



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

ANÁLISIS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR
CÁRNICO DE LA PROVINCIA DE BURGOS: FÁBRICA DE CAMPOFRÍO

Presentado por Rubén Sanz Angulo

Tutelado por: José Ángel de Miguel Pérez

Soria, 11 de julio de 2023

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

INDICE

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	4
2. BLOQUE 1	5
1.1. Introducción	5
1.2. Fábrica de Campofrío de Burgos	6
1.3. Objeto del trabajo	10
1.4. Metodología	11
3. BLOQUE 2.....	13
3.1. Estructura preventiva.....	13
3.2. Plan de prevención.....	14
3.3. Convenio Colectivo Estatal del Sector de Industrias Cárnicas 2021-2023	16
3.4. La prevención de riesgos laborales de la fábrica de Campofrío de Burgos desde el punto de vista de los trabajadores	18
3.5. Formación e información	22
3.6. Análisis de la situación preventiva con motivo del incendio de la fábrica en el año 2014.....	24
4. BLOQUE 3: CONCLUSIONES	29
3.1 Conclusiones positivas.....	29
3.2 Conclusiones negativas	30
5. BLOQUE 4: BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA	33
4.1 Webgrafía.....	33
4.2 Bibliografía.....	34
6. BLOQUE 5: ANEXOS	35

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

La industria cárnica podría definirse como el conjunto de la ganadería industrializada de producción, empaquetado, conservación y comercialización de la carne. Dentro del ámbito empresarial de la región de Burgos encontramos la fábrica de Campofrío, líder del sector cárnico y segunda fuerza empresarial de la provincia.

En cuanto a la prevención de riesgos laborales entendiendo tal concepto como el conjunto de medidas o acciones adoptadas o previstas en todas las etapas de la actividad de una empresa, con el fin de evitar o reducir los riesgos derivados del trabajo, encontramos la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que establece el marco general para la prevención de riesgos laborales en España.

Más concretamente encontramos El Convenio Colectivo Estatal del sector de las Industrias Cárnicas 2021-2023 que regula de forma conjunta y específica las relaciones laborales de todas las empresas y centros de trabajo del territorio español, cuya actividad principal sea la del despiece, sacrificio, transformación o distribución de carnes y derivados.

Palabras clave

- **Campofrío:** empresa española de alimentación, líder del sector cárnico.
- **Prevención de riesgos laborales:** conjunto de medidas o acciones adoptadas o previstas en todas las etapas de la actividad de una empresa, con el fin de evitar o reducir los riesgos derivados del trabajo.
- **Sector cárnico:** conjunto de la ganadería industrializada de producción, empaquetado, conservación y comercialización de la carne.
- **Convenio colectivo:** Acuerdo entre los empresarios y los representantes de los trabajadores (organizados en gremios o asociaciones de profesionales). En dicho pacto se establecen las condiciones generales de trabajo y los objetivos de productividad.

BLOQUE 1

1.1 INTRODUCCIÓN

Para entender el contexto del trabajo, se va a comenzar por explicar, de forma breve y concisa, una serie de términos a los que se hará referencia de forma continuada durante todo el desarrollo.

Como bien viene reflejado en el título del trabajo, se empezará por explicar qué abarca la industria cárnica. Esta podría definirse como el conjunto de la ganadería industrializada de producción, empaquetado, conservación y comercialización de la carne. En términos más relacionados con el ámbito económico, se podría decir que es una fusión de una actividad primaria (como lo es la ganadería) y una secundaria (la industria), y que es difícil de caracterizarla única y exclusivamente en una de ellas.

Según los últimos estudios realizados por la ANICE (Asociación Nacional de Industria de la Carne de España), la industria cárnica ocupa el primer puesto de toda la industria alimentaria y de bebidas, con una facturación aproximada de 31.727 millones de euros, lo que supone un 28,5% de toda la industria alimentaria. Relacionando esta dimensión con el conjunto de la industria española, para percatarse de su gran importancia, esta facturación mencionada supone el 2,5% del PIB total, el 17,22% del PIB del sector industrial, y el 4,66% de la facturación industrial total del país. Además hay que añadir que el empleo sectorial directo en las empresas representa en torno al 28,9% de la ocupación total de la industria alimentaria española.

Otro de los términos a destacar en este trabajo, va a ser la prevención de riesgos laborales, que se va a optar por definirla a través de 3 conceptos claves:

- Se entiende por prevención, el conjunto de medidas o acciones adoptadas o previstas en todas las etapas de la actividad de una empresa, con el fin de evitar o reducir los riesgos derivados del trabajo.
- Se entiende por riesgo laboral, la posibilidad de que un trabajador sufra algún tipo de daño como consecuencia de su trabajo.
- Hay que tener en cuenta, que también se consideran daños derivados del trabajo las enfermedades, dolencias o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

La normativa española en materia de prevención de riesgos laborales es muy amplia, y abarca diferentes ramas y competencias. Con el paso del tiempo han ido publicándose nuevos textos legales, que complementan o desarrollan todos los requerimientos normativos necesarios para que los entornos laborales sean seguros. La creciente concienciación sobre la siniestralidad laboral en nuestra sociedad, ha producido un importante cambio de mentalidad al respecto, lo que

ha suscitado un interés por promover una auténtica cultura de prevención de riesgos laborales en las empresas, por parte de todos los agentes relevantes (tanto empresarios como trabajadores y administraciones públicas). Si se va al origen del concepto tratado, ya se encuentra en la Constitución española de 1978, que contempla el derecho al trabajo, a la salud y a la integridad física y además encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Otro texto importante que refunda y contempla su importancia es el Estatuto de los trabajadores (sobre todo en los art4.2d y 19.1).

Dentro del marco legal más específico, se desarrolla la materia en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la cual se concretan las medidas que son necesarias de adoptar para evitar o disminuir los posibles problemas que surjan de la actividad del trabajador y que puedan afectar a su salud ya sea física o mental.

1.2 FÁBRICA CAMPOFRÍO DE BURGOS

El grueso del trabajo se va a centrar en la fábrica de Campofrío de Burgos. Esta consta de una superficie de 186.000 metros cuadrados, que cuenta con una plantilla de en torno a 1500 trabajadores (de los cuales 922 son empleados propios) y con una capacidad actual de almacenamiento de en torno a 1.500.000 animales al año.



Fotografía fabrica Campofrío de Burgos. Fuente: diario digital "El País"

La fábrica se encuentra dividida en diversas secciones, como se puede observar en la siguiente tabla proporcionada por la empresa:

Planta	Dependencia	Uso	Superficie (m ²)	Local de riesgo especial (*)	
				Si	No
1	Sacrificio y Despiece	Sacrificio y despiece del cerdo	29.074 m ²	x	
2	Elaborados Frescos	Preparación de carne fresca semielaborada, vacío, fileteado	15.850 m ²	x	
3	Servicios Generales	Mantenimiento General	2.500 m ²	x	
4	Almacén Congelador	Empaquetado y almacenamiento de producto fresco	5119 m ²	x	
5	Edificio de APQ	Almacenamiento de productos químicos	185 m ²	x	

Fuente: Plan de autoprotección de la fábrica de Campofrío de Burgos

En la planta de sacrificio y despiece se lleva a cabo la recepción del ganado, así como la matanza y despiece de los animales, junto con la expedición del producto fresco.

En elaborados frescos, se lleva a cabo el tratamiento de los productos adobados y de la carne picada, así como de fileteado, envasado y etiquetado del producto fresco, finalizando con la expedición del producto.

En cuanto a los servicios generales, son los encargados del cuidado y gestión de las instalaciones.

En el almacén congelador se lleva a cabo el almacenamiento del producto fresco, para proceder a su posterior externalización.

En el denominado edificio de APQ encontramos los productos químicos empleados en la fábrica.

Como ya se ha mencionado previamente, la empresa cuenta con en torno a 1500 trabajadores, de los cuales 922 son trabajadores propiamente de la empresa, pero el resto provienen de 3 contratatas (Sermasa, Acciona y Laboro) y 2 ETT (Manpower y Aura), comunicándose, para trabajos puntuales, a través de la plataforma UCAE Laborsalus.

Dentro del área perimetral y en relación con el tema a desarrollar, se encuentran diferentes instalaciones con riesgo, pudiendo destacar las salas de calderas, los chamuscadores de cerdos (Gas Natural), la sala de cargas de batería, las salas y zonas de refrigeración (NH₃ y Glicol) y el almacén de productos químicos.

➤ **Importancia de la fábrica en la provincia de Burgos**

La fábrica de Campofrío en Burgos tiene una gran importancia económica y social para la provincia y para la región en general. A continuación, se van a destacar algunos puntos clave, que muestran realmente la enorme importancia de esta fábrica en la región:

- **Generación de empleo:** La fábrica de Campofrío es uno de los principales empleadores en la provincia de Burgos, en concreto ocupa el segundo lugar solo por detrás de la empresa Bridgestone. Proporciona puestos de trabajo a un gran número de personas, lo que contribuye significativamente a reducir el desempleo y mejorar la calidad de vida de la población local.
- **Impulso a la economía local:** La presencia de una gran empresa como Campofrío tiene un efecto muy positivo en la economía local. La fábrica no solo genera ingresos directos para los trabajadores, sino también para las empresas proveedoras y prestadoras de servicios cercanas, con las cuales colabora en la producción. La empresa compra materias primas, equipos, suministros y servicios de proveedores locales, lo que fomenta el crecimiento de otras empresas y negocios en la zona.
- **Exportación e internacionalización:** al ser una empresa líder en el sector de la alimentación y las carnes procesadas a nivel nacional, le permite exportar sus productos a diversos países. Esto contribuye a la internacionalización de la economía local e impulsa el prestigio y la imagen de Burgos en el extranjero, ya que estos productos son muestra de la calidad de la producción en la región.
- **Contribución fiscal:** A través del pago de impuestos sobre la renta de las personas empleadas, así como a través de impuestos a las ganancias corporativas y otros gravámenes, la empresa aporta recursos financieros al gobierno local y regional.
Estos ingresos fiscales son fundamentales para financiar servicios públicos, infraestructuras, educación, salud y otros programas gubernamentales que benefician a la comunidad. Además, el aumento de los ingresos fiscales también puede tener un impacto positivo en la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos y en el desarrollo de proyectos que benefician a la sociedad en su conjunto.
- **Desarrollo de infraestructuras:** La presencia de una empresa de gran envergadura como Campofrío en la provincia, puede estimular el desarrollo de infraestructuras y servicios necesarios para satisfacer las necesidades demandadas por la empresa y su personal. Puede

favorecer por ejemplo, a la construcción o mejora de carreteras, vías de acceso y transporte público ya que puede ser necesario para facilitar la movilidad de los empleados y el transporte de materias primas y productos terminados. La inversión en estas infraestructuras no solo beneficia a Campofrío, sino también a aumentar el poder de atracción a la provincia de empresas del exterior, ya que mejora la conectividad y facilitaría la accesibilidad de plantas de nuevos inversores.

- Responsabilidad social corporativa: Campofrío, como empresa líder, suele desarrollar programas de responsabilidad social corporativa que benefician a la comunidad local, como proyectos de sostenibilidad, apoyo a organizaciones benéficas y acciones de mejora en la calidad de vida de los residentes.

Además al ser una gran empresa, colabora con la ciudad inyectando dinero a cambio de patrocinios lo que fomenta el comercio en la región. Un ejemplo concreto de esto, podría ser la gran inyección de dinero en el equipo de baloncesto de la ciudad para que pudiera ascender a primera división, lo que genera un aumento de la promoción de las tierras burgalesas, además de poder de atracción turístico desde el resto de España.

- Fomento de la industria agroalimentaria: La fábrica de Campofrío está vinculada a la industria agroalimentaria, lo que puede incentivar a los agricultores y ganaderos locales a producir materias primas para la empresa. Esto puede impulsar la producción local y generar sinergias en la cadena de suministro.

Además, el fomento de la industria agroalimentaria no solo beneficia a los proveedores locales, sino que también puede aumentar la competitividad del sector en la región, atrayendo inversiones del extranjeros y promoviendo la especialización en productos de alta calidad. También puede tener un impacto positivo en la economía rural, fortaleciendo las zonas agrícolas y ganaderas cercanas a la fábrica.



1.3 OBJETO DEL TRABAJO

Para entender el objeto del trabajo, se va a empezar por explicar el porqué de la elección de este tema. La empresa Campofrío tiene un significado simbólico para el autor, ya que al ser burgalés, conoce perfectamente la importancia que tiene y todo lo que aporta a la región, y aparte, ha sido la única fábrica “grande” que ha acudido a visitar y es que allá por 2013 el colegio en el que estudiaba, le proporcionó una visita guiada con uno de los directivos de esta empresa, el cual fue explicando la historia y el funcionamiento actual, pudiendo observar cómo realizaban tanto el trabajo de marketing de cara al exterior, como el trabajo interno desarrollado en toda su cadena de alimentación.

Esta experiencia le hizo ver la cantidad de riesgos a los que se exponían los trabajadores, saliendo impactado por la cantidad de máquinas y artilugios que desprendían peligro ya a simple vista, sin estar en funcionamiento. Otra cosa que también le llamó la atención, fue el ver como los trabajadores disponían de EPIS específicos para la realización de trabajos que entrañaban más peligro, además de encontrar durante el recorrido zonas de acceso restringido, a especialistas en materia y diferentes señales alertando de los numerosos peligros a los que podían estar expuestos.

Posteriormente al estudiar la asignatura de prevención de riesgos laborales en el Grado de Relaciones Laborales, y estudiar todo tipos de agentes y peligros a los que se enfrenta un trabajador y en consecuencia la obligatoria formación en materia preventiva, le hizo querer indagar más y analizar este caso concreto.

Es por ello que la finalidad que se trata de lograr y que se va a estudiar en este trabajo, se recoge en los siguientes puntos:

- Formación y conocimiento del que disponen los trabajadores acerca de los peligros a los que se exponen en su día a día
- Eficacia real de las medidas adoptadas por la empresa en materia de prevención de riesgos.
- Analizar la estructura preventiva.
- Analizar el cumplimiento de la normativa nacional por parte de la empresa.
- Estudiar, si fuera posible, posibles medidas que ayuden a mejorar la prevención de riesgos laborales en la fábrica
- Analizar el método de actuación de la empresa y si hubiera sido posible actuar de mejor forma en el incendio sufrido por la planta de Burgos en el año 2014, el cual el autor vivió en primera persona, ya que supuso que tuviera que abandonar su domicilio, ya que las autoridades decidieron evacuar todos los habitantes de los barrios de Villafría y Cótar hasta que se sofocaron las llamas y por la elevada densidad de humo y el riesgo de que contuviera amoníaco.

1.4 METODOLOGÍA

En cuanto a la metodología que se ha empleado para la realización del trabajo, se ha de destacar inicialmente la participación del Director de Recursos Humanos y el médico principal de la fábrica Campofrío de Burgos. Su aportación ha sido clave para el desarrollo del trabajo, ya que al ser una gran empresa, es complicado acceder a la información y a los protocolos de seguridad y salud establecidos, y no solo esto, sino que en la profunda búsqueda de webgrafía a lo largo del trabajo apenas se han podido encontrar datos referentes a la página. Desde la empresa alegan motivos de competitividad para tal opacidad.

En cuanto al desarrollo, inicialmente un trabajador actual de la fábrica, proporcionó el plan de acogida que les entregan a todos desde la dirección de la empresa, previamente al acceso al puesto de trabajo.

Seguidamente, y tras una búsqueda exhaustiva de información acerca de la fábrica Campofrío de Burgos, se ha decidido hacer una entrevista (las preguntas serán aportadas en los anexos) a los dos informantes principales del trabajo, ya que apenas aparecen datos en los navegadores de internet, de ahí la dificultad y trabas en el trabajo. Una vez puestos en contacto con el médico de la fábrica, se ha de destacar la enorme opacidad y la dificultad de acceso a la información recibiendo respuestas continuadas tales como “no puedo contestar a esta pregunta por motivos de privacidad de la empresa”. Seguido de esto, se ha entrevistado al Director de Recursos Humanos, el cual, seguramente por motivos de cercanía, o por mayor acceso a la información, ha

proporcionado un mayor número de datos y hechos en profundidad, a pesar también de mencionar nuevamente los términos de privacidad de la empresa.

Posteriormente, se ha procedido a analizar el Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas 2021-2023 publicado en el BOE tras el consenso de ANICE, FECIC, ANAGRASA, ANAFRIC y AGEMCEX, en representación de las empresas del sector y de otras organizaciones sindicales CC.OO Industria y UGT-FICA en representación de los trabajadores.

Seguidamente, se ha procedido a encuestar a 14 trabajadores de la fábrica Campofrío de Burgos, acerca de todo aquello relacionado con la prevención de riesgos laborales, obteniéndose así la opinión real acerca de si se cumplen o no los protocolos establecidos, si sienten que se encuentran en un ambiente de trabajo seguro y si realmente la empresa se preocupa de la seguridad y salud de cada uno de ellos.

Otro de los puntos a investigar, ha sido la información y formación que reciben los trabajadores acerca de la prevención de riesgos laborales. Como gran empresa que es, se ha observado que sigue unos protocolos muy estrictos y que proporciona prácticamente toda la información posible a los trabajadores, tanto previa entrada al puesto, como las modificaciones que surjan durante su estancia en la fábrica. Proporcionan la información establecida por la normativa nacional, además de adentrarse en conceptos más enfocados al puesto, como son la ergonomía y la psicología. En cuanto a la formación, se efectúa de forma periódica a través de cursos formativos realizados de forma anual en su mayoría.

A continuación, se ha procedido a analizar en profundidad la mayor catástrofe ocurrida en la fábrica, que fue el incendio del 16 de noviembre de 2014. Se ha estudiado el protocolo que se siguió, además de las consecuencias que supuso el incendio tanto en pérdidas económicas como materiales, para finalizar con un estudio de posibles acciones preventivas que habrían ayudado a evitar tal catástrofe.

Finalmente se ha procedido al desarrollo de las conclusiones del trabajo.

BLOQUE 2

2.1 Estructura preventiva

Tras analizarse toda la bibliografía y webgrafía posible acerca de la empresa, se puede observar que hay muy pocos datos acerca de la estructura preventiva de la fábrica Campofrío de Burgos o que son confidenciales para la empresa, por lo que para obtener un desglose más amplio, se ha tenido que entrevistar al director de recursos humanos y al médico principal de la fábrica (entrevista completa en los anexos).

La fábrica, a fecha de realización del trabajo, tiene un total de 922 trabajadores propios, además de 36 trabajadores temporales y 400 en forma de subcontratas, por lo que cuenta con un Servicio de Prevención Propio que asume la responsabilidad de las labores de higiene industrial, ergonomía y psicología. A parte, también disponen de un servicio de prevención ajeno, como es Cualtis, que es el responsable de llevar a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores.

En una escala inferior de la estructura, la empresa también cuenta con un comité de seguridad y salud, que se reúne con periodicidad trimestral y con un equipo de gestión de la prevención en el que se encuentran los altos cargos y mantienen reuniones mensualmente acerca de las posibilidades de mejora.

En el último escalón de la estructura se encuentra un subcomité de prevención de accidentes, el cual se encarga de evaluar y corregir asuntos más relacionados con el día a día de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Estos, junto con los técnicos del servicio de prevención propio de la empresa, mediante continuas visitas, valoran la evolución de las condiciones de trabajo de la fábrica, además de comprobar el buen estado de los equipos de trabajo e instalaciones, así como el buen uso de los EPIS y el correcto cumplimiento de las normas e instrucciones por los empleados.

En cuanto a los riesgos psicosociales, la empresa también los incluye en su estructura preventiva, dándole tal importancia que se realiza una evaluación exhaustiva cada 4 años. Además de esto, tienen una participación importante en foros que abarcan el tema, ya que en el ámbito empresarial de la provincia están considerados por las auditorías como una de las empresas con mayor responsabilidad psicosocial.

2.2 Plan de prevención

La empresa Campofrío en Burgos, cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales desarrollado por los altos cargos de esta materia, al cual ha sido imposible acceder por ninguna rama, ya que es de carácter confidencial. Como resumen de este, han proporcionado el manual de acogida que entregan a los trabajadores una vez se incorporan a la empresa, que es una simplificación del grueso mayor ya mencionado de carácter privado. Este manual de acogida, que se adjuntará en los anexos, hace referencia a los métodos y pautas de prevención de riesgos laborales que han de seguir todos los empleados.

En primer lugar, se encuentra un resumen de los mayores peligros a los que se enfrenta el personal en su día a día. Menciona tanto las caídas, como la protección de extremidades, el cuidado de las posturas corporales y las pautas básicas de seguridad con las herramientas y maquinas. También recuerda la necesidad de uso de equipos de protección y advierte de la importancia de respetar las señales de peligro de la fábrica.

En segundo lugar, hacen hincapié en la prevención de lesiones músculo esqueléticas, sobretodo de las dorso lumbares, que como bien comentaba Javier Solana, son las causantes del mayor número de bajas laborales en la empresa, no tanto por accidentes traumáticos sino por sobreesfuerzos en los que el trabajador refiere dolores y patologías derivadas de movimientos repetitivos y posturas forzadas. Esta explicación va desde por qué se producen las lesiones, hasta cómo pueden evitarlas.

Posteriormente, el manual informa sobre cómo debe la trabajadora actuar ante situación de riesgos durante el embarazo, ante una situación de riesgo grave e inminente (a través de lo establecido en la LPRL art. 4.4) y explica detalladamente la responsabilidad en materia de prevención que debe tener cada uno de ellos (principios preventivos a seguir).

Finalmente, el manual de acogida cuenta con un protocolo específico de actuación para los trabajadores ante un accidente de trabajo, además de con unas pautas de evacuación ante cualquier situación de emergencia (adjuntando un plano de situación y evacuación) y se introduce también en el apartado más psicosocial con un protocolo de actuación a seguir ante un posible caso de acoso laboral.

Analizando este plan de acogida que se entrega a los trabajadores, se puede ver que está bastante incompleto. Parece que hay apartados necesarios que deberían incluirse y que ayudarían a una mejora preventiva, los cuales pueden ser son los siguientes:

- Se deberían especificar los riesgos químicos y biológicos, y no centrarse únicamente en los riesgos físicos y en la ergonomía.
En cuanto a los riesgos químicos, se debería de identificar las sustancias químicas presentes en el lugar de trabajo que pueden representar un riesgo para la salud, además de proporcionar información sobre las fichas de seguridad de los productos a los que se expondrán en la fábrica, incluyendo los peligros asociados, precauciones de manipulación y almacenamiento seguro, por no hablar de la obligatoria inclusión de los protocolos de emergencia en caso de derrames, fugas o exposición ante el tipo de sustancias utilizadas.
Respecto a los riesgos biológicos, se deben describir todos los posibles agentes presentes en el lugar de trabajo, como bacterias, virus u otros microorganismos sobre todo al estar en contacto con productos alimenticios. También deberían de añadir información sobre las enfermedades infecciosas asociadas y las medidas de prevención, como la higiene adecuada, el lavado de manos, etc., junto con los protocolos a seguir para la manipulación, eliminación y limpieza de desechos biológicos o materiales contaminados.
- Ruido: como bien mencionaban el Director RR.HH. y el médico de la fábrica, este es un factor de riesgo en la empresa muy a tener en cuenta. En el plan de acogida ni siquiera se menciona y es que una excesiva exposición al ruido en el lugar de trabajo puede ser perjudicial para la salud auditiva de los empleados. Deberían de informar sobre los niveles que son considerados seguros y aquellos que pueden causar daños a largo plazo. También cabe destacar los posibles efectos negativos del ruido en la salud, que además de la pérdida auditiva, pueden afectar a un aumento del estrés, mayor dificultad para concentrarse y los trastornos del sueño, e informar sobre la importancia de la prevención y el cuidado de la salud auditiva y las mediciones periódicas que realiza la empresa para su cuidado.
- Frio: es otro de los factores que mentaban los encuestados, los trabajadores se exponen a temperaturas de entre -3 y -18 grados en frigoríficos por lo que deberían de destacar los posibles efectos negativos del frío en la salud, como hipotermia, congelación de extremidades, resfriados y afecciones respiratorias, además de informar de cómo prevenirlos y que hábitos imprescindibles han de adoptar los empleados que estén en contacto con este ambiente de frio día a día.
- Especificar la señalización para que vayan familiarizándose antes de su llegada a la empresa. En el plan encontramos únicamente señales de advertencia (sobre peligros específicos como peligro de caída, peligro eléctrico...) y deberían de explicar también qué significan los

pictogramas a los que van a hacer frente, una vez estén en su puesto de trabajo, como pueden ser las señales de obligación (círculo azul con texto blanco para exponer la obligatoriedad de los cascos de audición por ruido), señales de prohibición (círculo rojo con texto negro para exponer acciones como prohibido el acceso a sala), señales de emergencia (rectángulo verde con texto blanco que indican las salidas de emergencia entre otras funciones) y señales de seguridad (rectángulo azul con texto blanco que proporcionan información general como por ejemplo la ubicación de equipos de primeros auxilios).

2.3 Convenio Colectivo Estatal del Sector de las Industrias Cárnicas 2021-2023

Este convenio colectivo, regula de forma conjunta las relaciones laborales de todas las empresas y centros de trabajo de todo el territorio español, cuya actividad principal sea la del despiece, sacrificio, transformación o distribución de carnes y derivados, comprendiendo también a los procesos de elaboración de platos preparados, cocinados, precocinados, prefritos o fritos, en los que la materia prima relevante sean los productos cárnicos.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Las retribuciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado.

Sólo podrán modificarse las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo cuando las nuevas, consideradas en cómputo anual y en su conjunto, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, perdurará el Convenio Colectivo en sus propios términos y sin modificación posible de sus conceptos, módulos y retribuciones.

También se deberán de respetar las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre Empresa y trabajador vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual. Los contratos individuales de trabajo no podrán contener disposiciones contrarias a las del presente Convenio que puedan perjudicar al trabajador.

A la hora de hablar de la materia preventiva que establece el convenio colectivo se encuentran las siguientes apreciaciones destacables:

En cuanto a la organización del trabajo, la dirección de la empresa podrá establecerlo libremente, siempre y cuando no se vulneren los límites del esfuerzo físico establecidos. Organizarán la jornada en los centros de trabajo de la forma que les sea más eficiente y productiva.

También, el convenio relata, afectando de forma directa a la fábrica de Campofrío de Burgos, que dada la naturaleza perecedera de la materia prima y la sujeción de la misma, al ritmo normal de los transportes, la empresa tendrá la capacidad, siempre en circunstancias extraordinarias que se produzcan por retrasos imprevisibles u otras de excepción, ordenar la continuación de la jornada laboral, en cuyo caso, el exceso en la misma se abonará como horas extraordinarias. Estas circunstancias han de comunicarse tan pronto como sea posible a los representantes de los trabajadores.

En ningún caso se realizarán más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada ordinaria, a excepción de que por acuerdo entre la empresa y el Comité o Delegados de Personal se acuerde en superar dicho tope. Como norma general, el descanso entre jornada y jornada será como mínimo de doce horas.

En cuanto al descanso semanal de los empleados, se obliga salvo pacto contrario, a un descanso semanal mínimo de dos días ininterrumpidos, estableciendo como regla general obligatoria los sábados y domingos o domingos y lunes.

A continuación se va a proceder al desarrollo del apartado de mayor influencia para la empresa en cuanto a la prevención de riesgos que se puede encontrar en el convenio colectivo y es que los artículos 74-80 detallan la seguridad e higiene en la empresa.

En materia de seguridad se refiere a la normativa general, indicando que hay que tener especial atención en locales de producción de frío, máquinas, almacenes y aparatos frigoríficos.

En cuanto a la higiene, se requiere reunir las condiciones sanitarias adecuadas, además de disponer de los medios suficientes de limpieza, obligando a los trabajadores a respetar las normas que dicte la Dirección de la Empresa.

La empresa también será la encargada de entregar la ropa adecuada al puesto de trabajo y a las condiciones en las que se desempeñan (ya que pueden ser necesarios batas, chaquetas, EPIS...). Esta ropa deberá ser devuelta en perfecto estado y forma a su cese o al serle entregadas otras.

Otro punto importante a destacar es la higiene del personal. Establece que el personal que tenga contacto directo con los animales sacrificados, sus carnes,

pieles, despojos y subproductos y todo aquel personal que intervenga en la elaboración y manipulación de productos cárnicos, seguirá rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias que señale la Empresa. De igual forma, la Empresa determinará las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, accedan a los locales en los que se realizan las funciones señaladas en el párrafo anterior. En aquellas zonas de la fábrica en que no existiesen medios individuales o colectivos de prevención y protección adecuados de los eventuales riesgos de irritación, toxicidad o infección y por tanto la manipulación de los productos haya de ser realizada por contacto directo, se aplicarán los criterios de interpretación de acuerdo a la legislación vigente.

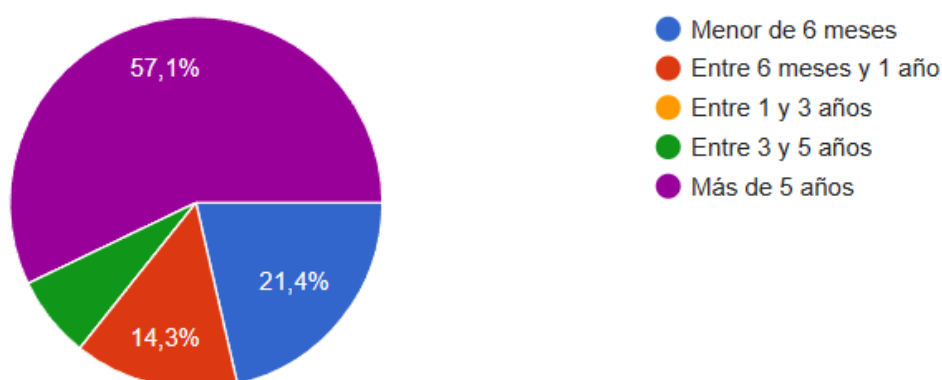
2.4 La prevención de riesgos laborales de la fábrica de Campofrío de Burgos desde el punto de vista de los trabajadores

➤ Características de los trabajadores encuestados

Una vez explicado el contexto y las funciones de prevención de riesgos laborales que sigue la empresa, se ha procedido a encuestar a un total de 14 trabajadores de la fábrica, para poder analizar desde dentro si realmente todo esto se cumple.

Dentro de los encuestados encontramos 5 trabajadores de entre 18-30 años, 2 de entre 31-40 años, 3 de entre 41-50 años y 4 de entre 51 y 60 años.

Dentro de estos trabajadores también varía la antigüedad, como se puede observar en el siguiente gráfico:



Fuente: pregunta 2 de la encuesta

En cuanto al trabajo que ocupan, la mayoría de los encuestados pertenece al sector de operarios de fábrica, pero también encontramos técnicos de

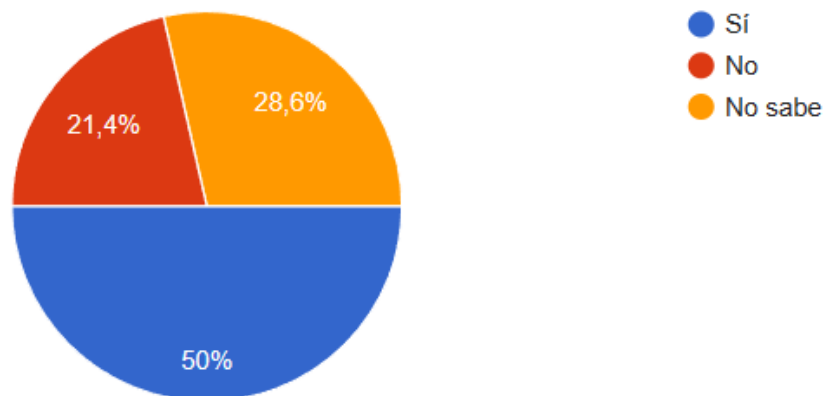
mantenimiento, administrativos y directivos de las distintas secciones de la fábrica.

Dentro de sus puestos de trabajo, desempeñan funciones variadas tales como recepción, control de cocciones, amasado y embutición de producto, gestión de personal y producción, inyectar y mezclar todos los aditivos con la carne fresca, empaquetado, ingeniería y tareas de reparación en la maquinaria.

➤ **Valoración de la información que reciben los trabajadores de la fábrica.**

Dentro de los encuestados, se puede ver que todos ellos han recibido información acerca de los posibles riesgos a los que se pueden enfrentar en su día a día y están familiarizados con las políticas y procedimientos de la empresa, respectivos a la seguridad y cuidado de la salud en el puesto de trabajo. Esto reduce enormemente la probabilidad de accidente, y aumenta el tiempo de reacción si este se produjera.

No obstante, como se verá en el gráfico posterior, al ser preguntados si consideran suficiente la información proporcionada por la empresa, tan solo el 50% consideran que los conocimientos en materia de prevención de riesgos laborales que les aporta la empresa sí son suficientes, por lo que esto refleja que la mitad de los trabajadores no son conocedores de todos los riesgos potenciales que pueden surgir.



Fuente: pregunta 8 de la encuesta

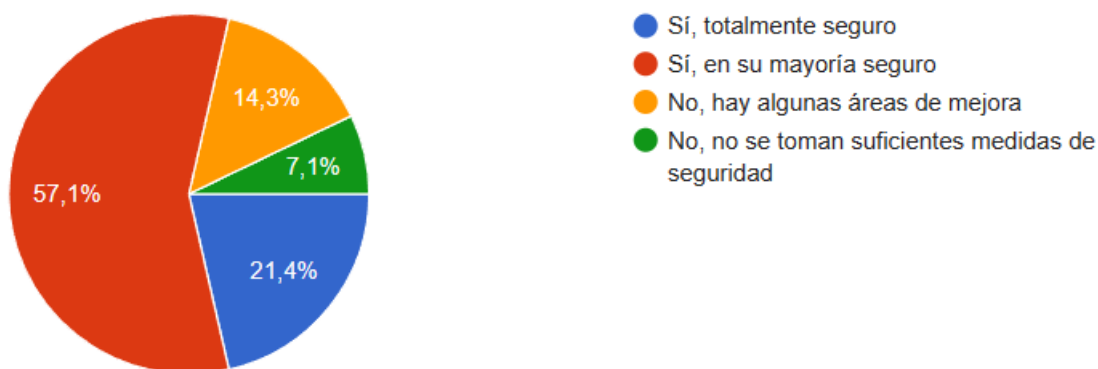
➤ **Accidentes o enfermedades ocasionadas por el puesto de trabajo**

Uno de los datos positivos que podemos extraer y que reflejan que realmente se está cumpliendo correctamente con el protocolo preventivo, es que el 100% de los encuestados no ha experimentado ninguna lesión o enfermedad

relacionada con el trabajo en los últimos 12 meses, y que además cuando han necesitado algún tipo de adaptación, se ha hecho de forma instantánea (uno de los trabajadores refleja que le proporcionaron unas gafas especializadas para su puesto, que le son necesarias por una enfermedad que padece).

➤ Seguridad en el puesto de trabajo

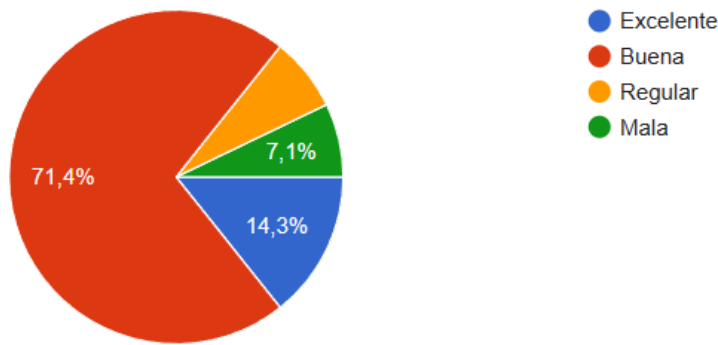
En cuanto al sentimiento de seguridad en el puesto de trabajo, podemos observar que la mayoría se sienten inseguros, o no al 100%, esto refleja que la empresa se centra mucho en determinadas secciones, que seguramente serán las de mayor peligro de exposición, lo cual siempre es bueno pero sin descuidar el resto de puestos de trabajo. Esto podría suponer un problema si se genera un ambiente laboral desigual, que se vería traducido en una disminución de la productividad y del rendimiento.



Fuente: pregunta 13 de la encuesta

➤ Comunicación entre los trabajadores y los encargados de la prevención de riesgos.

Otro de los temas a tratar es la comunicación con la empresa con respecto a temas preventivos y es que es fundamental para: crear conciencia, promover una cultura de seguridad, informar sobre procedimientos y políticas, involucrar a los empleados, actualizar la información, resolver problemas y, en última instancia, garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos. Como se aprecia en el gráfico siguiente, la gran mayoría de los trabajadores considera que es buena, aunque una empresa puntera en cuanto a prevención de riesgos laborales, como se le considera a la fábrica de Campofrío en Burgos, debería de tratar de llegar a tener una comunicación excelente con todos ellos y es que estos dos elementos están relacionados inversamente; A mejor comunicación menor probabilidad de sufrir un accidente laboral.



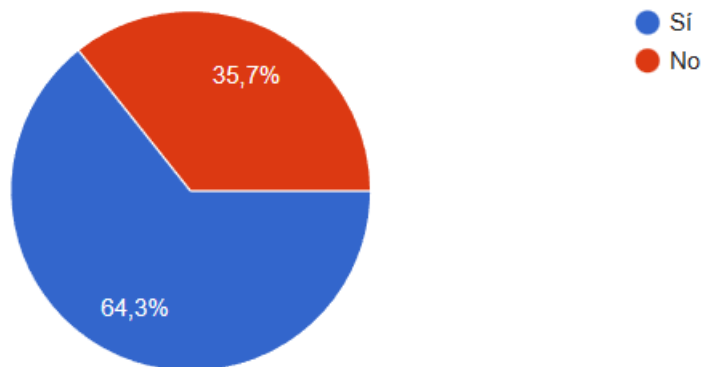
Fuente: pregunta 26 de la encuesta

➤ **Comunicación de los trabajadores con el delegado de prevención**

Siguiendo con la encuesta, otro tema importante a tratar es la relación de los trabajadores con el delegado de prevención. Este actúa como representante de los trabajadores en materia de seguridad y salud, haciendo de enlace entre los empleados y la empresa, transmitiendo todas las inquietudes, sugerencias y necesidades que puedan surgir en el puesto de trabajo.

Su importancia es tal, que dentro de sus labores se encuentra también la de participar en la elaboración y revisión de los planes de prevención, además de inspeccionar y evaluar los riesgos que puedan aparecer, e investigar cualquier tipo de incidente o accidente que ocurra durante el transcurso de la jornada laboral en la fábrica.

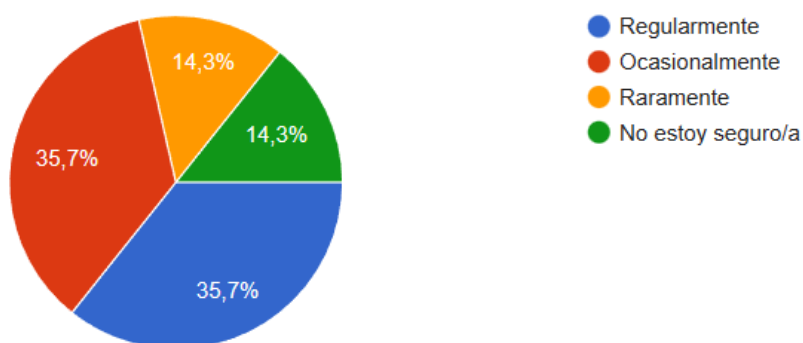
Este punto de contacto entre la empresa y los trabajadores, se podría expresar como uno de los apartados de mejora de Campofrío, y es que en torno al 40% de los encuestados ni siquiera sabe quién es el delegado de prevención de la empresa ni qué funciones realiza.



Fuente: pregunta 27 de la encuesta

➤ Frecuencia de inspecciones en el puesto de trabajo

En cuanto a la frecuencia con la que se realizan inspecciones de seguridad en el área de trabajo, la empresa establece en su plan de autoprotección que estas deben de realizarse de forma regular, y como se puede observar a raíz de la encuesta, esto tan solo se cumple en determinadas áreas de la fábrica, por lo que se podría extraer la conclusión de que solo se centran en los lugares de trabajo más peligrosos, a lo cual está bien que le den una mayor importancia, pero sin descuidar el resto de secciones.



Fuente: pregunta 23 de la encuesta realizada

Se está promoviendo un hábito de desigualdad en la protección, que puede hacer que pasen por alto peligros potenciales en zonas de menor revisión.

2.5 Formación e información

En cuanto a la información que proporciona la empresa a sus trabajadores, se encuentra como foco principal el manual de acogida que se ha desarrollado en apartados anteriores.

Otro de los elementos informativos que proporcionan a sus trabajadores es un panfleto, en el que se incluye información sobre las leyes y regulaciones en vigor que sean relevantes en materia de salud y seguridad en el trabajo, asegurándose así de que los trabajadores estén al tanto de sus derechos y responsabilidades. Este apartado incluye las siguientes leyes:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: Esta ley establece el marco general para la prevención de riesgos laborales en España. Define las obligaciones y responsabilidades tanto de los empleadores como de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención: Desarrolla aspectos específicos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y regula la organización de los servicios de prevención, tanto propios como ajenos.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo: Establece las medidas mínimas de seguridad y salud que deben cumplirse en los lugares de trabajo para proteger a los trabajadores de riesgos laborales.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores: Regula las medidas específicas de seguridad y salud para la manipulación manual de cargas.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual: Este reglamento regula el uso y la provisión de equipos de protección individual (EPI) para proteger a los trabajadores de riesgos específicos en su trabajo.
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo: Regula las medidas de seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la manipulación y exposición a agentes químicos peligrosos.

En cuanto al programa de formación diseñado por la empresa, se subdivide en función del grupo al que pertenece el trabajador:

- Formación a jefes de emergencia y jefes de intervención: reunión conjunta cada 5 años, con repaso formativo por parte de expertos en materia.
- Formación a equipos de primera y segunda intervención: les proporcionan un repaso informativo y un curso formativo teórico-práctico bianual.
- Formación a empleados-operarios: cursos informativos y formativos a su llegada a la empresa y posteriormente de forma bianual.
- Formación general: todos los trabajadores reciben información y formación de forma anual a cerca de las alarmas y los protocolos de evacuación, de manera que se puedan poner en práctica, una parte o la totalidad de los supuestos contemplados en el plan de emergencia, persiguiendo los siguientes objetivos:

- ✓ Entrenamiento de los componentes del equipo de emergencia.
- ✓ Detección de posibles circunstancias no tenidas en cuenta en el desarrollo del plan de actuación o anomalías en el desarrollo de las instrucciones recibidas
- ✓ Comprobación del correcto funcionamiento de los equipos de protección
- ✓ Control de tiempos, tanto de evacuación como de intervención del personal evacuado y de los equipos de emergencia.

2.6 Análisis de la situación preventiva con motivo del incendio de la fábrica en el año 2014

Poniendo en orden el contexto, comentar que se va a hablar acerca del devastador incendio sufrido por la empresa Campofrío de Burgos, el 16 de noviembre de 2014, analizando el correcto o no, uso de las medidas preventivas y el método de actuación llevado a cabo por la empresa.

El incendio se inició en la madrugada del domingo y, a pesar de que no hubo víctimas mortales ni heridos, las consecuencias para la empresa, tanto por los daños en la instalación como por las pérdidas productivas, y los trabajadores fueron muy graves.

El fuego se inició en una zona cercana a las cámaras frigoríficas, debido a un fallo en una de las máquinas de refrigeración y se propagó rápidamente a través del sistema de conductos de ventilación y por el techo del edificio.

Los bomberos trabajaron durante horas para controlar el fuego, que fue difícil de extinguir debido a las grandes cantidades de materiales combustibles presentes en la fábrica. Además el gran tamaño y la complejidad de acceso a las zonas de mayor impacto, hicieron que las labores de control y extinción realizadas por los bomberos y servicios de emergencia no pudieran ser más inmediatas.

Este suceso, fue uno de los mayores desastres industriales en la historia de España y tuvo un gran impacto en la economía de la región y en el empleo de los trabajadores de la empresa. La empresa, que siempre da una gran importancia a la responsabilidad social, utilizándolo como uno de sus emblemas, se comprometió a reconstruir la fábrica y a mantener a los trabajadores empleados durante el tiempo que durara la reconstrucción.

El incendio tuvo importantes consecuencias económicas para la empresa. La fábrica era una de las mayores plantas productoras de productos cárnicos en España, y la compañía contaba con una importante presencia en el mercado

nacional e internacional. Por lo tanto, el cierre temporal de la fábrica y las pérdidas ocasionadas por el incendio afectaron significativamente a la empresa. Según los informes de prensa, se estima que la pérdida de producción durante el cierre temporal de la fábrica ascendió a unos 200 millones de euros, sin contar los costes asumidos por el seguro de la compañía.

Además de los costos de reconstrucción de la fábrica y la sustitución de la maquinaria y los equipos dañados que fueron considerables, el desastre pudo haber afectado a la posición empresarial en el mercado, ya que otros competidores en la industria alimentaria pudieron aprovechar para aumentar su cuota de mercado y captar clientes de Campofrío.

No obstante, la rápida reanudación de la producción en la fábrica reconstruida en octubre de 2016 permitió a la empresa recuperar parte de los ingresos y la producción perdidos, y restablecer su buena posición en el mercado en cuanto a cifras de negocio.

En cuanto al procedimiento de emergencia llevado a cabo por la empresa, comentado con su director de recursos humanos fue el siguiente:

La detección del inicio del incendio se realizó gracias a los sistemas de detección automática instalados en planta, los cuales incluyen una combinación de detectores de humo, detectores de calor y otros dispositivos de detección de fuego. Estos detectores activan una sonora alarma, además de comunicarse inmediatamente con la garita en la que se encuentra el responsable de control, el cual se encarga de dar veracidad a la situación de emergencia y ponerse en contacto con el Jefe de Emergencia y el Jefe de Intervención para proceder a iniciar el protocolo de actuación establecido previamente.

Posteriormente, el Jefe de Emergencia, como bien consta en el plan de autoprotección de la empresa, se persona en la sala de la emergencia para evaluar los daños y el riesgo al que se enfrentan, declarándolo en este caso “Fuego de Gran Magnitud” por su dificultad de control y se procede a contactar además de a los equipos de primera y segunda intervención, a los S.P.E (Servicios Públicos de Extinción) explicándoles la situación y los antecedentes por los que se ha detonado el incendio.

Una vez en contacto con los S.P.E, el Jefe de Emergencia procede a dar la orden de evacuación a través de instrucciones personales mediante los medios de comunicación que conectan toda la fábrica, delegando la supervisión en otro de los encargados para que se proceda a una correcta evacuación.

Posteriormente, el Jefe de Emergencia cede el mando de control de extinción al responsable de los servicios públicos de emergencia, poniéndose a su disposición total para cualquier actuación necesaria. Estos una vez

comprobado que la evacuación de todas las personas de la fábrica se realizó correctamente (fue una labor fácil ya que al ser las 6:00h de la mañana en la fábrica tan solo había una veintena de trabajadores de los servicios externos de limpieza), establecieron los perímetros de seguridad adecuados (llegando a evacuar hasta las casas del barrio en el que vive el autor de este trabajo, situado a 3 kilómetros del incendio, por la toxicidad que pudiera producir la humareda (riesgo de contener amoníaco), que se puede observar en la imagen inferior) e iniciaron las labores habituales de extinción del incendio.



Fuente: Diario de Burgos

Tal fue la magnitud de este incendio, que los bomberos tardaron 13 horas en controlarlo y 11 días en considerarlo extinguido y sin riesgo de reactivación.

Una vez explicado el protocolo de actuación que siguió la empresa se va a proceder a desarrollar una serie de medidas preventivas que se considera que no se aplicaron de forma efectiva, o que se aplicaron de forma incorrecta, las cuales pudieron evitar la catástrofe:

- Aislamiento de la maquinaria que pueda suponer un mínimo riesgo de incendio. El fuego se inicia por un fallo en una de las máquinas de refrigeración el cual se expande rápidamente por el resto de la sala.
- Mantenimiento y revisión de equipos. Como bien marcan en su programa de autoprotección se debe de revisar los equipos de la fábrica de forma periódica, y aunque no se sabe a ciencia cierta si el fallo de la

máquina fue por desgaste de la misma, es uno de los posibles detonantes del incendio.

- Renovación de las instalaciones en mal estado: todos los medios informativos de la ciudad coinciden en que las infraestructuras eran ya anticuadas, con las naves sin sectorizar y con aislamientos de poliuretano y cubiertas revestidas, lo que supone una probabilidad de accidente elevada.
- Almacenamiento seguro de materiales inflamables: en las inmediaciones del incendio se encontraba un depósito con 10.000 litros de amoníaco almacenados, que de haber llegado a él las llamas, había peligro de explosión y contaminación del aire. Si los servicios públicos de empleo consideraron esto como una posibilidad real, es porque el material no estaba aislado y almacenado en un lugar seguro.
- Implemento de medidas preventivas en los conductos de ventilación que supusieron un foco de expansión del incendio.
 - Diseño y construcción adecuados: asegurarse de que los conductos ventiladores estén diseñados y contruidos de acuerdo con las normativas y estándares de seguridad contra incendios. Esto implica utilizar materiales resistentes al fuego y seguir las pautas de instalación adecuadas.
 - Compartimentación: dividir las áreas de la planta en compartimentos o zonas estancas utilizando barreras de fuego, como paredes y puertas cortafuego. Esto ayuda a evitar la propagación del fuego a través de los conductos ventiladores hacia otras áreas.
 - Sistema de supresión de incendios en los conductos: instalar sistemas de supresión de incendios específicos para los conductos ventiladores, como rociadores automáticos o sistemas de aspersión de agua, que se activen en caso de detección de incendio. Estos sistemas pueden ayudar a controlar y extinguir el fuego en su etapa inicial dentro de los conductos.

En cuanto al protocolo de actuación efectuado por la empresa una vez se inició el incendio fue correcto, siguiendo todas las pautas establecidas en el plan de prevención de riesgos de la empresa. Inicialmente se protegieron las vidas humanas que corrían peligro, que por suerte en el momento solo se trataba de 20 limpiadores, lo que facilitó su evacuación y acto seguido la rápida ejecución del protocolo pudo evitar el derrumbamiento de toda la infraestructura de la

fábrica, minimizando los daños materiales en la medida de lo posible y evitando que se expandiera más allá de la fábrica.

Bloque 3: Conclusiones

3.1 Conclusiones positivas

- Buena cultura preventiva en la empresa: en términos genéricos, se puede concluir que la empresa Campofrío ha construido una buena cultura preventiva a través de un enfoque sistemático y proactivo que involucra a todos los niveles de la organización. Esto lo consigue a través del compromiso y liderazgo de la alta dirección, fomentando y demostrando su compromiso con la seguridad en el trabajo e involucrando a todos los trabajadores en el proceso de formación e información.
- Cumplimiento normativo estricto: al ser una gran empresa se enfrentan a sucesivas inspecciones, y ya aparte de por los motivos mencionados de seguridad de los trabajadores, el incumplimiento de la normativa puede llevar a sanciones y multas, tanto económicas como posibles suspensiones de actividades, cierres temporales o permanentes y daños en su reputación e imagen corporativa. Este es un punto positivo de la fábrica Campofrío, ya que sabemos de su estricto cumplimiento porque en los últimos años no tiene abierto ningún proceso de inspección negativo.
- Buen uso de los equipos de protección (EPIS): los EPIS proporcionan protección personal a los trabajadores contra los riesgos presentes en su entorno laboral. Campofrío obliga al uso continuo de estos equipos no solo como motivo de prevención establecido por ley, sino incluso, cuando no son necesarios por ley, optan por su inclusión en los trabajadores para fomentar la cultura preventiva. Se ha de destacar que el uso de estos equipos tiene una responsabilidad compartida; la empresa cumple con el mantenimiento, cuidado y reparación de todos ellos y establece su obligatoriedad de uso correctamente, por lo que solo queda que el factor humano, los trabajadores, lo empleen de la forma correcta siguiendo las pautas marcadas en el protocolo.
- Correcta señalización de los puntos de peligro en la fábrica: proporcionan a los trabajadores una información clara y visible sobre todos los riesgos presentes en las distintas secciones de la fábrica, ayudándoles a comprender e identificar los peligros específicos a los que pueden estar expuestos. Además ayuda y sirve de guía frente a situaciones de emergencia o de evacuación a las que se puedan enfrentar.

- **Sostenibilidad y responsabilidad ambiental:** Campofrío también se enfoca en la innovación en términos de sostenibilidad y responsabilidad ambiental. La empresa trabaja en la reducción de su impacto ambiental a lo largo de toda su cadena de producción, a través de la implementación de tecnologías y prácticas más sostenibles en sus procesos de producción. Esto puede incluir la eficiencia energética, el uso responsable de recursos naturales, la reducción de emisiones y la gestión adecuada de residuos. Además, considera el bienestar animal como un aspecto fundamental en su cadena de suministro. La empresa establece altos estándares de bienestar animal y trabaja en estrecha colaboración con proveedores y ganaderos para garantizar prácticas responsables en la cría y el manejo de los animales. Esto implica la implementación de programas de bienestar animal, auditorías periódicas y el cumplimiento de normas reconocidas a nivel internacional. La empresa busca trabajar con proveedores que compartan los mismos valores y principios en términos de sostenibilidad, ética empresarial y responsabilidad social.

3.2 Conclusiones negativas

- **Plan de acogida incompleto:** como bien se ha desarrollado en apartados anteriores, el plan de acogida está incompleto ya que se debería de especificar los riesgos químicos, biológicos y no centrarse únicamente en los riesgos físicos y en la ergonomía, además de no mencionar aspectos tan importantes como el ruido (con el uso necesario de cascos de protección u otras medidas para las zonas de mayor exposición) y el frío (poseen cámaras frigoríficas en las que es necesario conocer y emplear las acciones preventivas pertinentes), ni siquiera explica en la señalización, que posteriormente se ha visto que tan bien empleada está en el interior de la fábrica y que podría ayudar a que los empleados fueran familiarizándose previo acceso al puesto de trabajo.
- **Falta de información en cuanto al cuidado de la salud mental:** como se ha podido observar durante el desarrollo del trabajo, la empresa apenas menciona ni establece medidas para ayudar al cuidado de la salud mental de sus trabajadores. Incluirlo en sus planes de prevención de riesgos laborales ayudaría a la empresa en los siguientes aspectos:
 - ✓ Ayuda al bienestar de los empleados y contribuye a mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, promoviendo así la

satisfacción laboral del trabajador además de ayudar a reducir el estrés y la ansiedad.

- ✓ La salud mental, también influye de forma directa en el rendimiento y la productividad. Cuando los trabajadores están mentalmente bien, tienen mayor capacidad de concentración, mejora la toma de decisiones y ayuda a aumentar la creatividad y adaptación ante los cambios, mejorando así su desempeño laboral.
- ✓ La falta de atención a la salud mental puede desarrollar enfermedades laborales tales como el estrés crónico, la depresión o la ansiedad. Incluirla en el plan de prevención ayudaría a los trabajadores a identificar y abordar los factores de riesgo psicosocial, que pueden desencadenar o agravar estos problemas.
- ✓ Mejorar la relación entre los trabajadores. Promover la salud mental crea un ambiente laboral más positivo y favorable, a través de la mejora de la satisfacción laboral individual.
- ✓ Reducción del absentismo laboral a causa de las enfermedades o problemas mentales que pueden derivar del puesto de trabajo.
- ✓ Responsabilidad social corporativa: cada vez más empresas están siendo reconocidas ética y legalmente por su responsabilidad en la promoción de la salud mental, ya que es un tema de mucha trascendencia e importancia en la actualidad en la sociedad española. Una empresa que se preocupa por el bienestar mental de sus empleados, no solo cumple con sus obligaciones legales, sino que demuestra un compromiso genuino con el bienestar y el desarrollo integral de sus trabajadores.

En resumen, incluir el cuidado de la salud mental en la prevención de riesgos laborales no solo es importante para el bienestar y la satisfacción de los empleados, sino también para el rendimiento y la productividad de la empresa. Promover un ambiente laboral saludable desde el punto de vista mental contribuye a la creación de una cultura de trabajo positiva y responsable.

- Mejorar la relación trabajador-delegado de prevención-directivos, e involucrar más asiduamente a los trabajadores en la evaluación de peligros: esto permite un intercambio más fluido de información sobre los riesgos eventuales del día a día a los que se enfrentan los trabajadores, pudiendo así actuar de forma más rápida y efectiva a la hora de solucionar los problemas acaecidos.

- Aumentar la periodicidad de reuniones de los altos cargos en materia de prevención, ya que son los que toman las decisiones finales: las reuniones permiten a los altos cargos en materia preventiva coordinar y alinear sus esfuerzos, discutiendo las estrategias, compartiendo nuevas informaciones y estableciendo prioridades comunes para garantizar que las políticas se cumplan. Si solo se reúnen con periodicidad de una reunión anual como es el caso, pueden surgir discrepancias durante el transcurso, llevando a una descoordinación que puede afectar a la información que reciben los trabajadores. cierto es que hay órganos inferiores que se reúnen con mayor periodicidad pero quien realmente toma las decisiones, que son los altos cargos, deberían de aumentar el número de reuniones, ya que en grandes fábricas como es el caso, las situaciones son muy cambiantes en el corto plazo.

Bloque 4: Bibliografía y webgrafía

4.1 Webgrafía

Normativa de Prevención de Riesgos Laborales - Portal INSST - INSST. (s. f.). Portal INSST. <https://www.insst.es/normativa>

Prevención de riesgos laborales - Seguridad y salud en el trabajo - Trabajo y jubilación - Ciudadanos - Tus derechos y obligaciones en la UE - Tu espacio europeo - Punto de Acceso General. (s. f.). https://administracion.gob.es/pag_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/ciudadanos/trabajo-jubilacion/seguridad-salud/prevencion-riesgos.html#:~:text=Diario%20Oficial%20y,Buscador%20de%20legislaci%C3%B3n

Casado, D. (2014, 17 noviembre). Campofrío, la empresa que creció en medio de Gamonal. *Diario ABC*. <https://www.abc.es/local-castilla-leon/20141117/abci-campofrio-historia-gamonal-burgos-201411171111.html#:~:text=Campofr%C3%ADo%2C%20la%20empresa%20que%20creci%C3%B3%20en%20medio%20de,hist%C3%B3rica%20se%20encontra%20en%20mitad%20del%20barrio%20obrero>

Prisma. (2023, 15 marzo). *Normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales: resumen actualizado*. Eurofins Environment. <https://www.eurofins-environment.es/es/normativa-prevencion-riesgos-laborales/>

CCOO de Industria.

(s. f.). https://industria.ccoo.es/Industrias_carnicas/Convenio#:~:text=Convenio%20colectivo%20estatal%20del%20sector%20de%20industrias%20c%C3%A1rnicas,23.12.2021%20D%C3%ADptico%20informativo%20%2F%20Convenio%20Industria%20C%C3%A1rnica%202021-2023

IOCárnicas - ERP para la industria cárnica. (2023b, marzo 6). *Noticias y actualidad Industria Cárnica - Blog de IOCárnicas*.

IOCárnicas. <https://www.iocarnicas.com/noticias/>

El sector cárnico español. (s. f.-b).

<https://www.anice.es>. https://www.anice.es/industrias/el-sector/el-sector-carnico-espanol_171_1_ap.html

EAPSAL, Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral. (2015, 22 agosto). *TODA la normativa de PRL BOE actualizada - AEPSAL*. AEPSAL. <https://www.aepsal.com/toda-la-normativa-de-prl-boe/>

4.2 Bibliografía

Carnes Selectas 2000 SA (2007) *Plan de autoprotección de Carnes Selectas 2000 SA* [Carnes Selectas Campofrio.pdf](#)

Javier Solana (2010) *Manual de acogida (Normas básicas prevención de riesgos laborales)* [MANUAL DE ACOGIDA CAMPOFRIO.pdf](#)

Bloque 5: Anexos

Preguntas desarrolladas en la entrevista con el director de Recursos Humanos y el médico de la fábrica Campofrío de Burgos:

- 1.- NOMBRE, APELLIDOS Y PUESTO QUE DESEMPEÑA EN LA ACTUALIDAD EN LA EMPRESA
- 2.- ¿CUÁNTOS TRABAJADORES HAY ACTUALMENTE EN LA COMPAÑÍA? ¿COMO ESTÁN DISTRIBUIDOS POR SECCIONES O DEPARTAMENTOS?
- 3.- ¿CON QUÉ SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CUENTA LA EMPRESA (SPA, SPP, MANCOMUNADO)?
- 4.- ¿CUÁLES SON LOS ORGANOS ENCARGADOS DE LA MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES? ¿CON QUÉ FRECUENCIA SE REÚNEN?
- 5.- ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES FACTORES/FOCOS DE RIESGO?
- 6.- ¿INDICES DE SINIESTRALIDAD LABORAL EN LOS ÚLTIMOS AÑOS? ¿ALGÚN CASO A DESTACAR?
- 7.- EN CUANTO A LOS TRABAJADORES:
 - ¿QUÉ TURNOS TIENEN DE TRABAJO?
 - ¿RECIBEN FORMACIÓN E INFORMACIÓN ACERCA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES? EN CASO AFIRMATIVO, ¿CON QUÉ PERIODICIDAD?
 - ¿EN QUÉ CONDICIONES AMBIENTALES DESARROLLAN SU TRABAJO?
 - SECCIONES Y MODALIDADES DE TRABAJO QUE DESEMPEÑAN EN LA FABRICA
 - ¿QUÉ EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL SE PROPORCIONA A LOS TRABAJADORES?
- 8.- EN CUANTO A LA VIGILANCIA DE LA SALUD, ¿SE SOMETEN A RECONOCIMIENTOS MÉDICOS? EN CASO AFIRMATIVO, ¿CON QUÉ FRECUENCIA?
- 9.- ¿CADA CUÁNTO TIEMPO ES NECESARIA LA RENOVACIÓN DEL PLAN DE PRL? ¿SE HACEN REVISIONES PERIÓDICAS DEL CUMPLIMIENTO DEL MISMO?
- 10.- ¿QUÉ IMPORTANCIA SE DA A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y QUÉ ACCIONES SE LLEVAN A CABO PARA EVITARLOS Y TRATARLOS?
- 11.- ASPECTOS PREVENTIVOS EN LOS QUE DESTAQUE LA EMPRESA, Y SITUACIONES CON MARGEN DE MEJORA.

12.- COMENTARIO AÑADIDO RELACIONADO CON LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA EMPRESA QUE PUEDA TENER RELEVANCIA

Encuesta realizada a los trabajadores de la fábrica de Campofrío de Burgos:
<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdeGnxddmlORKcdsyni5ASmZnVv4a61DsgVJy67SAORiKEvew/viewform?embedded=true>