

Trabajos al aire libre y cambio climático: los déficits de protección en materia preventiva y de contratación laboral

Eva López Terrada

Universitat de València

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

<https://dx.doi.org/10.5209/crla.103105>

Recibido: 01/07/2025 • Aceptado: 12/11/2025

Resumen: La mayor exposición a los riesgos físicos del cambio climático de los trabajadores al aire libre, unida a su mayor vulnerabilidad social, aconseja una revisión de la protección que les otorga la normativa vigente, especialmente en materia de contratación laboral y prevención de riesgos laborales. La propuesta de mejoras en la materia exige considerar, no obstante, las singularidades de sectores como el agrario o el de la construcción y pasa, necesariamente, por un análisis técnico-jurídico de la normativa aplicable y sus últimas reformas.

Palabras clave: Cambio climático. Trabajos al aire libre. Sector agrario y de la construcción. Prevención de riesgos laborales. Contratación laboral.

ENG Outdoor Work and Climate Change: Deficiencies in Preventive Measures and Employment Contracting Protections

Abstract: The greater exposure of outdoor workers to the physical risks of climate change, combined with their increased social vulnerability, calls for a review of the protections granted to them under current regulations, particularly in terms of employment contracts and occupational risk prevention. Any proposed improvements in this area must take into account the specific characteristics of sectors such as agriculture and construction, and necessarily involve a technical-legal analysis of the applicable regulations and their most recent reforms.

Keywords: Climate change. Outdoor work. Agricultural and construction sectors. Occupational risk prevention. Employment contracts.

Sumario: 1. Introducción: las políticas laborales de adaptación al cambio climático. 2. La vulnerabilidad “ambiental” de los trabajadores al aire libre: retos en materia de prevención de riesgos laborales. 2.1. La seguridad laboral de los trabajadores al aire libre ante los desafíos climáticos. 2.2. Los mecanismos de prevención vigentes frente a los riesgos climáticos. 3. La vulnerabilidad “social” de los trabajadores al aire libre: retos en materia de contratación laboral. 3.1. La mayor precariedad laboral de los sectores agrícola y de la construcción. 3.2. El contrato fijo-discontinuo de temporada o campaña y el contrato por circunstancias de la producción. 3.3. El contrato indefinido adscrito a obra del sector de la construcción. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

Cómo citar: López Terrada, E. (2026). Trabajos al aire libre y cambio climático: los déficits de protección en materia preventiva y de contratación laboral, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 44(2), 279-292, <https://dx.doi.org/10.5209/crla.103105>

1. Introducción: las políticas laborales de adaptación al cambio climático¹

Como se deduce de los informes elaborados por el Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático (por todos, Intergovernmental Panel on Climate Change, 2001), las políticas de respuesta a los desafíos que plantea el cambio climático pueden obedecer, con carácter general, a dos enfoques fundamentales: el de su mitigación, que atiende, en lo esencial, a la reducción de los gases de efecto invernadero; y el de la adaptación, que supone, por su parte, un ajuste al clima actual o al previsto, con el fin de reducir la vulnerabilidad y aumentar la capacidad de adaptación y resiliencia. Como no podía ser de otra forma, ambos enfoques, presentes en la Ley Europea del Clima (Reglamento (UE) 2021/1119, por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática y se modifican los Reglamentos (CE) n° 401/2009 y (UE) 2018/1999), concurren también en las actuaciones del Derecho del trabajo asociadas al cambio climático. Con todo, la perspectiva de mitigación –que puede detectarse, por ejemplo, en la promoción del teletrabajo o en la exigencia legal programada de planes de movilidad sostenible– tiene un peso ostensiblemente inferior a la de la adaptación, que ha quedado reflejada en nuestro país en diferentes tipos de mecanismos de defensa frente a los riesgos “físicos” que entraña el cambio climático y frente a los riesgos “de transición”, comprensivos de las pérdidas de puestos de trabajo derivadas de la necesaria adaptación y transformación del modelo productivo (Consejo Económico y Social, 2024: 12 y 62).

Así, en el terreno de los instrumentos idóneos para la consecución de una transición ecológica “socialmente justa”, que satisfaga las necesidades formativas de las personas trabajadoras afectadas, cabe aludir, de no ser posible la supervivencia de las empresas afectadas por las exigencias de la descarbonización, a las medidas de acompañamiento social y a los planes de recolocación externa previstos en el marco regulador de los despidos colectivos (*vid.* artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET, y RD 1483/2012, de 29 de octubre). Si, por el contrario, el mantenimiento del empleo es posible, pueden destacarse los efectos laborales de los convenios de transición justa ideados por la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética; los mecanismos de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de la producción (*vid.* artículo 47 del ET y RD 1483/2012, de 29 de octubre); o la posibilidad de activar, previo acuerdo del Consejo de Ministros, el mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que en su modalidad sectorial exige que la solicitud de la empresa se acompañe de un “plan de recualificación de las personas afectadas” (*vid.* artículo 47 *bis* del ET y RD 608/2023, de 11 de julio).

Desde el punto de vista de la lucha contra los riesgos “físicos” es imprescindible indicar que, tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, la Disposición Adicional única del RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, establece la obligación concreta de prever, tratándose de trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, medidas adecuadas frente a riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos. Igualmente debe traerse a colación la reciente intervención del Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, cuya disposición final segunda reforma el Estatuto de los Trabajadores para reconocer, entre otras medidas, un nuevo permiso “climático” (*vid.* artículo 37.3 g) a la vista, según señala su preámbulo, de las “catastróficas consecuencias” de la DANA del pasado otoño y “de la previsible recurrencia de este tipo de fenómenos y otras catástrofes en el futuro”. Pues bien, pese a que la existencia de estos mecanismos estructurales de respuesta puedan valorarse como un “ejemplo instructivo” que merece una consideración más amplia por parte de la UE (Laabbas-el-Guennouni y Rabadjeva, 2025), ninguno de ellos ha resuelto de forma completa el principal reto que las políticas laborales de adaptación al cambio climático tienen pendiente: la plena integración en la normativa laboral de la prevención de los riesgos derivados de los peligros relacionados con el clima, incluyendo los procedentes

¹ El estudio se enmarca en el Proyecto de Investigación PID2021-124045NB-C33, “La transición a la economía respetuosa con el medio ambiente y consciente del cambio climático desde la perspectiva del derecho del trabajo individual y del empleo”, y financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033/ y por FEDER “Una manera de hacer Europa”.

de los nuevos “empleos verdes”. Este reto, enmarcado en el debate sobre la necesidad de una “circulación normativa más amplia” entre el Derecho laboral y el Derecho medioambiental (Igartua, 2022: 67-72; Arabadjieva y Tomassetti, 2024; Treu, 2024: 376), afecta, de forma especial, a las personas trabajadoras de los sectores y ocupaciones con un alto grado de actividad al aire libre, más expuestos a los riesgos físicos del cambio climático y a su intensificación. Resulta imprescindible, por ello, “revalorar” la legislación vigente o elaborar nuevas normativas y orientaciones teniendo en cuenta, además, que los trabajadores al aire libre pertenecen a sectores –como la construcción o la agricultura– caracterizados por una mayor precariedad que puede agravar los factores de riesgo, ya que suele tratarse de actividades que, como regla general, están menos protegidas por la legislación existente y tienen menor representación sindical y participación en el lugar de trabajo (Eurofound, 2023; Organización Internacional del Trabajo, 2024).

2. La vulnerabilidad “ambiental” de los trabajadores al aire libre: retos en materia de prevención de riesgos laborales

2.1. La seguridad laboral de los trabajadores al aire libre ante los desafíos climáticos

El reciente informe de la OIT “Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante” presenta pruebas fundamentales relacionadas con seis efectos clave del cambio climático sobre la seguridad y salud en el trabajo, seleccionados por su gravedad y la magnitud de sus incidencias en los trabajadores: el calor excesivo, la radiación ultravioleta solar, los fenómenos meteorológicos extremos, la contaminación del aire en el lugar de trabajo, las enfermedades transmitidas por vectores y los productos agroquímicos (OIT, 2024). Igualmente, el informe demuestra, como ya habían hecho documentos europeos (Eurofound, 2023), que entre los trabajadores que corren mayor riesgo frente a los peligros agravados por el cambio climático se encuentran los trabajadores al aire libre, que a menudo trabajan en sectores físicamente exigentes, como la agricultura y la construcción. Se calcula, a este respecto, que existen 1.600 millones de trabajadores expuestos a la radiación UV, con más de 18.960 muertes anuales relacionadas con el trabajo por cáncer de piel o melanoma; 1.600 millones de personas probablemente expuestas a la contaminación atmosférica en el lugar de trabajo, con un resultado de hasta 860.000 muertes anuales relacionadas con el trabajo entre los trabajadores al aire libre; más de 870 millones de trabajadores de la agricultura, probablemente expuestos a pesticidas, con más de 300.000 muertes anuales atribuidas al envenenamiento por pesticidas; y 15.000 muertes anuales relacionadas con el trabajo debido a la exposición a enfermedades parasitarias y transmitidas por vectores. En el ámbito europeo, el Informe sobre la Evaluación de Riesgos Climáticos de la Agencia Europea de Medio Ambiente (EU OSHA) de 2024 destacaba, en la misma línea, el impacto del cambio climático en los trabajadores, señalando, por ejemplo, que las temperaturas extremas y las frecuentes olas de calor en el sur de Europa en 2020 y 2023 aumentaron los golpes de calor y muertes entre los trabajadores al aire libre, especialmente en la agricultura, la construcción, el mantenimiento de las calles y la recogida de residuos.

No extraña, por ello, que la OIT añadiera en 2022 “las condiciones de trabajo seguras y saludables” entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y reclame “protecciones adicionales” para los trabajos al aire libre que deben concretarse, esencialmente, en medidas de adaptación en el lugar de trabajo para proteger a los trabajadores, entre las que se incluyen las evaluaciones de riesgos y otras medidas de prevención. Tampoco sorprende que la Comisión Europea, basándose, precisamente, en las orientaciones y herramientas que la Agencia Europea de Medio Ambiente ofrece, se haya comprometido a “intensificar” las medidas para garantizar que los trabajadores expuestos a riesgos climáticos estén adecuadamente protegidos: “Al revisar la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo que protege a los trabajadores de todos los riesgos profesionales, incluidos los riesgos relacionados con el aumento de las temperaturas ambiente y el estrés térmico, la Comisión examinará la necesidad de adoptar más medidas para proteger a los trabajadores contra los riesgos climáticos” (Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité

de las Regiones “Gestión de los riesgos climáticos: proteger a las personas y la prosperidad”, COM/2024/91 final).

En España, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027, fruto del consenso entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales, ha adquirido un compromiso firme con los ejes prioritarios del Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027 y, particularmente, con el objetivo de anticiparse a los riesgos derivados de las transiciones digital, ecológica y demográfica. Sin embargo, ninguna de las líneas de actuación descritas en su Objetivo 2 para gestionar la transformación ecológica se refiere de forma expresa a la especial consideración que merecen los trabajos al aire libre. De una forma un tanto decepcionante, la mención del RD 486/1997, de 14 de abril, se vincula únicamente en la Estrategia a la actualización de la Directiva sobre lugares de trabajo (Cordero, 2023), si bien el posterior Plan de Acción 2025-2027 ha incluido su Disposición Adicional Única, relativa a las condiciones ambientales en el trabajo al aire libre, entre la normativa necesitada de realización de “campañas de asistencia técnica, vigilancia y control”. En cuanto a la revisión de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante, LPRL y RSP), en la Estrategia queda referida, en exclusiva, a la integración de la edad y la diversidad generacional en la gestión preventiva, y al refuerzo de la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos psicosociales. Pese a ello, gracias al compromiso adquirido en el marco de la Estrategia, en febrero de 2024 se constituyó la Mesa de Diálogo Social para actualizar la prevención de riesgos laborales y en el mes de marzo de ese mismo año se elaboró como Documento de trabajo una “Propuesta conjunta INSST-DGT sobre modificaciones normativas: LPRL y RSP”. Aunque la propuesta no contiene ninguna referencia expresa a los trabajadores al aire libre, no cabe olvidar que el diálogo social se retomó el pasado mes de marzo y, desde posturas sindicales, se demandan las necesarias reformas para adaptar la regulación en materia preventiva “a las nuevas realidades del mundo del trabajo”, y se precisa que dichas reformas deberían abordar, entre otros factores, la externalización generalizada de la prevención en las empresas, el aumento de recursos humanos y materiales para la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, o la instauración de la figura de los delegados y las delegadas territoriales para empresas sin representantes (Ferrer, 2025; Moll, 2025). Paralelamente, España ha ratificado los Convenios de la OIT sobre seguridad y salud en la construcción y en la agricultura (núm. 167 y 184, respectivamente), lo que podría ser una herramienta adicional, especialmente en empresas del sector agrario dependientes de la mano de obra inmigrante temporal, para garantizar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos (García, 2025). Además, la disposición final quinta del Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, encomendó al Gobierno la aprobación, en el plazo de doce meses, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, de “un reglamento sobre la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados del cambio climático”.

2.2. Los mecanismos de prevención vigentes frente a los riesgos climáticos

Mientras la reformas normativas se materializan, debe recordarse que, en realidad, la protección de los riesgos laborales procedentes de la mayor exposición de los trabajadores al aire libre a las inclemencias meteorológicas que entraña el cambio climático ya quedaba cubierta, de cumplirse de forma íntegra y eficaz, por el entramado jurídico regulador de la prevención de riesgos laborales, del que forman parte, además de la LPRL y sus reglamentos de desarrollo, normas técnicas en ocasiones “llamadas” por la ley, como son las Guías técnicas elaboradas por el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (Igartua, 2022: 83; Cordero, 2023). No resulta baladí que una de las propuestas incluidas en el recién mencionado Documento de trabajo elaborado por este Instituto y la Dirección General de Trabajo aluda, precisamente, a los documentos de referencia que pueden utilizarse para llevar a cabo la evaluación de riesgos laborales y, en consecuencia, el conjunto de medidas preventivas necesarias (“deben prevalecer los criterios técnicos de las Administraciones Públicas competentes frente a los recogidos en normas técnicas. Estas últimas, salvo que se citen expresamente en la normativa (en cuyo caso tendrían carácter vinculante), no siempre representan intereses generales al estar elaboradas por partes que tienen intereses particulares”).

Sea como fuere, en el caso de los trabajadores al aire libre, la influencia de las condiciones climatológicas siempre ha quedado comprendida en el amplio deber empresarial de seguridad (artículo 14 LPRL), pudiendo ser una de las circunstancias motivadoras de la paralización de actividades descrita en el artículo 21 de la LPRL en caso de “riesgo grave e inminente”. Además, puesto que los riesgos físicos han de formar parte del diagnóstico de riesgos (artículo 15.1 g) LPRL), resultan aplicables, desde luego, las obligaciones legales de evaluación y planificación, así como la exigencia de adaptación a los nuevos riesgos surgidos como consecuencia de los cambios en las condiciones climatológicas (artículo 14.2.2 LPRL). La posibilidad de mejora es, sin embargo, evidente. Así, desde la óptica de la seguridad y salud de los trabajadores al aire libre, se ha destacado, entre otros aspectos, la importancia de garantizar una evaluación de riesgos que abandone la actual perspectiva, excesivamente genérica, para asegurar una medición del riesgo adecuada a cada uno de los puestos de trabajo. En el caso del estrés térmico, por ejemplo, ello implicaría que la evaluación se realizase, utilizando métodos válidos desde el punto de vista científico como los contemplados en las Guías del INSST, durante la parte más calurosa de cada turno de trabajo, durante los meses más calurosos del año y cuando se produzca o se prevea una ola de calor. Igualmente, sería muy oportuno precisar los términos del artículo 21 de la LPRL, especialmente con objeto de otorgar certidumbre a las personas trabajadoras que opten por la interrupción unilateral de su actividad (Fundación Laboral de la Construcción, 2016: 85-86; Igartua, 2022: 57-59; Muñoz, 2024; Salas-Nicás, Ferrer y Linares, 2025: 8 y 36).

Las insuficiencias son, con todo, todavía más claras si se desciende a las disposiciones específicas de los sectores más afectados por las inclemencias del tiempo, ubicación natural de la integración de esas “protecciones adicionales” que requieren los trabajadores al aire libre frente a la intensificación de los fenómenos meteorológicos adversos. En esta sede, debe repararse en la ausencia de un reglamento preventivo en el sector de la agricultura, y en el carácter absolutamente testimonial y disperso del tratamiento de estas cuestiones en normas sectoriales. En efecto, como ha destacado la doctrina (Igartua, 2022: 61), ni son especialmente incisivas las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo de los trabajos expuestos a riesgos ambientales del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, que se remite a la negociación colectiva; ni son lo suficientemente concretas las referencias del RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción, pues se limitan a una mención de las temperaturas en el Anexo IV y a una indicación genérica sobre los factores atmosféricos en el exterior de los locales en cuya virtud “deberá protegerse a los trabajadores contra las inclemencias atmosféricas que puedan comprometer su seguridad y su salud”.

Debe valorarse muy positivamente, por ello, que en el preámbulo del Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, se considerara urgente actuar: “un ámbito donde las personas se encuentran en una especial vulnerabilidad es el laboral, en el que la exposición a los fenómenos meteorológicos adversos puede resultar ineludible, a no ser que la protección frente a los mismos esté adecuadamente garantizada por una normativa preventiva eficaz. En este contexto, las altas temperaturas de estos últimos años le costaron la vida, entre otros dramáticos casos, a un trabajador de 60 años mientras cumplía con sus obligaciones laborales, desarrollando la tarea de limpieza viaria en las calles del barrio de Vallecas, en Madrid, y a uno del campo de Murcia, en Lorca, que ni siquiera tenía a su disposición agua o medio de hidratación alguno”. Como consecuencia de la reforma operada por el mencionado Real Decreto-ley 4/2023, la Disposición Adicional única del RD 486/1997 dispone que en los lugares de trabajo al aire libre deben preverse, como se dijo, medidas adecuadas frente a riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas, que podrán comprender la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que estos concurren. Además, en virtud de la mencionada Disposición Adicional, resulta obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista, cuando la Agencia Estatal de Meteorología –o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las Comunidades Autónomas que cuenten con dicho servicio– emita aviso de fenómenos de nivel naranja o rojo y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras.

Con carácter general, el balance de esta intervención normativa es claramente favorable, pues su entrada en vigor contribuye a intensificar la protección de los trabajadores especialmente expuestos a los riesgos físicos del cambio climático en varios sentidos (Cordero, 2023; Salas-Nicás, Ferrer y Linares, 2025). Por un lado, al permitir que la reforma se aplique “a todos los lugares de trabajo”, sin las restricciones del artículo 1.2 del RD 486/1997, extiende la obligatoriedad de las “adaptaciones medioambientales”, por ejemplo, a las obras de construcción temporales o móviles o a los campos de cultivo, bosques y otros terrenos que formen parte de una empresa o centro de trabajo agrícola o forestal, pero que estén situados fuera de la zona edificada de los mismos. Por otro lado, la virtualidad de la reforma de 2023 se proyecta en la mejora de las disposiciones convencionales de los sectores más expuestos al cambio climático, como la agricultura y la construcción, en los que es tradicional el recurso a una combinación de medidas relacionadas con el tiempo de trabajo y la suspensión del contrato comprensiva, normalmente, de sistemas de recuperación de las horas no trabajadas en caso de interrupción de la prestación de trabajo por incidencias meteorológicas, y del paso a la situación legal de fuerza mayor temporal de tratarse de razones climatológicas extremas o de gran severidad. Tomando como ejemplo la regulación del vigente Convenio general del sector de la construcción, cabe observar que a la “clásica” regulación del artículo 74 sobre recuperación de horas no trabajadas ha venido a unirse la del artículo 74 *bis* que, haciéndose eco de la modificación del RD 486/1997, desarrolla la adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas elevadas extremas derivadas de fenómenos meteorológicos adversos. Así, para especificar la obligación de modificación de condiciones por “causas medioambientales” impuesta por dicha norma, el artículo 74 *bis* prioriza la sustitución de la realización de las tareas inicialmente previstas por la realización de otras tareas que no impliquen riesgos y, cuando ello no resulte posible, acuerda, entre otras medidas, que la adaptación de las condiciones de trabajo podrá consistir, tanto en la reducción o modificación de la jornada diaria prevista, como en la alteración de la hora de inicio y/o finalización de la misma.

Ello no significa, evidentemente, que el proceso reformador deba darse por cerrado; contrariamente, son muchos los aspectos susceptibles de mejora. En este sentido, se ha advertido que la norma no contempla otro tipo de riesgos climáticos que, como sucede con la transmisión de enfermedades por vectores, van más allá de la meteorología (Moll, 2025); y se ha subrayado la importancia de una mayor concreción, necesaria para la aplicación de la norma y la actuación de la Inspección de Trabajo, que pasaría, según se ha indicado, por precisar los sistemas evaluación de riesgos –e, incluso, los de alerta meteorológica– a través de la incorporación de las normas técnicas que recogen las metodologías existentes. Pero, sin duda alguna, la cuestión que resulta más preocupante es la relativa a la repercusión que sobre la Disposición Adicional única del RD 486/1997 y sobre las medidas pactadas en la negociación colectiva pueda tener la reforma del Estatuto de los Trabajadores llevada a cabo por el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, que, como se adelantó, ante la previsible recurrencia de catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos, establece “con carácter permanente y estable” instrumentos que se califican como “únicos e inéditos frente a las consecuencias de la crisis climática”.

Es cierto que algunos de estos instrumentos pueden favorecer la gestión preventiva relacionada con los fenómenos climáticos extremos, al incidir sobre los derechos de información de la representación legal de las personas trabajadoras (*vid.* nuevo apartado e) del artículo 64.4 del ET) y, sobre todo, al introducir, mediante la modificación del artículo 85.1 del ET, el deber de que la negociación colectiva incluya protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos (en este sentido, Salas-Nicás, Ferrer y Linares, 2025: 22; Salas, 2025). Sin embargo, la reforma añade también una letra g) al artículo 37.3 del ET con objeto de reconocer un nuevo permiso retribuido, de hasta cuatro días, para cuando no sea posible acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, si se deben prestar los servicios de manera presencial, como consecuencia del seguimiento de las “recomendaciones, limitaciones o prohibiciones” al desplazamiento de las “autoridades competentes”, así como, en general, cuando concorra una “situación de riesgo grave e inminente”; y modifica el apartado 6 del artículo 47 del ET, para aclarar, en concordancia con lo anterior, la posibilidad de que el mantenimiento de esas circunstancias pueda dar lugar a la tramitación de un expediente de

regulación temporal de empleo por fuerza mayor. Los interrogantes que plantea la reforma son muchos, dada la equiparación de las “recomendaciones” a las “limitaciones o prohibiciones”; la indeterminación de las “autoridades competentes” que las establecen o de los niveles de alerta exigidos; la necesidad de delimitación con el ya de por sí complejo artículo 21 de la LPRL; o su interacción con el recurso al teletrabajo y con la fuerza mayor temporal. Pero, por lo que aquí interesa, resulta evidente que la nueva secuencia permiso climático y, en su caso, regulación temporal de empleo ante catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos puede resultar incompatible con las regulaciones convencionales de adaptación a las inclemencias climáticas –en las que también se suceden interrupciones de la actividad con suspensiones por fuerza mayor– e, incluso, con la adaptación de condiciones de trabajo por causas medioambientales que, precisamente para los trabajos al aire libre, prevé del RD 486/1997. De este modo, tanto los mecanismos existentes en los sectores agrícola y de la construcción, como los conducentes a cumplir con la obligación de adaptación exigida en el mencionado RD, deben entenderse aplicables “sin perjuicio de lo establecido” en la actualidad en el Estatuto de los Trabajadores, salvo que se admita, como ha señalado acertadamente la doctrina, la vigencia del RD 486/1987 en su condición de norma especial (Goerlich, 2025: 18). Parece necesario, por ello, que, desde la ley o desde la negociación de los nuevos protocolos de actuación del artículo 85.1 del ET, se adapten los mecanismos existentes o se configuren otros que protejan adecuadamente a los trabajadores al aire libre y, al tiempo, hagan frente a la paralización de actividades a las que los mencionados fenómenos meteorológicos dan lugar, de forma que en estos casos sea posible acudir a “adaptaciones por causas medioambientales”, al modo de las del RD 486/1997, pero con certeza compatibles con el permiso climático y, desde luego, con las suspensiones del contrato por fuerza mayor, necesarias frente a determinados fenómenos o frente al mantenimiento de otros. Ello pasaría, no obstante, por una definición más precisa de las circunstancias que deben originar el permiso climático y, de prolongarse, la regulación temporal de empleo por fuerza mayor.

3. La vulnerabilidad “social” de los trabajadores al aire libre: retos en materia de contratación laboral

3.1. La mayor precariedad laboral de los sectores agrícola y de la construcción

Los factores de riesgo derivados de la mayor exposición a las incidencias meteorológicas que entraña el cambio climático pueden verse agravados, dado el inferior acceso a las medidas de protección, en el caso de los trabajadores en situación de precariedad, que se ven obligados a “soportar una carga desproporcionada de resultados adversos” (OIT, 2024). Ello resulta especialmente claro en sectores como la agricultura o la construcción, que presentan una elevada proporción de trabajadores temporales y/o migrantes que prestan servicios en microempresas y pequeñas empresas sin representantes y que, o bien integran la economía informal, o bien están sujetos a modalidades de contratación específicas, y sin duda alguna más precarias. A este respecto es reseñable, por ejemplo, que en el año 2021 la Autoridad Laboral Europea (ELA) lanzara la campaña de sensibilización “Derechos para todas las estaciones”, llamando la atención sobre la necesidad de promover condiciones de trabajo justas y seguras para los trabajadores temporeros del sector agroalimentario en los países de la Unión Europea ya que, dada la naturaleza temporal de su trabajo, pueden “ser más vulnerables a las condiciones de vida y de trabajo precarias, al fraude y al abuso”. Del mismo modo, cabe subrayar el alto porcentaje de temporalidad que ha caracterizado siempre al sector de la construcción, en el que la tasa se situaba alrededor del 35 o 40%, por lo que se superaba hasta el año 2020 en 10 puntos porcentuales a la media española, muy alta hasta fechas recientes (Calvo y Asquerino, 2022: 195). No es casual, desde luego, que la Inspección de Trabajo y Seguridad se haya centrado en ambos sectores en el Plan Especial para proteger a los trabajadores y las trabajadoras de los riesgos ante la exposición a las altas temperaturas de la época estival, iniciado en 2021. En él se indica específicamente que, en el caso de la actividad agraria, debe intensificarse la actividad de control de condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del campo en las comunidades donde en el periodo estival existe un repunte de actividad, como ocurre con las campañas

de recolección, sumándose estas actuaciones “a las ya habituales de control de la economía irregular y del fraude en la contratación temporal”. En cuanto al sector de la construcción, se prevé la especial vigilancia del cumplimiento de las jornadas previstas, según los respectivos convenios colectivos, con la doble finalidad de supervisar el control del tiempo de trabajo fijado por convenio y el control de los tiempos de exposición a las elevadas temperaturas.

Pese a todo ello, es previsible que el recurso a las modalidades de contratación específicamente diseñadas para ambos sectores se incremente como consecuencia de los efectos, tanto “físicos” como “de transición”, anudados al cambio climático. Hay que reparar, en efecto, en la mayor necesidad para las empresas de realizar un número más elevado de contratos de trabajo, temporales o fijos-discontinuos clásicos, referidos a las campañas o temporadas del campo. En cuanto al sector de la construcción, es de los que pueden beneficiarse de la implementación de las medidas para mitigar los efectos directos del cambio climático, pues está previsto que en los próximos años se generen nuevos empleos en varias actividades del sector como, por ejemplo, las destinadas a aumentar la resiliencia de las infraestructuras físicas de transporte, o a mejorar el comportamiento energético e hídrico de los edificios (CES, 2024: 26-27). Resulta imprescindible, por ello, analizar con cierto detenimiento el régimen jurídico de dichas modalidades de contratación en nuestro país, haciendo balance de sus últimas –y muy recientes– reformas.

3.2. El contrato fijo-discontinuo de temporada o campaña y el contrato por circunstancias de la producción

Como indicaba la prolija Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, estando España a la cabeza del ranking europeo de la temporalidad –con una diferencia de casi 12 puntos porcentuales sobre la media de la Unión Europea– parecía necesario reformar el Estatuto de los Trabajadores con objeto de lograr el reforzamiento del contrato indefinido y la configuración de un sistema eficiente de lucha contra la precariedad. Para ello, la reforma laboral de 2021 optó por incentivar la figura del fijo-discontinuo, tratando de “templar” la innegable precariedad de un trabajo sujeto a interrupciones, en el que no se trabaja ni se cobra salario alguno a la conclusión de cada período de actividad, aunque pueda percibirse, en su caso, la prestación por desempleo. La preocupación por la protección de las personas trabajadoras fijas discontinuas se refleja en el artículo 16 del ET, entre otros aspectos, en la mención expresa de un catálogo de derechos, o en las garantías tendentes a asegurar el principio de no discriminación e igualdad de trato, o la estabilidad, la transparencia y la previsibilidad exigibles a un contrato que se quiere diferenciar del trabajo a llamada situándose en la órbita de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Con todo, la reforma mantuvo, por lo que aquí interesa, la tradicional ligazón del contrato fijo-discontinuo con las “actividades estacionales o de temporada” (artículo 16.1.º del ET), en las que la incertidumbre en cuanto a la existencia e intensidad de la actividad a desarrollar suele derivar, como sucede típicamente en los trabajos asociados a campañas agrícolas, de la dependencia del clima. Ello supone que continúan existiendo importantes dificultades para determinar si el contrato procedente es un contrato indefinido como el fijo-discontinuo, o un contrato temporal como el contrato por circunstancias de la producción. Ciertamente, las dificultades son menores respecto al llamado contrato por circunstancias de la producción “largo”², pues en este caso puede acudir a la tradicional diferenciación defendida por la jurisprudencia en cuya virtud la contratación temporal procede cuando la necesidad de trabajo es coyuntural, imprevisible y

² La reforma de 2021 introdujo como causas del contrato de circunstancias de la producción “el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere” (contrato “largo”, cuya duración máxima es de seis meses ampliable a doce por convenio sectorial), y la atención de “situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada” (contrato “corto”, cuya duración máxima era hasta la reforma de 2025 de 90 días discontinuos). La denominación es de Goerlich (2022: 37).

fuera de cualquier ciclo regular; mientras que cuando se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico o en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad, el contrato a formalizar debe ser indefinido (STS, de 11 de abril de 2006, Rec. 2003/22, por todas). Sin embargo, al entrar en vigor la reforma de 2021 se defendió que, en el contrato por circunstancias de la producción “corto” para atender situaciones ocasionales y previsibles, el término “ocasionales” podría no tener un significado incompatible con la reiteración propia del trabajo fijo-discontinuo. Desde este punto de vista, se aceptaba que en campañas o temporadas de carácter previsible y breve duración, como las agrícolas, quedase a criterio de la empresa recurrir al contrato fijo-discontinuo o al contrato por circunstancias de la producción siempre que no se superasen los noventa días discontinuos en el año natural (Cavas, 2022: 131, por todos). Esta interpretación quedaba, sin embargo, desmentida por la propia literalidad legal, ya que la causalidad del contrato por circunstancias de la producción identifica siempre “ocasionalidad” con una lógica de no reiteración en el tiempo (Ballester, 2022: 69). Por lo tanto, parecía claro que el contrato por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales y previsibles sí podía utilizarse en campañas o temporadas de carácter previsible y breve, pero, por ejemplo, porque excepcionalmente (ocasionalmente) no era suficiente con el llamamiento del personal fijo-discontinuo. Y es que, como recordaba el voto particular de las STS de 30 de julio de 2020 (Rec. 3898/2017), es consustancial a las empresas con un gran volumen de actividad de naturaleza fija discontinua tener, a su vez, mayores necesidades de mano de obra temporal en esos mismos periodos motivadas, entre otras razones, en posibles acumulaciones de tareas de carácter excepcional.

Ahora bien, como ha advertido la doctrina, esta obligatoriedad de acudir como regla general al contrato fijo-discontinuo casaba mal con las necesidades de un sector en el que la incorporación rápida de trabajadores es esencial –al tratarse de productos perecederos o animales vivos, un mínimo retraso puede ocasionar daños graves– y que, además, se nutre, esencialmente, por trabajadores temporeros procedentes de diversos territorios, muchas veces migrantes según se ha indicado, que, precisamente por su situación de precariedad, no siempre pueden acudir a las campañas de corta duración, o las abandonan de iniciarse otra más ventajosa (Costa, 2025). Existían, por ello, especialmente desde pequeñas explotaciones agrarias, reclamaciones que buscaban un ajuste a la realidad del sector (Hierro, 2025), que han sido atendidas por la Ley 1/2025, de 1 de abril, de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario y contratación en el sector agrario, cuya Disposición final undécima modifica el artículo 15.2 del ET³.

Prescindiendo, pues, del diálogo social y de los objetivos de la reforma de 2021, se han introducido en el artículo 15.2 del ET dos tipos de novedades que perpetúan, desafortunadamente, la oscuridad del precepto y, por consiguiente, la existencia de interpretaciones encontradas acerca de su literalidad. El primer grupo de modificaciones implica la alteración de la redacción legal del contrato “corto”, que ahora pasa a especificar, por un lado, que entre las situaciones “ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada” que lo justifican están incluidas “las campañas agrarias y agroalimentarias”. Por otro lado, la nueva redacción eleva la duración del contrato en las empresas del sector agrario y agroalimentario, que podrán utilizar un total de 120 días discontinuos en el año natural independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones. La segunda novedad supone el reconocimiento, a través de la adición de un nuevo párrafo al artículo 15.2 del ET, de otra causa del contrato por circunstancias de la producción: “Constituye causa para la celebración de este contrato en el sector agrícola, ganadero y forestal y la industria asociada a estos sectores, la cobertura de una o varias campañas de corta duración, con el límite anual de 120 jornadas reales”.

³ El origen de la reforma fue la enmienda número 101 presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Senado: “Posibilitar una gestión de las campañas acompañada con las cambiantes circunstancias y necesidades productivas, fuertemente condicionadas por factores naturales y meteorológicos. Mitigación del riesgo de pérdida o deterioro de las producciones y contención del correspondiente desperdicio alimentario. Mejora técnica y avance en términos de seguridad jurídica”.

Aunque la lectura del precepto sigue sin ser unánime, a mi juicio la nueva literalidad del artículo 15.2 confirma la interpretación que ya cabía defender con anterioridad a la reforma (en contra, Lahera, 2025), pues la ley aclara en un este nuevo párrafo, que atiende a los requerimientos descritos, que únicamente en ciertos sectores (de los que forman parte, desde luego, trabajadores al aire libre), pero no en todos, la cobertura de campañas de corta duración justifica la celebración del contrato por circunstancias de la producción, quedando a criterio de la empresa recurrir a este contrato temporal o a un contrato fijo-discontinuo de no superarse las 120 jornadas reales. En cuanto a la causa del contrato “corto”, se reconoce expresamente que el contrato de circunstancias de la producción puede utilizarse, por ser una situación “ocasional y previsible”, para atender campañas agrarias o agroalimentarias, cubriendo el exceso que muchas veces se da respecto de lo que es habitual en la temporada o campaña, si bien se permite ahora que en estos casos su duración sea mayor. No cabe olvidar que en la práctica no siempre “nace” desde el inicio un contrato fijo-discontinuo porque en muchas ocasiones no se trata de atender el incremento fijo de la temporada, previsible y reiterado, sino de hacer frente a un “exceso” sobre lo que es normal en la temporada que perfectamente puede constituir el objeto de un contrato por circunstancias de la producción. Ahora bien, si ese “exceso” se reitera en temporadas consecutivas, convirtiéndose en permanente, habrá que admitir que se está ante una necesidad intermitente pero redundante propia del contrato fijo discontinuo, que en este caso se “hace”. Es posible, pues, que la necesidad de la producción al principio “ocasional” se transforme en habitual, durante las sucesivas temporadas, períodos o ciclos, pudiéndose modificar o alterar la naturaleza de la relación a favor de la modalidad fija discontinua (SS.TSJ de Madrid de 10 y 17 de diciembre de 1998, Rec. 1998/6430 y 1998/6543; y STSJ de Navarra de 31 de diciembre de 1999, Rec. 1999/508). La evidente dificultad que siempre ha presentado la determinación exacta de ese momento explicaría, en fin, que, con frecuencia, en los convenios colectivos se hayan incorporado cláusulas que determinan el número de campañas o llamamientos a partir de las que el trabajador temporal adquiere la condición de fijo-discontinuo.

3.3. El contrato indefinido adscrito a obra del sector de la construcción

Seguindo la tradición de nuestro ordenamiento en materia de fomento de la contratación indefinida, el Real Decreto-Ley 32/2021 creó, específicamente para el sector de la construcción y obras públicas, un nuevo contrato indefinido –el contrato indefinido adscrito a obra– caracterizado por su peculiar régimen de extinción. Para ello, su artículo segundo modificó la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, de forma que ahora lleva por título “Extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción”.

El nuevo contrato viene a sustituir la figura –temporal pese a su denominación– del “contrato fijo de obra”, responsable de que las tasas de temporalidad en el sector de la construcción superaran en España la media nacional, que fue puesta en cuestión por inaplicar los límites legales generales a la contratación temporal por la jurisprudencia comunitaria en su sentencia de 24 de junio de 2021, C-550/19, *Obras y Servicios Públicos y Acciona Agua*. Probablemente por ello, lo esencial de la nueva regulación es que la finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora no conduce, sin más, a la extinción de este contrato indefinido, sino que determina la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación (apartado 2 de la disposición adicional 3ª Ley 32/2006). Ahora bien, no cabe olvidar que, sin perjuicio de lo previsto en los artículos 49 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores en materia de extinción del contrato, lo característico de los contratos indefinidos adscritos a obra es que podrán extinguirse “por motivos inherentes a la persona trabajadora” conforme a lo dispuesto en la disposición adicional 3ª, que “resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas”.

Es en el apartado quinto de la mencionada disposición adicional donde se concretan las circunstancias cuya concurrencia permite “una vez efectuada la propuesta de recolocación” extinguir el contrato por tales motivos inherentes a la persona trabajadora:

- a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación. En realidad, en este caso se precisa que la persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo de la propuesta en el plazo de siete días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial y que, transcurrido dicho plazo sin contestación, se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.
- b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia o no permite su integración en estas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones. Hay que tener en cuenta que se encomienda a la negociación colectiva de ámbito estatal del sector correspondiente, la determinación de los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de concurrir estos motivos en varias personas trabajadoras de forma simultánea en relación con la misma obra.
- c) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

Tanto en este supuesto como en el anterior, la empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su efectividad. Además, la extinción del contrato por estas causas deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del siete por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción (apartado sexto de la disposición adicional 3ª de la Ley 32/2006). Igualmente, la extinción del contrato provocará que la persona trabajadora se considere en situación legal de desempleo, pues el artículo 3 del Real Decreto-Ley 32/2021 ha modificado el artículo 267.1 de la LGSS, que ahora integra la extinción del contrato “por motivos inherentes a la persona trabajadora” regulada en la disposición adicional 3ª.

Pues bien, como la doctrina ya se ha encargado de señalar, la interpretación del régimen descrito –que introduce cambios “meramente estéticos” convirtiendo en “mera decoración” el calificativo indefinido del contrato (Vicente, 2022; Aragón, 2022: 54)– suscita numerosos interrogantes e importantes problemas interpretativos de no siempre fácil solución.

El más llamativo de ellos es, sin duda alguna, el que guarda relación con la calificación de las causas que permiten la extinción como “motivos inherentes a la persona trabajadora” cuando resulta evidente que no todas ellas encajan en dicha definición (piénsese, por ejemplo, en la existencia de un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones o en la inexistencia en la provincia de obras de la empresa acordes a la cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional, que sin lugar a dudas cabe calificar como organizativas o productivas (Aragón, 2022: 54; Rodríguez, 2022: 180-181). Contrariamente, muchas de las circunstancias que dan lugar a la extinción tienen cabida en el concepto comunitario de despido de la Directiva 98/59 del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, pues, como es de sobra conocido, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia tiene declarado que el concepto de despido es un concepto de Derecho de la Unión “que no puede ser definido mediante remisión a las legislaciones de los Estados miembros” y que “engloba cualquier extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento” (SSTJUE de 11 de noviembre de 2015, *Pujante Rivera*, C-422/14; de 7 de septiembre de 2006, *Agorastoudis* y otros, C-187/05 a C-190/05; o de 12 de octubre de 2004, *Comisión/Portugal*, C-55/02, entre otras). El inconveniente es, por tanto, que cuando se trate de “motivos no inherentes a la persona de los trabajadores”, resulta necesario –por imponerlo con claridad la Directiva 98/59– el cómputo de las extinciones realizadas a efectos de definir el carácter colectivo o no del despido, por mucho que la norma trate de evitarlo. Además, de ser colectivo el despido, resultarían aplicables las garantías establecidas en la Directiva –período de consultas, comunicación a la autoridad laboral– que no han quedado incluidas, según se ha visto, en el procedimiento descrito por la

disposición adicional 3ª. Habrá que coincidir, pues, en el más que posible planteamiento de una cuestión prejudicial (Beltrán de Heredia, 2022: 122-123; Goerlich, 2022: 68-69; Calvo y Asquerino, 2022: 214-116; Lahera, 2023: 253).

Al margen de ello, de forma paralela a lo que ya sucediera en el caso del contrato de apoyo a emprendedores, se han planteado dudas acerca de la conformidad del régimen descrito con el principio de extinción causal impuesto por el marco internacional y constitucional, dada la amplitud de la descripción de las causas de extinción “por motivos inherentes a la persona trabajadora”, en la que ni se tiene en cuenta la heterogeneidad de situaciones, ni se muestra con claridad la causa originaria que permitió hablar de la finalización de la obra o servicio (Beltrán de Heredia, 2022: 122). Además, el carácter necesariamente causal de la extinción ha llevado, por cierto, a defender que la falta de forma y los defectos formales que impliquen insuficiencia de concreción de la justificación deben convertir la extinción en irregular, permitiendo, en caso de recurso, su tratamiento como despido improcedente conforme a las reglas generales (Goerlich, 2022: 64-65).

Con independencia de las dificultades relacionadas con las causas extintivas, se ha llamado también la atención sobre lo problemático que resulta el reconocimiento de la prestación por desempleo en los casos de rechazo de la oferta de recolocación, estando la protección de la contingencia de desempleo dirigida, a decir del artículo 262.1 de la LGSS, a quienes “pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean suspendido su contrato o reducida su jornada ordinaria de trabajo”. Para superar esta disfunción hay que recordar que los únicos supuestos de resolución voluntaria del contrato generadores de la situación legal de desempleo son, en virtud de lo dispuesto en el artículo 267.1.a) 5º de la LGSS, los previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m) y 50 del ET. En consecuencia, parece oportuno entender que solamente será posible acceder a las prestaciones por desempleo cuando el rechazo de la oferta de recolocación sea causal, en los términos del mencionado artículo 267.1.a) 5º de la LGSS (Aragón, 2022: 56).

4. Conclusiones

Las reflexiones efectuadas en el presente estudio dan cuenta de la urgente necesidad de una intervención normativa que amplíe y precise, especialmente en los aspectos indicados, la protección “ambiental” y “social” de los trabajadores al aire libre. Dicha actuación debería tratar de desmarcarse, a ser posible sin prescindir del diálogo social, de la defectuosa técnica legislativa que ha caracterizado algunas de las últimas reformas laborales, que han ahondado en los ya tradicionales problemas aplicativos y de falta de cumplimiento de la normativa reguladora de la prevención de riesgos laborales y la contratación temporal.

Aunque la reciente reforma del contrato de circunstancias de la producción camina en dirección opuesta, cabe esperar que las consignas apuntadas guíen, en el fondo y en la forma, al menos, la próxima actualización de la normativa de prevención de riesgos laborales, así como el reglamento sobre la protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático en el ámbito laboral anunciado por la Disposición final quinta del Real Decreto-ley 8/2024.

5. Bibliografía

- Arabadjieva, K. y Tomassetti, P. (2024). “Towards workers’ environmental rights. An analysis of EU labor and environmental law”. Working Paper 2024.02, European Trade Union Institute.
- Aragón Gómez, C. (2022). “Del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra. Un cambio meramente estético a efectos estadísticos”. *Labos*, 3: 43-57.
- Ballester Pastor, M. A. (2022). *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crítica*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Beltrán De Heredia Ruiz, I. (2022). Régimen normativo del contrato fijo discontinuo y de la contratación temporal (en línea). <https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-laboral/> [consulta 13 de mayo de 2025].
- Calvo Gallego, F. J. y Asquerino Lamparero, M. J. (2022). “Del contrato fijo de obra a la relación indefinida adscrita a obra y su extinción por razones formalmente inherentes a la persona del trabajador”. *Temas Laborales*. 161: 183-216.

- Cavas Martínez, F. (2022). "El nuevo contrato fijo-discontinuo en la reforma laboral de 2021". En J. L. Monereo Pérez; Rodríguez Escanciano, S.; Rodríguez Iniesta, G. (coord.) *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico* (pp. 117-142), Laborum.
- Consejo Económico y Social (2024). "Impacto socioeconómico y laboral del cambio climático", Documento 01/2024. CES.
- Cordero González, J. (2023). "La renovada regulación de las condiciones ambientales en el trabajo al aire libre: mucho ruido y algunas nueces en un anticipo mediático a las reformas normativas que demandará el cambio climático". *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. 103: 1-8.
- Costa Reyes, A. (2025). *La nueva reforma del art. 15 ET: la excepción que confirma la regla* Briefs AEDTSS, 40 (en línea). <https://www.aedtss.com/la-nueva-reforma-del-art-15-et-la-excepcion-que-confirma-la-regla/> [consulta 22 de abril de 2025].
- Eurofound (2023). "Impact of climate change and climate policies on living conditions, working conditions, employment and social dialogue: A conceptual framework". Eurofound research paper. Publications Office of the European Union.
- Ferrer, T. (2025). *La reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es necesaria* (en línea). <http://fundacionsistema.com/la-reforma-de-la-ley-de-prevencion-de-riesgos-laborales-es-necesaria/> [consulta el 21 de abril de 2025].
- Fundación Laboral de la Construcción (2016). *Buenas prácticas para la prevención de los riesgos laborales de los trabajadores expuestos a condiciones climatológicas adversas*. <https://www.lineaprevencion.com/recursos/condiciones-climatologicas-adversas-en-construccion> [consulta 9 de abril de 2025].
- García, J. (2024). *Spain's ratification of ILO Conventions on Health and Safety in Construction and Agriculture* (en línea). <https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/globalemploymentlatestdevelopments/2024/Spains-ratification-of-ILO-Conventions-on-Health-and-Safety-in-Construction-and-Agriculture> [consulta 9 de junio de 2025].
- Goerlich Peset, J. M. (2022). "La reforma de la contratación laboral". En A. de la Puebla Pinilla; J. R. Mercader Uguina; J. M. Goerlich Peset (dirs.) *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021* (pp. 22-56). Tirant lo Blanch.
- Goerlich Peset, J. M. (2025). "Las relaciones laborales ante las emergencias climáticas. La reforma del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-Ley 8/2024". *Labos*. 6(1): 4-24.
- Hierro Hierro, F.J. (2025). *Ley 1/2025, de 1 de abril, de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario y contratación en el sector agrario*. Briefs AEDTSS, 39 (en línea). <https://www.aedtss.com/ley-1-2025-de-1-de-abril-de-prevencion-de-las-perdidas-y-el-desperdicio-alimentario-y-contratacion-en-el-sector-agrario/> [consulta 22 de abril de 2025].
- Igartua Miró, M. T. (2022). "Prevención de riesgos laborales y cambio climático". *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. 469: 47-87.
- Intergovernmental Panel on Climate Change (2001). *Climate Change 2001: Impacts, Adaptation and Vulnerability*. Cambridge University Press.
- Laabbas-el-Guennouni, M. y Arabadjieva, K. (2025). Climate change adaptation means rights for workers (en línea). <https://www.socialeurope.eu/climate-change-adaptation-means-rights-for-workers> [consulta 9 de abril de 2025].
- Lahera Forteza, J. (2023). "El contrato indefinido adscrito a obra en la construcción". En J. Thibault Aranda; A. Jurado Segovia (dirs.), *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral* (pp. 239-259). La Ley.
- Lahera Forteza, J. (2025). *Confirmación del mini discontinuo temporal del art.15.2.4º ET con la regulación laboral singular del sector agrícola*. Briefs AEDTSS, 36 (en línea). <https://www.aedtss.com/confirmacion-del-mini-discontinuo-temporal-del-art-15-2-4o-et-con-la-regulacion-laboral-singular-del-sector-agricola/> [consulta 9 de abril de 2025].
- Moll Noguera, R. (2025). "La normativa sobre prevención de riesgos laborales ante el cambio climático: propuestas de reforma". *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 21.
- Muñoz Ruiz, A. (2024). *La Tierra como ser vivo: un enfoque laboral* (en línea). <https://www.elforodelabos.es/2024/11/la-tierra-como-ser-vivo-implicaciones-laborales/> [consulta 9 de abril de 2025].

- Organización Internacional del Trabajo (2024). *Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Rodríguez Escanciano, S. (2022). “El nuevo contrato “indefinido adscrito a obra” en el sector de la construcción”. En J. L. Monereo Pérez; Rodríguez Escanciano, S.; Rodríguez Iniesta, G. (coord.) *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico* (pp. 143-196). Laborum.
- Salas, S. (2025). ¿Podemos prevenir los riesgos laborales durante los fenómenos climáticos extremos? El papel de la normativa (en línea). <https://porexperiencia.com/condiciones-laborales/podemos-prevenir-los-riesgos-laborales-durante-los-fenomenos-climaticos-extremos-el-papel-de-la-normativa/> [consulta 9 de abril de 2025].
- Salas-Nicás, S., Ferrer, A., Linares, P. J. (2025). *CALORADAPT: Propuesta de intervención para reducir el riesgo por estrés térmico en el trabajo*. Fundación 1º Mayo – ISTAS.
- Treu, T. (2024). “El Derecho del trabajo ante el desafío de la emergencia climática”. En Román Vaca, E. (coord.) *Necesidades empresariales y tutelas laborales. XII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (pp. 359-372). Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- Vicente Palacio, A. (2022). *Contrato para obra o servicio determinado: Descanse en paz. ¡Viva el contrato fijo-discontinuo!*. *Brief de la AEDTSS* (en línea). <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/OBITUARIO-ARANTCHA.pdf> [consulta 13 de mayo de 2025].