

Cambiando de OHSAS 18001 a ISO 45001 en gas y petróleo



Por Jorge Leszczynski
Auditor ISO, parte de AuditoresISO.com
www.auditoresiso.com

Kiter Simha
www.kitersimha.com

La industria energética es una de las primeras "usuarias" de los sistemas de gestión, en especial, de seguridad laboral. Habitualmente, son las industrias de muy alta prestación o exigencias las precursoras en la búsqueda de la mejora continua en todos los ámbitos posibles de su quehacer diario. La de gas y petróleo está dentro de ellas.

El "petrolero" es un trabajador acostumbrado a cumplir normas de seguridad, ambientales o de calidad. Este trabajador, de hecho, no concibe su trabajo diario sin las famosas "charlas de seguridad" o participar de un simulacro (de derrame, accidente, incendio, etc.). Lo tiene incorporado dentro de sus horas laborales.

Por lo tanto, al ser una de las industrias con una amplia experiencia y décadas de trabajos con sistemas de gestión (inclusive la industria energética fue de las pioneras en integrar las normas bajo un mismo sistema de gestión), pasar de OHSAS a ISO (de 18 a 45), es solo una más de las mejoras del sistema ya en marcha.

Habitualmente, son las industrias de muy alta prestación o exigencias las precursoras en la búsqueda de la mejora continua en todos los ámbitos posibles de su quehacer diario.

Un poco de historia: OHSAS

La primera versión del estándar OHSAS 18001, de la Serie de Evaluación de la Seguridad y Salud en el Trabajo (*Occupational Health and Safety As-*

essment Series) se publicó el segundo semestre de 1999, basada en la norma BS 8800:1996 como "Guía para la implementación de los sistemas de seguridad y salud ocupacional", actualizada en 2007, quedando vigente hasta la fecha y reconocida mundialmente como una herramienta para gestionar los desafíos por enfrentar de las organizaciones (en todos los sectores y tamaños) en donde los niveles elevados de posible siniestralidad, enfermedades profesionales, o jornadas de trabajo perdidas o ausentismo laboral influyen negativamente en los trabajadores.

Si hablamos de una empresa, en especial pyme, donde el fin es generar riqueza, lucro, ganancias, como lo dice la ley (y está bien que sea de esta forma, porque así contribuye con esos ingresos con más trabajo, impuestos y, por ende, mejora a la sociedad en su conjunto), entonces la implementación debe estar alineada a los objetivos de la organización.

Por ende, su implementación tiene como primer objetivo cuantificar y medir por medio de la gestión de salud y seguridad laboral (SSL), la prevención de riesgos laborales y conseguir mejorar el clima de trabajo, la disminución del ausentismo, con el consiguiente aumento de productividad.

ISO 45001 2018

La Organización Internacional de Normalización (ISO, por sus siglas en inglés) publicó el 12 de marzo de 2018, la nueva norma ISO 45001 2018, para los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Esta norma se convirtió en el primer



estándar internacional que establece los requisitos para llevar a cabo la implantación de un sistema de seguridad en el trabajo (SST) por parte de ISO y, luego de años de conciliación tripartita con organizaciones sindicales, empleadores y estados, a acercamiento con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Como el resto de normas, la ISO 45001 2018 es de carácter voluntario y con su adopción, las organizaciones proporcionan lugares de trabajo seguros y saludables, en los cuales se previenen lesiones y daños a la salud que están vinculados con el trabajo. Del mismo modo, este estándar mejora el desempeño de SST.

Como el resto de normas, la ISO 45001 2018 es de carácter voluntario y con su adopción, las organizaciones proporcionan lugares de trabajo seguros y saludables.

Diferencias entre ellas

La ISO 45001 es la primera norma de SST basada en el "Anexo SL" o estructura de alto nivel para todos los sistemas de gestión de las normas ISO, el cual dota de la misma estructura, definiciones y texto fundamentales idénticos a las normas.

Contiene al menos media docena de mejoras significativas. Las principales son las siguientes:

- » El análisis del contexto de la organización, vecinos sociedad, grupos de interés, etc.
- » Mayor énfasis en las responsabilidades de la alta dirección (como decimos en la jerga, "quien dispone del poder de chequera")
- » Planificación. El punto 6 (nuevo) hace énfasis y fija condiciones sobre cómo la planificación debe estar presente en todos los ámbitos de la SST.
- » Gestión del cambio. ¿Cómo influyen nuevas y futuras formas de trabajar?, ¿teletrabajo?, ¿automatización de tareas?, ¿prevemos nuevos puestos para esa gente?, ¿cambios del talento?,

¿están preparados para esos cambios?, ¿cómo se prepara la organización?

- » Procesos soporte: ¿son empleados del contratista?, ¿no son empleados pero vienen de vez en cuando? Los proveedores y sus personas integrantes en rango de igualdad desde el momento previo a ser partes de la organización.
- » Se habla de información documentada, desaparecen los términos "documentos" y "registros" (siguen existiendo, pero remiten a nuevas tecnologías de almacenamiento).
- » Énfasis en la evaluación antes y durante y después de la tarea.

¿Por qué no se puede seguir con OHSAS? Porque, como lo dicen ambas normas son "Requisitos para un sistema de gestión de mejora continua de la SST", con lo cual si sale una norma superadora, indefectiblemente debe ser puesta en marcha.

Plazos para migrar de 18 a 45

Desde el 12 de marzo de 2018, momento de la publicación de ISO 45000, todas las organizaciones certificadas (o por certificar), tienen tres años de plazo para realizar la migración hacia la nueva ISO 45001, para cumplir el plazo y no perder la certificación, el cual expira indefectiblemente en marzo 2021.

¿Por qué no se puede seguir con OHSAS? Porque, como lo dicen ambas normas son "Requisitos para un sistema de gestión de mejora continua de la SST", con lo cual si sale una norma superadora, indefectiblemente debe ser puesta en marcha.

Razones para implementar en una pyme

Cuando las organizaciones son pymes, ya acordamos su finalidad: ganancias. ¿Cómo alinear, entonces, los objetivos de SST con los de la pyme? Con datos, analizando los factores que inciden negativa-

mente y trabajando en su disminución, eliminación o mediante controles adicionales.

Desarrollar una cultura de SST entre el personal aumenta el compromiso y un mejor control de peligros, reduce riesgos y aumenta la eficiencia, por ende, con la reducción potencial del número de accidentes y tiempo perdido de producción, optimiza las horas-hombre trabajadas.

Asimismo, mejora el cumplimiento de los requisitos legales de aplicación y de aquellos requisitos adicionales suscritos por la propia organización (como contratos a clientes, proveedores).

Se produce una reducción de costos en seguros; menos carga financiera, al tener estrategias preventivas en vez del tipo reactivas; mejor previsión para compensar pérdidas de tiempo de producción, previene pagar multas o sanciones por el incumplimiento de la legislación.

Crece la calidad de los espacios de trabajo, la empatía del personal (todos, empleados o no) y la adhesión a los valores establecidos por la organización en su política de SST.

Beneficios para la pyme petrolera

Muchas multinacionales están obligadas a cumplir estándares globales. También, ya se ha demostrado mediante estadística, las empresas son más "cumplidoras" cuando tienen un sistema de gestión. Si las organizaciones son pymes, habitualmente tienen clientes grandes, operadoras o similares, en donde es práctica normal cumplir con altos estándares. Si la pyme no tiene ISO, en algunos casos, trabajan para otra pyme que sí está certificada, y resulta extraño cómo igual se hace el trabajo pero no lo cobra como la empresa contratante "certificada". La explicación es que ella es corresponsable del riesgo de incumplimiento.

Por todas las razones anteriores, certificar ISO nunca puede ser un gasto y debe analizarse como una inversión con su correspondiente análisis de retorno (ROI). ■