

desaparecido en nuestro Ordenamiento la posibilidad de aprobar nuevos reglamentos de empresa, si bien respecto de los existentes a la entrada en vigor del ET cabe entender que conservan provisionalmente su eficacia, en lo que fueran aplicables, mientras no sean sustituidos por convenio colectivo por aplicación analógica de lo establecido en la disposición transitoria segunda del ET<sup>36</sup>.

Sin embargo, debe matizarse que es ésta una previsión casi inoperante en el marco de las relaciones laborales agrarias, por falta de actualización de su presupuesto básico, a saber, la existencia misma de Reglamentos de Régimen Interior.

En efecto, en la regulación inicial de estos Reglamentos se impuso la *obligación* de redactarlos únicamente en las empresas *industriales* o *mercantiles* que ocupasen normalmente cincuenta o más trabajadores fijos (arts. 15 LRT 1942 y 21 LCT 1944). Esta situación no se vio alterada cuando años más tarde el Decreto de 12 de enero de 1961 estableció que las empresas obligadas a constituir Jurados de Empresa debían dotarse de un Reglamento de este tipo, pues el artículo 6º del Decreto de 11 de septiembre de 1953, que regulaba dichos Jurados, exceptuó de la obligación de constituir tales órganos en las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias.

## VII. LA COSTUMBRE LABORAL AGRARIA

Cabe referirse asimismo en este capítulo de fuentes a la desigual significación que la costumbre tiene en los ámbitos respectivos del Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo que ordena las relaciones de producción en la agricultura.

36. Esta es la opinión más segura en la doctrina. Vid. por todos L. M. CAMPS RUIZ, «Mantenimiento, suspensión y derogación de las ordenanzas laborales y reglamentos de régimen interior», en *AL*, núm. 8, 1989, pp. 93 y 94.

En la jurisprudencia, vid. SS. del TCT, de 10 febrero 1987 (Ar. 2852), 24 abril 1986 (Ar. 2754), 26 enero 1985 (Ar. 647), 3 octubre 1984 (Ar. 8254) y 25 noviembre 1981 (Ar. 7043).

La costumbre ha recibido la consideración de fuente principal del Derecho Agrario por la mayoría de los autores<sup>37</sup>. Ello es así porque, «a poco que ahondemos en la investigación de la realidad sociológica-agraria o socio-jurídica-agraria de la vida del campo, observamos que ésta es mucho más compleja que cuanto se prevé en las leyes, esto es, en los textos legales escritos y aun en las disposiciones especiales dictadas sobre la materia agraria, que son en particular las que constituyen y han dado origen al moderno Derecho Agrario»<sup>38</sup>.

Con bastante mayor dificultad puede predicarse de la costumbre el carácter de fuente autónoma de Derecho en la regulación de las obligaciones laborales –incluidas, desde luego, las que dimanan de relaciones de trabajo concertadas en el marco de la actividad empresarial agraria–, desde el momento que la costumbre laboral –industrial, agrícola o mercantil– sólo se aplica, a salvo los casos de recepción o remisión expresa, en defecto, no ya únicamente de disposiciones estatales o de convenio colectivo, sino también de disposiciones contractuales, esto es, de acuerdos individuales –escritos u orales– obtenidos entre trabajadores y empresarios, tanto en el momento de concluirse el contrato como durante el transcurso de la relación laboral (arts. 3º.1.d y 3º.4 del ET)<sup>39</sup>.

37. El Prof. G. BOLLA considera fuentes del Derecho Agrario la Constitución, la legislación agraria, *la costumbre*, la jurisprudencia y el negocio jurídico agrario. Cfr. *Diritto Agrario*, Milán, 1964.

En nuestro país, A. BALLARIN, *Derecho Agrario*, cit., pp. 194-195, nota (5), refiriéndose también a las fuentes del Derecho en materia agraria, dice que «deben recordarse las consuetudinarias», y ofrece en este sentido una interesante nota bibliográfica en la que menciona, aparte diversos autores italianos –BRUJI, LUZZATTI, MAROI, SCIALOJA, FERRARA, BACCIGALUPPI–, a J. COSTA, quien realizó una gran recogida de costumbres, sin olvidar la recopilación llevada a cabo sobre costumbres jurídicas, usos o criterios de conducta en materia de contratos agrarios, bajo la dirección del Prof. M. DE ZULUETA.

38. J. J. SANZ JARQUE, *Derecho Agrario General, Autonómico y Comunitario*, vol I (Introducción: Noción, naturaleza y fuentes), cit., p. 72. En la p. 73 escribe: «La costumbre es y seguirá siendo, de modo semejante si no igual a como lo ha sido en la historia, la más extensa, duradera y eficaz fuente de Derecho para regir las relaciones comunes y ordinarias de la vida del campo, aun en su modernidad empresarial agraria o agropecuaria forestal».

39. P. MAGNO da cuenta de la superación progresiva de las fórmulas y reglas consuetudinarias como efecto derivado de un drástico proceso de «tipificación» de los contratos agrarios y de «imperativización» de la disciplina jurídico-laboral. Cfr. «Gli usi nel lavoro agricolo», en, dir. por E. BASSANELLI y A. CARROZZA, Bologna, 1978.

Sin duda que hoy día la costumbre tiene una escasa importancia práctica y se aplica sólo esporádicamente y en determinados sectores. Con todo, es en las actividades agropecuarias donde tradicionalmente se ha venido detectando un mayor número y vigencia de reglas consuetudinarias, bien que su importancia ha decrecido mucho, sobre todo desde los años cincuenta a raíz de la proliferación de Reglamentaciones de Trabajo (provinciales en una primera etapa, de ámbito nacional a partir de 1969) y convenios colectivos, que han venido a desplazar a la costumbre –incorporándola a su regulación en muchos casos– en el papel de instrumentos especialmente adaptables por su flexibilidad a las peculiaridades y necesidades específicas de los distintos sectores productivos<sup>40</sup>.

Ahora bien, el escaso margen de actuación que a la costumbre deja nuestro vigente sistema de fuentes jurídico-laborales no quita para que aquí se realice una rápida enumeración de las más significativas prácticas autónomas detectadas por los Tribunales, las cuales han entrado en juego en algún momento para disciplinar ciertos temas de los vínculos laborales en las empresas agrarias. Sin que sea nuestro propósito agotar la lista de las mismas –lo que sería vano intento, dada su incontenible variedad–, pueden recordarse:

– Por ejemplo, las costumbres locales sobre comienzo y fin de los contratos de trabajo en la agricultura, debiendo destacarse la relativa a la celebración de contratos «fijos» por anualidades completas, de San Miguel a San Miguel<sup>41</sup>; o a la contratación «por días»,

40. Sobre usos y costumbres locales en materia de jornada incorporados a convenios colectivos agrícolas, vid. J. A. SAGARDOY BENGOCHEA, «La contratación colectiva en la agricultura», *cit.*, pp. 257-259.

41. Esta jurisprudencia arranca de una sentencia del Tribunal Supremo (SOC.), de 1 de marzo de 1955 (Ar. 969), dictada en interés de ley – a la que siguió otra de 1 de febrero de 1956 (ar. 470)–, la cual, conociendo un supuesto de prestación de servicios en calidad de obrero agrícola durante un elevado número de años (veinticinco, con carácter ininterumpido), aceptó, lisa y llanamente, la recepción en una Reglamentación de Trabajo –en concreto, la RNT para el campo de Badajoz, de 15 de abril de 1948– «de las costumbres locales relativas al comienzo y fin de los contratos de trabajo agrícola (...) denominados de año, o sea, los celebrados entre labradores y operarios agrícolas para comenzar en San Miguel –29 de septiembre– de cada año y terminar en igual día del año siguiente» conservando el empresario la facultad de darlos por terminado el día de San Miguel de cada año». A tenor de lo dispuesto en la LCT vigente en el momento de producirse la de decisión patronal extintiva, se trataría

por virtud de la cual «pudo el patrono dar por concluso el contrato en cada momento sin compromiso alguno»<sup>42</sup>.

– O aquella jurisprudencia que dice ser «costumbre general en la comarca a la que pertenece el término...que los encargados de fincas rústicas con casa-habitación pernocten en dicha vivienda al objeto de mejor atender las tareas de su cometido»<sup>43</sup>.

---

de un claro supuesto de despido injustificado, con derecho a las indemnizaciones previstas en el artículo 81, pár. 3º, al no invocar el empresario causa justa para despedir al trabajador de las establecidas en los artículos 77 o 79 de la LCT, y haberse prorrogado el contrato por falta de denuncia a la expiración del plazo (anual), según prevenía el artículo 76. 2º, LCT, toda vez que en el contrato no se había acordado la exclusión de la prórroga indefinida. El Alto Tribunal entendió, por el contrario, que no se estaba ante un despido, sino ante el legítimo ejercicio de una facultad patronal, debiendo considerarse la relación de trabajo objeto del litigio «conforme a aquella costumbre aceptada por la ley, no como un solo contrato, sino como tantos contratos distintos como años han transcurrido desde que el actor empezó a trabajar por cuenta del demandado», conservando el empresario «en todo caso, la facultad de darlos por terminado el día de San Miguel de cada año».

A remolque de esta doctrina jurisprudencial, el Tribunal Central de Trabajo vino declarando que «para poder ser calificado como «fijo» en la clasificación en orden a la permanencia en la empresa, se requiere que los servicios se hayan prestado sin interrupción y que el trabajador se contrate por año o años completos» (S. del TCT, de 6 de abril de 1964). La S. de este mismo Tribunal, de 9 de febrero de 1959, con fundamento en las SS. del TS/SOC., de 1 marzo 1955 y 1 febrero 1956 (cits.), y en un supuesto análogo al deducido por éstas –contratación de un mozo de mulas, de San Miguel a San Miguel–, aceptaba la definición de obrero fijo contemplada en el artículo 14 de la Reglamentación de Trabajo agrícola para la provincia de Badajoz (de 15 de abril de 1948), debiendo entenderse como tales «aquellos (trabajadores) que tienen concertado un contrato de trabajo permanente y continuo con un mismo patrono por año o años completos, cuyo principio y fin varía según la índole de su trabajo y la costumbre del lugar».

42. S. del TS/SOC., de 27 diciembre 1932 (Ar. 3717). Por su parte, muchos años después, el Tribunal Central de Trabajo consideró en diversos pronunciamientos que el contrato de un trabajador eventual se iniciaba y concluía cada día, pudiendo darse por terminada la relación en cualquier momento, de donde la improcedibilidad de impugnar por despido en estos casos, no pudiendo prosperar la pretensión de prórroga por tiempo indefinido. Para el Tribunal Central de Trabajo, constituían indicios de eventualidad: la ausencia de forma escrita cuando ésta viniere impuesta para los contratos indefinidos; la prestación de servicios con interrupciones provocadas por la falta de llamamiento –discrecional para el empresario– al obrero uno o varios días a la semana; el percibo de una retribución global superior a la de los trabajadores fijos, y sólo por los días efectivamente trabajados, dejando de pagarse cuando el trabajador faltaba a su puesto por enfermedad, obligaciones familiares o cuando por lluvia u otras inclemencias no podía realizar la labor en el campo –a diferencia de los fijos de año, que conservaban derecho a su jornal aunque por causas climatológicas o similares no hubieran podido trabajar, y a través de las formas normales de pago, en términos de semana, quincena o mes–, etcétera. Entre otras, SS. del TCT, de 6 marzo 1964; 25 junio 1963; 12 noviembre y 3 julio 1962; 15 noviembre 1961; 31 diciembre 1957; 28 noviembre 1956; 26 enero y 10 marzo 1953.

43. S. del TCT, de 12 mayo 1970 (Jur. Soc., 287/70).

– O la costumbre observada en Reus consistente en «abonar a los mozos de vaquería...una mensualidad en concepto de despido cuando son despedidos por el libre arbitrio del empresario»<sup>44</sup>.

– Asimismo, la jurisprudencia ha dejado constancia de la costumbre en una localidad cordobesa (Palma del Río) por la que «se emplea para la medición de aceituna (a efectos salariales) una medida distinta y siempre mayor que la que se usa para medir los granos»<sup>45</sup>.

– En otra ocasión, la costumbre alegada y probada ha consistido en «considerar, en la zona ganadera de que se trata, como parte integrante del salario de los pastores, el rendimiento que obtenga de su piara que paste con el ganado del patrono y a su costa»<sup>46</sup>.

Algunas de estas prácticas dejaron con el tiempo de ser costumbres *praeter legem* para degenerar en usos profesionales ilícitos (*contra legem*), desde el momento que su contenido llegó a ser contradictorio con el de la producción normativa, sectorial reglamentaria y convencional, que progresivamente vino a colmar las lagunas jurídicas existentes en las materias sobre las que tales costumbres versaban. Así ocurrió, señaladamente, con el tema de la duración del contrato de trabajo, respecto del cual la Ordenanza Laboral del Campo introdujo un nuevo sistema de contratos fijos y de duración determinada que, por suponer un régimen más ventajoso para los trabajadores, se impuso a los usos y costumbres contrarios, desplazando el régimen consuetudinario que anteriormente venía practicándose.

Recientemente incluso, la Jurisdicción laboral ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la costumbre de contratar a los pastores de San Pedro a San Pedro de cada año (de 29 a 28 de junio del año siguiente), en un supuesto en el que se habían celebrado con el mismo trabajador hasta cuatro contratos verbales, sin solución de continuidad entre ellos, por una año de duración cada uno. En este caso, el Tribunal Central de Trabajo, en contra del parecer del juzgador *a quo*, respondió declarando ilegítimo el licenciamiento del

44. S. del TS/SOC, de 6 febrero 1930 (Ar. 645).

45. S del TS/SOC, de 20 noviembre 1930 (Ar. 1279).

46. S. del TS/SOC, de 30 marzo 1942 (Ar. 417).

pastor y su cese constitutivo de un despido que cupo calificar de improcedente, lo que fundamentaba en el hecho de que «la costumbre, después de promulgado el Estatuto de los Trabajadores, quedó relegada al último lugar en el rango jerárquico de las fuentes de la relación laboral, sólo aplicable –art. 3.4 del Estatuto de los Trabajadores– «en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa»; y en el caso de autos a la mencionada costumbre ni se remite el Estatuto de los Trabajadores ni ninguna otra norma legal o convencional, y además tal costumbre es contraria a lo que disponen tanto los artículos 30 y 34 de la Ordenanza Laboral del Campo que otorgan fijeza a quienes prestan servicios ininterrumpidos durante un año o con interrupciones inferiores a quince días, y es también contraria a lo que dispone el art. 8 del Convenio Provincial aportado, que atribuye la condición de fijo a quien presta aquellos servicios ininterrumpidos durante 7 meses o con interrupciones inferiores a quince días»<sup>47</sup>. Desde luego, cabe añadir, la exclusión de la imperatividad de la costumbre dictaminada por el Tribunal opera antes que nada porque ya existían en el momento de la contratación prescripciones normativas que se ocupaban suficientemente del asunto litigioso –es decir, faltaba el requisito de la existencia de la norma legal en la materia enjuiciada–, pero la misma consecuencia se habría derivado, desde la promulgación del ET de 1980, incluso en el supuesto que dicha costumbre tuviera un contenido más favorable para los trabajadores.

Habida cuenta el extraordinario desarrollo normativo (legal y convencional) que cubre prácticamente todos los aspectos de las relaciones laborales, la costumbre «autónoma» como regla que rige únicamente en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, tiene en el actual sistema normativo un campo de acción muy limitado. De hecho, en la práctica no suele aplicarse la costumbre más que en los casos de costumbre *receptada* o *incorporada* (en cuyo caso, en realidad, desaparece como tal costumbre) o *invocada* (por remisión expresa a la misma contenida en norma escrita).

47. S. del TCT, de 13 enero 1988 (Ar. 878).

La doctrina distingue, por su parte, entre «remisiones a la costumbre de primer orden» o «recepción», hecha con la finalidad de integrar la costumbre en el contenido propio de la norma «principal», «remitente» o «receptora», y «remisiones de segundo orden» o «remisión» propiamente dicha, hecha con la finalidad de integrar una laguna en el régimen jurídico de la relación de trabajo<sup>48</sup>. La recepción o remisión, por utilizar la terminología del ET (art. 3º.4), ha de entenderse realizada en norma estatal (legal o reglamentaria) o en convenio colectivo.

De una y otra técnicas pueden localizarse abundantes ejemplos en las normas laborales de distinto rango que se ocupan específicamente del trabajo asalariado en la agricultura<sup>49</sup>:

a) En cuanto a «recepciones» o «remisiones de primer orden»:

– El artículo 13 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, prevé que la distribución de la jornada en las operaciones agrícolas, forestales o pecuarias «se efectuará de acuerdo con la costumbre local», «salvo –continúa diciendo– en lo que fuese incompatible con las peculiaridades y organización del trabajo en la explotación». Esta finalidad integrativa de la costumbre *loci executionis* que el Real Decreto 2001/1983 ha querido asumir en materia de distribución de la jornada en el campo se pone claramente de relieve por contraste con la solución adoptada en el párrafo segundo del mismo precepto sobre otros aspectos o facetas del tiempo de la prestación laboral: así, en lo relativo a modalidades de cómputo de la jornada, indemnizaciones o suplidós como consecuencia de la actividad laboral, «se estará a lo dispuesto en la negociación colectiva y normativa actualmente en vigor».

– Por su parte, la OGTC de 1 de julio de 1975 contiene entre sus mandatos varios ejemplos de comportamientos consuetudinaria-

48. Cfr. L. M. CAMPS RUIZ, *Los principios de norma más favorable y de condición más beneficiosa en las fuentes del Derecho español del Trabajo*, Madrid, 1976, pp. 359 y ss; T. SALA FRANCO el altri, *Derecho del Trabajo*, 6<sup>a</sup> ed., cit., p. 244. La misma clasificación, con variantes de terminología, en A. V. SEMPERE NAVARRO, «Notas...», cit., pp. 216 y ss.

49. Con carácter general, pueden verse los supuestos que recogen los autores citados en la nota anterior.

rios integrados directamente como parte de aquéllos. Así, la medida de la diligencia que es deber primordial del trabajador «estará determinada por el rendimiento normal de cada clase de trabajo o faena y de las circunstancias en que se realice» (art. 49); o cuando se prevé respecto de la entrega y devolución de los materiales, instrumentos, máquinas y objetos similares para el trabajo, que «si el tiempo de espera no fuera el normalmente establecido o el indispensable de costumbre, será considerado como jornada de trabajo» (art. 53); o que se procurará limitar el exceso de jornada, en los supuestos en que ésta se amplíe hasta cuatro horas diarias para la realización de determinadas faenas, al tiempo «estrictamente necesario según los usos y costumbres de cada localidad» (art. 61, pár. 2º); o que la distribución de la jornada se hará por los empresarios «atendiendo a la costumbre de la localidad, siempre que no se oponga a las necesidades de la explotación» (art. 62), que más tarde recogería, a un más alto nivel, el Real Decreto 2001/1983 (art. 13, cit.); o que la modalidad de salario a la parte «se regirá por los usos de las localidades en las que se practica este sistema de remuneración, garantizándose el salario mínimo interprofesional» (art. 80); o que los salarios habrán de satisfacerse «por días, semanas, quincenas o meses, de acuerdo con los usos locales» (art. 86); o que se considera falta sancionable toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes profesionales o de convivencia «impuestos por las disposiciones legales y las normas, usos y costumbres de la localidad que se opongan a aquéllas» (art. 102, pár. 2º); o que las viviendas tendrán suficientes condiciones higiénicas según la familia, constando de las habitaciones necesarias, con un mínimo de tres y departamento donde se disponga de hogar y cocina «según los medios y costumbres» (art. 115, pár. 2º); o, por último, que se respetarán aisladamente como condiciones más beneficiosas en su conjunto y cómputo anual «los valores pre establecidos por usos y costumbres en cuanto a horas extraordinarias» (art. 120, in fine).

– En fin, los convenios colectivos asumen también prácticas consuetudinarias de contenido netamente laboral o circundante al mundo del trabajo, a las que remiten expresamente en temas tales

como: salarios<sup>50</sup>, seguridad e higiene<sup>51</sup>, descansos dentro de jornada<sup>52</sup>, trabajo en domingo y días festivos<sup>53</sup>, medición del deber de diligencia<sup>54</sup>, duración máxima de la jornada y horarios<sup>55</sup>, horas recuperables<sup>56</sup>, tiempos de espera por suministro y devolución de herramientas.

50. Por ejemplo, CC. para Agropecuarios de Albacete (BOP 27.VII.89), art. 10: «Podrán convenirse de acuerdo con los usos y costumbres del lugar salarios a la parte, siempre que se garantice el salario mínimo». Asimismo, por referencia a una modalidad de salario en especie, el CC. para Agropecuarios de Madrid (BOCM 7.XI.89) dispone en su art. 18, pár. 2º, que los pastores porteadores en el rebaño del empresario de ganado propio en cantidad superior a la inicialmente establecida (un animal por cada 50 cabezas de ganado vacuno, caballar o de cerda, o tres reses por cada cien cabezas de ganado lanar), «sufrirán en su salario la reducción que resulte por el valor de los pastos, que deberán ser tasados de acuerdo con la costumbre de la localidad». Por su parte, en el art. 28, pár. 2º, del CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90) se establece que las liquidaciones en el sistema de participación en beneficios se harán antes del 31 de marzo, «salvo uso o costumbre».

51. En este sentido, CC. para Agropecuarios de Almería (BOP 26.7.89), art. 35: «A los trabajadores fijos o fijos discontinuos que proceda se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de prendas de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando».

52. Por ejemplo, CC. Interprovincial para Recolección de Cítricos en la Comunidad Valenciana (DOGV 12.II.90), art. 9º. 2, pár. 3º: «En el territorio de Castellón, la jornada laboral normal u ordinaria comenzará en el tajo a las 10 de la mañana, y la misma será de seis horas debiendo terminar a las 5 de la tarde, respetándose un descanso mínimo de una hora para comer. Todo ello, sin perjuicio de los usos y costumbres locales, de dos descansos para fumar». Asimismo, CC. para Agropecuarios de Gerona (BOP 17.XI.90), art. 15, pár. 2º: «No se computará (...) en la jornada de trabajo el tiempo que permanezca (el trabajador) en el tajo (...) con ocasión de comidas o descansos establecidos por normas legales o por costumbre». En el CC. para Agropecuarios de Jaén (BOP 31.I.91), para el descanso en época de recolección de aceituna «se estará a los usos y costumbres del lugar» (art. 11, in fine).

53. Así, el CC. para Agropecuarios de Gerona (cit.), art. 26: «El personal mozo interno deberá trabajar los domingos y días festivos cuatro horas para la atención y limpieza del ganado, según costumbre».

54. *Ibidem*, art. 35: «Como rendimientos se fijan los acostumbrados en la localidad y en el término municipal en que se halle enclavada la finca».

55. CC. para Agropecuarios de Huesca (BOP 19.II.91), art. 24: «...se respetará (...) la jornada y horario que la costumbre de la localidad o comarca tengan establecidas tradicionalmente, de modo especial en las denominadas épocas de recolección en general y de siembra de cereales». Por su parte, el CC para Agropecuarios de Cáceres (BOP 1.VIII.90) dispone (art. 22. 1): «La distribución de la jornada de trabajo se efectuará por los empresarios de acuerdo con la costumbre local y dando cuenta anticipada a los trabajadores o sus representantes legales».

56. Tal como dispone el CC. últ. cit., art. 26, in fine: «Para las horas que se dejaran de trabajar por inclemencias climatológicas y de que deberán ser recuperables, se tendrá en cuenta en las empresas la norma general en la localidad o comarca».

tas o útiles de trabajo<sup>57</sup>, etc. Naturalmente, la aplicación de la costumbre sólo actúa para estas materias en cuanto la práctica consuetudinaria no contradiga o perjudique el Derecho necesario establecido en normas estatales de superior rango.

En todos estos casos, la costumbre laboral adquiere una jerarquía y valor jurídicos bien distintos de los que tiene «per se» como fuente de Derecho de carácter supletorio, ya que su contenido entra a formar parte de la disposición legal, reglamentaria o convencional que la invoca, aplicándose el uso normativo con el nivel jerárquico propio de la fuente «remitente» o «receptora». La costumbre resulta entonces de aplicación directa o automática –no subsidiaria–, actuando con el mismo rango jerárquico de la norma superior invocante.

b) Otras veces, lo que se produce es una remisión expresa de la norma escrita a la costumbre, pero supeditando su preceptividad a la existencia de un vacío de regulación en los instrumentos ordenadores que jerárquicamente la preceden, según se establece en el artículo 3º.4 del ET –remisión de segundo orden o *remisión* propiamente dicha–.

Entonces, bien pudiera pensarse que la remisión es totalmente innecesaria, pues aunque no se hiciera actuaría la remisión genérica que postula el acudimiento a la costumbre en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales. No obstante, la técnica que ahora comentamos adquiriría pleno sentido *ad futurum* en el caso de una norma superior (p. ej., una ley) que invocase a la costumbre para una determinada materia sin contagiarle su rango jurídico pero situándola por delante de otras disposiciones a las que, en ausencia de invocación expresa, habría correspondido la preferencia en la jerarquía normal de fuentes –p. ej., disponiendo que la costumbre se aplique en defecto de norma estatal o convenio colectivo, pero con primacía sobre lo acordado individualmente–.

Prescindiendo aquí de los supuestos remisarios contenidos en normas generales, la OGTC de 1975 dispone en su artículo 5º que

57. Por todos, CC para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 47, in fine: «Si el tiempo de espera no fuera el normalmente establecido o el indispensable según costumbre, será considerado como jornada de trabajo».

el contrato de trabajo en la agricultura deberá ajustarse a «lo determinado en las leyes y demás disposiciones de carácter general, a las específicas de esta Ordenanza y Convenio Colectivo en su caso y, en lo no previsto –tanto en las disposiciones enunciadas como en el contrato mismo, conforme al art. 3º del ET–, a los usos y costumbres de la localidad»; o que el trabajador prestará la clase y extensión del trabajo «señalado en esta Ordenanza, en su contrato y, en su defecto, en los usos y costumbres» (art. 52).

En cuanto a la negociación colectiva, el convenio general para el campo de Toledo<sup>58</sup> sitúa a la costumbre en el último lugar de los parámetros utilizados para baremar el grado de cumplimiento diligente por el trabajador de sus obligaciones, sólo en defecto de «disposiciones legales, el convenio colectivo y las órdenes o instrucciones adoptadas por el empresario en el ejercicio regular de sus facultades de dirección». Por otro lado, el convenio provincial para actividades agropecuarias de Albacete<sup>59</sup> fija la jornada de trabajo en 1825 horas «distribuidas de común acuerdo entre empresas y trabajadores, o según usos y costumbres», lo que quizás deba entenderse como que la costumbre rige en defecto de pacto o, en todo caso, como que los contratantes individuales no quedan vinculados por los usos.

58. Art. 16 (BOP 16.VIII.89).

59. Art. 21 (cit.).