planificado (SMP). La tripulación debe comprender los posibles fallos "ocultos" de los equipos, tales como la corrosión de una compuerta contra incendios, que podría no resultar obvio a primera vista.



# BRITANNIA ABRE UNA OFICINA EN GRECIA



TENEMOS EL PLACER DE PRESENTARLES AL NUEVO EQUIPO DEL BRITANNIA QUE ESTÁ AHORA BASADO EN GRECIA Y COMANDADO POR DAVID HARLEY. ESTA OFICINA TENDRÁ LA FUNCIÓN DE MEJORAR EL SERVICIO A NUESTROS ASOCIADOS EN GRECIA Y ESTÁ LOCALIZADA EN EL EDIFICIO ICÓNICO IONIAN JUNTO AL AKTI MIAOULI. GRECIA ES UN IMPORTANTE MERCADO PARA EL BRITANNIA Y ACTUALMENTE SUPONE EL 10% APROXIMADAMENTE DE NUESTRO NEGOCIO. EL ESTABLECIMIENTO DE UNA OFICINA DEDICADA A SERVIR AL MERCADO GRIEGO NOS PERMITE AHORA CONTINUAR CRECIENDO EN ESTA ÁREA.

## GRECIA

Estamos encantados de presentarles al equipo:



**DAVID HARLEY** es el **Director**. Al terminar sus estudios trabajó para otro Club de P&I durante cuatro años antes de incorporarse a Tindall Riley hace más de 20 años. David tiene una considerable experiencia en P&I y FDD habiendo pasado parte de su tiempo en los equipos de reclamaciones de Corea y Taiwán así como dirigiendo los equipos de siniestros de Hong Kong y el Sudeste Asiático. También fue responsable de los Asociados del Club en la India e Israel. Antes de trasladarse a Grecia, David pasó casi cinco años en la oficina de Hong Kong.



**DENISE DELLOW** es **Directora Asociada**. Después de practicar derecho mercantil en Nueva Zelanda se especializó en derecho marítimo en el Reino Unido. Denise trabajó para una naviera de portacontenedores antes de incorporarse al Britannia. Denise tramita asuntos de P&I, FDD y responsabilidades de fletadores por daños al casco y asesora en asuntos de cobertura de seguro en relación con contratos y acuerdos de servicios marítimos.



**KONSTANTINOS SAMARITIS** es **Director Asociado**. Está cualificado como abogado en Grecia y mediador. Se incorporó a Tindall Riley en 2018 habiendo trabajado antes durante diez años para el Standard y Skuld en Grecia. Konstantinos también ha trabajado en una naviera norteamericana y en un despacho de abogados. Konstantinos tramita todo tipo de reclamaciones de P&I y FDD incluyendo incidentes de gran magnitud.



**VASILIOS KAKAMOUKAS** es **Gestor de Reclamaciones**. Después de terminar su máster de ingeniería naval Vasilios trabajó como un inspector independiente investigando siniestros de P&I y Casco y Máquina incluyendo accidentes de gran importancia. Se incorporó a Tindall Riley en el 2016 y tramita un amplio espectro de reclamaciones de P&I.



LA OFICINA COMENZÓ A OPERAR EN OCTUBRE Y EL 11 DE DICIEMBRE SE CELEBRÓ UNA JORNADA DE PUERTAS ABIERTAS CON ALREDEDOR DE 100 INVITADOS PROVENIENTES DE LA COMUNIDAD MARÍTIMA LOCAL QUE ACUDIERON PARA CONOCER LA NUEVA OFICINA Y AL EQUIPO LOCAL DEL BRITANNIA ASÍ COMO A REPRESENTANTES DE NUESTRA OFICINA EN LONDRES. EL DÍA COMENZÓ CON LA BENDICIÓN POR CUENTA DEL PÁRROCO DE LA IGLESIA LOCAL DE AGIOS NIKOLAOS EN PIREO.







GERENTES: **TINDALL RILEY (BRITANNIA) LIMITED**  
 Regis House, 45 King William Street,  
 London EC4R 9AN  
 United Kingdom  
 T: +44 (0) 20 7407 3588  
 britanniapandi.com

**THE BRITANNIA STEAM SHIP INSURANCE ASSOCIATION LIMITED**  
 Registered Office: Regis House, 45 King William Street, London EC4R 9AN United Kingdom  
 Registered in England and Wales No.10340  
 Authorised by the Prudential Regulation Authority  
 Regulated by the Financial Conduct Authority and the Prudential Regulation Authority