

La reducción de la jornada de trabajo: fórmulas legales y vías de control judicial

Joaquín García Murcia

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (UCM)

LA LEY 2898/2013

El estudio analiza la doble regulación legal de la reducción de jornada de trabajo: tanto la que está en el orden sustantivo (en especial, Estatuto de los Trabajadores) como en el orden procesal (Ley de Jurisdicción Social). Es más, la canalización jurisdiccional del tema ha cobrado especialísima importancia

Disposiciones comentadas

I. LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: UNA PRIMERA APROXIMACIÓN

La reducción de jornada quizá haya de calificarse, antes que nada, de medida de organización del trabajo o de gestión empresarial. Pero también puede considerarse como una figura jurídica de cierta sustantividad, desde el momento en que, como tantas otras medidas relacionadas con el trabajo asalariado, ha sido objeto de recepción y configuración normativa a lo largo ya de un periodo temporal relativamente extenso. Desde este punto de vista, conviene advertir por lo pronto que la reducción de la jornada de trabajo cuenta en nuestro ordenamiento laboral vigente con una doble dimensión: sustantiva y procesal. Quiere decirse con ello que está prevista desde luego en la legislación relativa al contrato de trabajo (la legislación laboral «sustantiva», su ámbito de acogida más tradicional), pero que también lo está en la legislación dedicada a la jurisdicción social y al proceso laboral (lo cual resulta algo más novedoso). Cabe apreciar, incluso, una revalorización de esta segunda franja normativa en los últimos años, hasta el punto de que hoy en día parece tener tanta trascendencia la canalización jurisdiccional de las decisiones de reducción de jornada como su misma regulación material.

Por otra parte, y frente a lo que sucedía en otros estadios aún no muy lejanos de la legislación laboral española, la vertiente «sustantiva» de la reducción de jornada ha alcanzado a la altura de nuestros días una extensión y una riqueza bastante considerables. Unas veces de forma expresa y otras

muchas de forma tácita, lo cierto es que nuestra actual legislación laboral adopta diferentes perspectivas en relación con ese tema y abre, en definitiva, abundantes posibilidades para la toma de decisiones de tales características. Por lo pronto, y en función de su origen, se admite tanto la reducción de jornada por iniciativa del trabajador (ligada a los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar) como la que obra por iniciativa de la empresa (conectada a razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o a motivos de fuerza mayor), así como la reducción por mutuo acuerdo de las partes (ya sea con carácter transitorio, por alguna razón coyuntural o momentánea, ya sea con carácter indefinido, con la consiguiente novación del contrato hacia la modalidad de tiempo parcial o, en todo caso, con la minoración del tiempo de trabajo dedicado al contrato). También contempla la ley la posibilidad de que la reducción de jornada quede ceñida a uno o pocos trabajadores o que, por el contrario, afecte a toda la plantilla de la empresa o alcance carácter colectivo. Admite asimismo tanto la reducción meramente temporal como la reducción definitiva o, cuando menos, de carácter prolongado o indefinido. La legislación ofrece, en fin, varios cauces para que la empresa acometa medidas de ese tipo, aunque, como es sabido, de forma expresa tan sólo las prevé en el seno del procedimiento de suspensión del contrato de trabajo (art. 47 ET (LA LEY 1270/1995)).

Por su parte, la legislación procesal se hace cargo de la reducción de jornada de trabajo en diferentes pasajes, y a distintos efectos. Naturalmente, la función principal de este otro sector normativo es la apertura de vías apropiadas de impugnación de las medidas correspondientes, con el fin de procurar la defensa de los derechos e intereses legítimos que pudieran quedar afectados. Pero lo cierto es que las vías y posibilidades de impugnación son muy numerosas. Así, y por atender solamente a los sujetos legitimados para ello, cabe que el trabajador proceda a la impugnación de las decisiones empresariales de reducción de jornada, cabe también la impugnación de tales medidas a cargo de sujetos colectivos (cuando la medida alcanza dimensión colectiva), cabe asimismo la impugnación por parte de la autoridad laboral (en relación tanto con los acuerdos colectivos de reducción de jornada como con las pertinentes decisiones empresariales), y cabe la impugnación –por parte del trabajador, por parte del empresario o por parte de sujetos colectivos– de las resoluciones administrativas que se adopten como paso previo para la reducción de jornada por razones de fuerza mayor.

No se puede decir, a la vista de todas esas indicaciones, que nuestro ordenamiento laboral no haya tomado conciencia de la reducción de jornada de trabajo como medida de reestructuración o gestión empresarial. Es verdad que hasta hace algunos años las referencias legales a esa eventual medida

empresarial no eran tan claras ni tan extensas, pero desde las últimas «reformas laborales», particularmente desde la reforma de 2010, las tomas de posición de la legislación laboral española respecto de la reducción de la jornada de trabajo se han multiplicado. Sabido es que de nuevo ha influido en estos cambios el propósito de flexibilidad, que en este caso ha estado unido, bien es verdad, a un cierto ánimo proteccionista de los trabajadores afectados. La reducción de jornada, en efecto, se contempla sobre todo como medida apta para afrontar problemas empresariales con repercusión en la plantilla, al lado de la suspensión y la extinción del contrato, y al lado también de la modificación de condiciones de trabajo. Pero se contempla, asimismo, como posible alternativa a otras medidas más traumáticas para la plantilla, en tanto que los perjuicios que puede causar al trabajador, que no son despreciables (no ya por la reducción del tiempo de trabajo, sino más bien por la reducción de los ingresos ordinarios, y por la situación de incertidumbre que inevitablemente se genera), tienen en hipótesis menor entidad que los que acarrearán otras medidas de reestructuración empresarial, señaladamente el despido. Sabido es, por lo demás, que la apertura de mayores espacios para la reducción de jornada dentro de nuestro ordenamiento se ha debido también a la influencia de experiencias de otros países de nuestro entorno, principalmente –al parecer– del sistema alemán.

II. HIPÓTESIS LEGALES DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Es claro que en la actual configuración de nuestro ordenamiento laboral el cauce principal de reducción de jornada se encuentra en el art. 47 ET (LA LEY 1270/1995), desarrollado por los preceptos correspondientes del RD 1483/2012, de 29 de octubre (LA LEY 18153/2012) (arts. 16 a 29). No es éste el momento más apropiado para una exégesis de tal regulación, de la que basta ahora con apuntar que se sustenta sobre la concurrencia de determinadas causas «objetivas», que establece unos determinados parámetros de cómputo temporal y cuantitativo, y que exige un determinado procedimiento para su viabilidad legal (lo que en terminología ya muy coloquial se viene conociendo como «ERTE»: expediente de regulación temporal de empleo). Las causas, como es bien sabido, pueden ser de índole empresarial (económicas, técnicas, organizativas o de producción) o de fuerza mayor (factor que está presente en otras decisiones de reestructuración de la empresa pero, curiosamente, no en las de modificación de condiciones de trabajo); los términos de la reducción pueden oscilar entre el 10 al 70 por ciento respecto de la jornada ordinaria de trabajo, en módulo diario, semanal, mensual o anual (aunque nada se dice, por cierto, de la duración de la medida, con independencia de lo que en esto pudiera influir la duración de las prestaciones de desempleo), y el

procedimiento, como todos los de su misma especie, gira en esencia alrededor del consabido periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores (con una intervención «de seguimiento» a cargo de la autoridad laboral competente). En este procedimiento vale la pena resaltar, por lo demás, dos datos de interés: de un lado, que sólo está prevista su puesta en marcha por iniciativa del empresario; de otro, que no se distingue en función del número de trabajadores afectados, de modo que –en esta fase «sustantiva»– no cabe aplicar la socorrida distinción entre «lo individual» y «lo colectivo».

El procedimiento del art. 47 ET (LA LEY 1270/1995) es, pues, la vía ordinaria de reducción temporal de jornada por decisión del empresario. Pero a la reducción de jornada puede llegarse también por otros cauces legales, muy próximos desde luego al que acabamos de presentar. Uno de ellos es el procedimiento previsto en el art. 41 ET (LA LEY 1270/1995) para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, a sabiendas de que en tal precepto se habla de «jornada» pero no expresamente de «reducción de jornada». Aun así, es indudable que la referencia de tal precepto legal a la «jornada de trabajo» –entre las materias cuya afectación puede calificarse de modificación sustancial– ofrece posibilidades, al menos en potencia, para proceder a una medida de esas características. El problema que puede plantearse aquí se produce más bien «por derivación», en tanto que, como es fácil de entender, la existencia de un procedimiento específico en el art. 47 ET (LA LEY 1270/1995) prácticamente deja sin espacio de juego al procedimiento general de modificación de condiciones de trabajo. En todo caso, queda algún margen para discurrir por esa otra vía de reducción del tiempo de trabajo, aunque los contratiempos puedan ser un poco mayores, o los efectos menos ventajosos para los afectados, especialmente para los trabajadores. Por lo pronto, la reducción de jornada a través del art. 47 ET (LA LEY 1270/1995) ha de ceñirse a unos parámetros cuantitativos que no juegan para el art. 41 ET, de modo que esta otra vía puede actuar en los márgenes de exclusión de la primera (menos del 10%, o más del 70%, cosa quizá menos probable). Además, la reducción del art. 47 ET (LA LEY 1270/1995), por su propia naturaleza, debe entenderse temporal y transitoria, con duración breve y pasajera (para solventar problemas muy coyunturales), mientras que la reducción del art. 41 ET (LA LEY 1270/1995) puede ser más prolongada en hipótesis. Es verdad que para esta vía de operaciones puede ofrecer obstáculos la conocida regla de prohibición de conversión obligada de un contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial (art. 12.4 ET (LA LEY 1270/1995)), pero, como la jurisprudencia ha dejado ver en algunas ocasiones, la reducción de jornada no tiene por qué entrañar siempre esa particular novación del contrato; no hace falta

decir, además, que la reducción de jornada también puede afectar a contratos que desde su origen se han concertado a tiempo parcial.

Cabría preguntarse, por otra parte, si es posible proceder a la reducción de la jornada de trabajo a partir de la vía prevista en el art. 51 ET (LA LEY 1270/1995). Ya sabemos que dicho precepto se ocupa del despido colectivo, pero también es cierto que tanto en su plasmación formal como, sobre todo, en sus modelos de referencia, el despido se contempla como última medida ante la emergencia de una serie de acontecimientos (las consabidas circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción) que fuerzan a la empresa a la adopción de decisiones de reestructuración en relación con su plantilla. En buena lógica, por lo tanto, antes del despido deberían intentarse otras medidas no tan traumáticas, e incluso una vez iniciado el procedimiento de despido debería barajarse la posibilidad de sustituirlo por esas otras opciones. La obligación legal de que las consultas versen, como mínimo «sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos» (art. 51.2 ET (LA LEY 1270/1995)) así lo pone de relieve. Con más precisión aún, la norma reglamentaria de desarrollo del art. 51 ET (LA LEY 1270/1995) proporciona un catálogo relativamente extenso de medidas que podrían utilizar los interesados con ese fin de evitación del despido o de reducción de su impacto en la plantilla, y entre ellas se cita, en una relación que sólo tiene ánimo enunciativo, la modificación de condiciones de trabajo (art. 8 RD 1483/2012 (LA LEY 18153/2012)). Es verdad que la reducción temporal de la jornada de trabajo no siempre será vista por el trabajador afectado como la mejor solución para sus intereses (dado que conlleva la reducción proporcional del salario), y que la reducción en los términos del art. 47 ET (LA LEY 1270/1995) no se cita expresamente entre las posibles medidas «paliativas» (aunque sí la modificación de condiciones de trabajo al amparo del art. 41 ET (LA LEY 1270/1995)); también lo es que el cambio de orientación de una medida inicialmente diseñada como despido puede ocasionar alguna dificultad de tramitación formal, entre otras razones porque no está del todo claro en la norma de referencia si esa transformación puede decidirse hasta sus últimas consecuencias dentro del procedimiento ya iniciado o si necesita, por el contrario, la apertura de un procedimiento específico y propio. En cualquier caso, la valoración de todas estas operaciones de reestructuración empresarial desde la atalaya de la «flexiseguridad» debería conducir, para ser consecuentes, a la aceptación de esas posibilidades de reorientación o revisión sobrevenida de los planes iniciales.

La reducción de jornada podría llevarse a cabo, en fin, conforme a las pautas establecidas a través de la negociación colectiva. La configuración actual de nuestro ordenamiento laboral no es

excesivamente clara acerca del espacio de juego de la negociación colectiva en la previsión y regulación de medidas de reorganización productiva, pero probablemente haya suficientes resortes legales para reconocer al convenio colectivo posibilidades de intervención en este terreno. Una primera pista nos la ofrece el art. 39.4 ET (LA LEY 1270/1995), al remitir a ese instrumento convencional para el eventual establecimiento de posibilidades de movilidad funcional más amplias, o más variadas, que las concedidas directamente por el legislador. Y una segunda tabla de apoyo nos la proporciona el art. 41.4 ET (LA LEY 1270/1995), cuando, a la hora de fijar las condiciones necesarias para la modificación colectiva de condiciones de trabajo, deja a salvo «los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva». El convenio colectivo –e incluso el acuerdo colectivo de alcance monográfico– puede ser, en consecuencia, una vía apta no ya para pactar un cambio de jornada en sentido reductor (que puede estar dotada, además, de mayor prolongación en el tiempo que aquellas otras hipótesis más o menos transitorias), sino también para prever, con vistas a situaciones futuras, procedimientos para decidir una reducción temporal de jornada. Claro está, el acceso del trabajador a prestaciones públicas en tal situación quedará inevitablemente condicionado a que se respeten las exigencias legales correspondientes (las del art. 208.1 LGSS (LA LEY 2305/1994), concretamente), lo cual significa, a la postre, que el papel del convenio colectivo necesariamente tendrá en estos casos una dimensión limitada o complementaria. Dicho de otro modo: el convenio colectivo podrá proceder con plena autonomía a la reducción de jornada respecto de anteriores previsiones convencionales, pero tendrá que amoldarse a las reglas legales de aplicación al caso cuando pretenda facilitar situaciones temporales de reducción con acceso de los trabajadores afectados a la oportuna prestación de desempleo.

Muchas de las posibilidades que hemos descrito o mencionado pueden tener, por lo demás, aplicaciones singulares o particularizadas. Una vía específica de reducción de la jornada de trabajo a través de acuerdo colectivo –sin perjuicio de que los trámites legalmente previstos puedan conducir también al uso de medios de solución de conflictos– es, por ejemplo, la que contiene el art. 82.3 ET (LA LEY 1270/1995), habida cuenta que una de las materias que pueden quedar afectadas por una decisión de inaplicación del convenio colectivo a escala empresarial es precisamente la jornada de trabajo (respecto de la que, en hipótesis, se pueden llevar a cabo cambios relativos a su configuración y cambios relativos a su duración o cuantificación). Un segundo cauce particular para la reducción temporal de la jornada de trabajo puede abrirse con toda seguridad al amparo de la legislación concursal, puesto que, aunque tal medida no se contempla de modo expreso en los preceptos de referencia (art. 64 L 22/2003), no parece muy razonable que se admita tanto la

modificación sustancial de condiciones de trabajo como la suspensión de los contratos y se rechace, en cambio, una medida que tienen mucho parentesco con las anteriores y que puede ser igualmente razonable para afrontar el tipo de situaciones empresariales que ahora consideramos; de hecho, el propio legislador así lo ha reconocido, al extender expresamente las alusiones legales a la suspensión de los contratos de trabajo a las medidas de reducción temporal de jornada de trabajo, bien es cierto que a la hora de trazar el ámbito de competencias «sociales» del juez del concurso (art. 8.2º L 22/2003).

III. LA IMPUGNACIÓN INDIVIDUAL DE LAS DECISIONES EMPRESARIALES DE REDUCCIÓN DE JORNADA

Como dijimos al principio, la legislación procesal se hace cargo de la reducción de jornada de trabajo desde distintos frentes, lo cual probablemente sea una de las causas, dicho sea de paso, de que se trate, en lo que toca a esta materia, de una regulación un tanto asistemática y de tono predominantemente incidental. Con estas previsiones legales los interesados cuentan desde luego con considerables vías de impugnación de las medidas correspondientes, y es muy probable que puedan hacer valer sus derechos con plenas garantías, pero eso no significa que estén resueltos todos los problemas que suele generar la puesta en marcha de esta clase de mecanismos jurisdiccionales. Las dificultades no sólo se derivan de la variedad de cauces de impugnación ofrecida por la legislación actual, sino también por la variedad de actos que pueden producirse con ocasión de una propuesta o iniciativa de reducción temporal de jornada (como ocurre, por lo demás, con muchas otras medidas de reestructuración empresarial); también influyen, por otra parte, otras variables más cercanas al fondo del asunto, desde el momento en que son diferentes las causas que pueden ser invocadas para llevar a cabo la reducción de jornada y puede ser distinto, asimismo, el impacto que desde el punto de vista numérico o personal pueden tener tales medidas en el seno de la empresa.

Téngase en cuenta, a estos efectos, que la reducción de jornada puede producirse por acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, pero también por decisión unilateral de la empresa (cuando el acuerdo no sea posible o, si se utilizan cauces indirectos como el del art.41 ET (LA LEY 1270/1995), cuando la medida tenga alcance meramente individual); la reducción de jornada puede producirse, incluso, tras la entrada en escena de mecanismos de mediación o arbitraje, que por definición entrañan la aparición de instrumentos de decisión de perfiles más singulares, como sucede, señaladamente, con el laudo arbitral. Téngase en cuenta también que la reducción de jornada normalmente se adoptará por causas de índole empresarial (respecto de las

que la empresa puede utilizar sus poderes con márgenes muy amplios), pero eso no significa que no puedan entrar otras causas en juego, como los acontecimientos de fuerza mayor (respecto de los que el papel de la autoridad laboral es más determinante, y en los que aún subsiste la necesidad de contar con «autorización administrativa»). Téngase en cuenta, finalmente, que, pese a la indiferencia del art. 47 ET (LA LEY 1270/1995), el legislador ha estimado oportuno recuperar, para este terreno procesal, la ya clásica distinción entre medidas individuales y medidas colectivas, añadiendo así un elemento de complicación respecto de la estructura normativa «material» de referencia. No debe extrañar, a la vista de todo ello, que la regulación procesal resulte algo más errática, ni que en algunos momentos dé muestras de cierta insuficiencia.

En este contexto, el primer esfuerzo del intérprete al adentrarse en estos territorios procesales ha de volcarse necesariamente en la identificación de los cauces de impugnación judicial aptos para valorar en sede jurisdiccional este tipo de medidas. Como es suficientemente sabido, no se ha creado un cauce específico y exclusivo para estos menesteres, a diferencia, por ejemplo, de lo que se hizo en su momento para la impugnación de las decisiones empresariales de movilidad geográfica o modificación de condiciones de trabajo, o de lo que se hizo más tarde para el despido colectivo. En el terreno de la reducción temporal de jornada, la opción legislativa ha sido más pragmática u oportunista, en el sentido de que se han aprovechado para estos fines los cauces procesales existentes con anterioridad, realmente con escasas adaptaciones. En esta opción legal ha jugado a fondo, por cierto, la ya mencionada distinción entre lo individual y lo colectivo, pues para el primer tipo de decisiones – las de alcance individual– se ha procedido sencillamente a una habilitación sobrevenida del cauce de la movilidad y la modificación de condiciones de trabajo (art. 138 LRJS (LA LEY 19110/2011)), mientras que para el segundo –decisiones de alcance colectivo– se ha estimado suficiente una mera remisión al proceso de conflicto colectivo (art. 153 LRJS (LA LEY 19110/2011)), que de ese modo ha visto de nuevo extendido su ámbito funcional de aplicación. A estos dos cauces principales de impugnación han de añadirse otros dos posibles caminos: de un lado, el cauce singular de impugnación de actos administrativos (art. 151 LRJS (LA LEY 19110/2011)), que fue incorporado por la nueva ley procesal laboral y que puede dar cobijo desde luego a la impugnación de resoluciones administrativas tomadas en circunstancias de fuerza mayor; de otro, el cauce más tradicional del procedimiento de oficio (art. 148 LRJS (LA LEY 19110/2011)), que permite a la autoridad laboral llevar ante el juez aquellos acuerdos –ligados, en este caso, a la reducción temporal de jornada– en los que apreciare fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, particularmente cuando se advirtiera la finalidad de obtener indebidamente prestaciones de desempleo.

Cada uno de estos cauces, como es sabido, cuenta con particularidades en cuanto a la legitimación y en cuanto a su objeto, y cada uno de ellos ofrece sus problemas en relación con el tipo de asuntos que ahora interesan. Es verdad que la regulación de tales cauces procesales no parece ser en sí misma especialmente problemática, pero también es cierto que su proyección sobre las decisiones o los acuerdos sobre reducción de la jornada de trabajo puede poner de manifiesto algunos desajustes, y puede suscitar algunas incógnitas. Aunque su radio de acción sea en realidad mucho más amplio, el procedimiento más directo *a priori* para la impugnación de decisiones de reducción de jornada es el regulado en el art. 138 LRJS (LA LEY 19110/2011), por el que pueden discurrir las pertinentes demandas individuales de los trabajadores afectados. Como ya hemos dicho, se trata en este caso de una aplicación particular de un cauce procesal que en su momento se puso en marcha para la impugnación de otro tipo de decisiones empresariales y que, seguramente por ello, presenta a nuestros efectos algunas disonancias, al menos si nos limitamos a las operaciones de reducción temporal de la jornada de trabajo realizadas al amparo del art. 47 ET (LA LEY 1270/1995), que no dejan de ser, desde luego, las operaciones más directas –y más típicas en la legislación actual– de reducción temporal de jornada, a sabiendas de que para ese mismo fin también es posible, como ya dijimos, el uso de otros cauces legales (como la modificación sustancial de condiciones de trabajo, a la que ese cauce procesal estaba sin duda más acostumbrado). Dos puntos de reflexión pueden advertirse de entrada en esta singular aplicación del art. 138 LRJS (LA LEY 19110/2011) a las reducciones de jornada acometidas desde el art. 47 ET (LA LEY 1270/1995): por un lado, la exclusión de este supuesto particular del derecho de rescisión del contrato que se reconoce al trabajador en los casos en que la decisión empresarial impugnada reciba la calificación de «justificada» en sede judicial, con la consiguiente diferencia respecto de lo que se dispone para las medidas empresariales de movilidad geográfica y modificación de condiciones de trabajo; por otro, la ausencia de respuesta expresa para la hipótesis de que la medida de reducción de jornada amparada en causas de fuerza mayor no cuente con la preceptiva autorización administrativa, supuesto para el que, de tratarse de un despido colectivo y no de una reducción de jornada, se dispone como es sabido la calificación de nulidad (art. 124.11 LRJS (LA LEY 19110/2011)).

Podría identificarse aún un tercer punto de reflexión dentro del art. 138 LRJS (LA LEY 19110/2011) en relación con la reducción temporal de jornada, referido en este caso a la posibilidad que abre el legislador de que la resolución judicial de primer grado sea objeto de recurso de suplicación cuando la medida empresarial tenga alcance colectivo. Pero en esta ocasión el problema se reduce al desajuste formal entre la legislación sustantiva y la legislación procesal que ya tuvimos ocasión de apuntar con

anterioridad, desde el momento en que el art. 47 ET (LA LEY 1270/1995) prescinde deliberadamente de la típica distinción entre lo individual y lo colectivo y, sin embargo, el art. 138 LRJS (LA LEY 19110/2011) opera sobre un presupuesto distinto. Pero esta notoria incongruencia entre esas dos franjas de la legislación laboral no llega a producir aquí efectos perniciosos, dado que en este caso el propio legislador ha tenido la precaución de precisar que en las hipótesis de suspensión del contrato o de reducción temporal de jornada son aplicables, a estos efectos, los umbrales del art. 51.1 ET (LA LEY 1270/1995) (los del despido colectivo), algo que se reitera, como veremos, en el art. 153.1 LRJS (LA LEY 19110/2011) a propósito de la impugnación por la vía del conflicto colectivo. No deja de ser, en todo caso, una muestra más de la necesidad de reconsiderar, con algo más de calma, la pertinencia de unas reglas –las del art. 47 ET– que al separarse de modo explícito –y seguramente con razones atendibles– de una de las líneas habituales de regulación en materia de reestructuraciones empresariales –la distinción individual/colectivo– están continuamente expuestas a producir incógnitas interpretativas o incluso algún sobresalto (cosa que también ocurre, por cierto, en el contexto de los preceptos paralelos de la legislación concursal concurrente).

Lo que quizá resulte un poco más problemático, en relación con ese tercer punto, es el grado de incertidumbre que normalmente pesará sobre el trabajador –el trabajador «individual»– a la hora de conocer el alcance subjetivo o numérico de la medida empresarial objeto de impugnación, cosa que muchas veces le resultará de difícil acceso. Por su parte, los dos puntos de tensión que apuntamos con anterioridad merecen valoración diferenciada: la ausencia de mención a la posibilidad de rescisión del contrato de trabajo ha de tomarse sencillamente como una confirmación de las correspondientes reglas sustantivas, pues no parece que existan motivos de peso para extender la regla tradicional del precepto procesal (dedicado en su origen, como sabemos, a supuestos de hecho que sí cuentan con tal derecho de rescisión) a la situación, más recientemente incorporada, de reducción temporal de jornada; en cambio, la ausencia de previsiones legales para la hipótesis de falta de seguimiento del procedimiento previsto para la reducción temporal de jornada amparada en causa de fuerza mayor sí constituye una deficiencia de envergadura, aunque no deberían existir muchos obstáculos para que por vía interpretativa se llegara a la conclusión de que la falta de autorización administrativa es motivo de nulidad, como, en supuesto de bastante analogía, se prevé para el despido colectivo.

Tres apuntes finales –que valen para los supuestos de reducción temporal de jornada pero probablemente también para las restantes decisiones empresariales que en tal precepto legal se contemplan– puede merecer el cauce de impugnación procesal abierto por el art. 138 LRJS (LA LEY

19110/2011). El primero de ellos tiene que ver con la legitimación para ponerlo en marcha, que aparentemente queda ceñida a los trabajadores que sean objeto de reducción de jornada, pero que tal vez deba considerarse apto asimismo para aquellos trabajadores que sufran alguna clase de afectación con la medida empresarial, por ejemplo por ser titulares de preferencias u otro tipo de garantías. El segundo tiene que ver con el objeto de la impugnación, que en principio es la decisión adoptada por el empresario al amparo de las vías «sustantivas» de referencia (entre ellas la del art. 47 ET (LA LEY 1270/1995)), pero que en la formulación actual del precepto puede ser cualquier otra decisión empresarial que entraña –por lo que ahora interesa– reducción de jornada para el trabajador, aunque se adopte de manera irregular. El tercero tiene que ver con la hipótesis de que la empresa en cuestión se encuentre declarada en concurso y de que, pese a ello, el empresario adopte decisiones de reducción de jornada –o de otro contenido– al margen de lo dispuesto en la legislación concursal, algo que según el proceso especial de despido colectivo actúa como causa de nulidad (art. 124.11 LRJS (LA LEY 19110/2011)) y que, una vez más, queda inédito en la regulación del cauce procesal que ahora valoramos.

IV. LA IMPUGNACIÓN DE LAS DECISIONES SOBRE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA A TRAVÉS DEL PROCESO DE CONFLICTO COLECTIVO

Ya sabemos que la actual legislación procesal laboral contiene otras vías de impugnación judicial de las decisiones que se adopten en relación con la reducción temporal de jornada. Probablemente la primera que deba citarse en este sentido, tanto por su consideración legal como por su relevancia práctica, es la que ofrece el proceso de conflicto colectivo, que está mencionada expresamente en el propio art. 47 ET (LA LEY 1270/1995) y que es objeto de habilitación específica, a estos fines, por el art. 153 LRJS (LA LEY 19110/2011). Según el primero de esos preceptos, cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores suficiente para alcanzar dimensión «colectiva» (cuando alcance, dicho con mayor precisión, los umbrales aplicados al despido conforme a lo que dispone el art. 51.1 ET (LA LEY 1270/1995)), «se podrá reclamar en conflicto colectivo», sin perjuicio de que en tal caso, como recuerda ese mismo artículo estatutario, también puedan interponerse demandas individuales por los trabajadores afectados, que, no obstante, quedarán paralizadas en su tramitación hasta la resolución del pleito colectivo. Según el segundo de los preceptos legales que nos sirven de referencia, el proceso de conflicto colectivo queda explícitamente abierto a la tramitación de demandas que versen no sólo sobre intereses generales de los trabajadores, sino también sobre la aplicación o interpretación de «una decisión empresarial de carácter colectivo», caracteres estos que

se atribuyen, de forma directa y expresa, a la decisión de la empresa que, tomada al amparo del art. 47 ET (LA LEY 1270/1995), tenga por objeto la reducción temporal de jornada, siempre que alcance, naturalmente, los mencionados umbrales numéricos.

La aplicación del proceso de conflicto colectivo a este tipo de pretensiones tiene como justificación, muy probablemente, el ánimo del legislador de crear para las restantes decisiones de reestructuración empresarial (modificación de condiciones, movilidad geográfica, suspensión de los contratos y reducción de jornada) una estructura procesal paralela a la del despido colectivo. Si para éste –el despido colectivo– se puso en marcha un doble canal de impugnación, dependiendo del carácter individual o colectivo de la acción ejercitada (e, indirectamente, del alcance individual o colectivo de la correspondiente decisión empresarial), para las decisiones empresariales no extintivas se ha considerado pertinente habilitar, igualmente, dos canales distintos de enjuiciamiento procesal en función de su impacto numérico, bien es cierto que en esta ocasión tal operación jurídica no ha quedado concentrada en un solo precepto legal (a diferencia de lo que hace el art.124 LRJS (LA LEY 19110/2011) para el despido colectivo, que da cobijo tanto a la impugnación colectiva como a la individual, aunque en este caso con la colaboración del proceso de despido objetivo), sino que se ha materializado mediante la conjunción de varios preceptos de la legislación procesal (los arts. 138 (LA LEY 19110/2011) y 153 LRJS (LA LEY 19110/2011)), preceptos procesales que, por otra parte, ya existían con anterioridad para la tramitación de otro tipo de demandas, aunque de notable similitud con las que ahora analizamos. En cualquier caso, se trata de una estructura normativa que proporciona un nivel de tutela judicial muy aproximado al procedimiento de despido colectivo, en el sentido de que permite tanto la impugnación de decisiones individuales como de decisiones de alcance colectivo y que, dentro de este segundo caso, da a los interesados la posibilidad de optar en exclusiva por la impugnación colectiva, de optar solamente por la impugnación individual o de optar por el uso concurrente de una y otra vía, hipótesis en la que, como dijimos, entra en juego una regla –también similar a la del despido colectivo– de subordinación de las impugnaciones individuales al resultado de la impugnación colectiva.

Ya vimos que la vía procesal dedicada a las impugnaciones de carácter individual (la del art. 138 LRJS (LA LEY 19110/2011)) suscitaba algunos problemas de interpretación, e incluso algún problema de congruencia interna. Algo parecido podría decirse de la vía procesal colectiva, que tiene su origen, como es bien sabido, en asuntos de otras características y que proyectada sobre el tema que ahora nos ocupa plantea, por lo pronto, una cuestión relativa al objeto de la impugnación. Como se dijo,

tanto el art. 47 ET (LA LEY 1270/1995) como el art. 153 LRJS (LA LEY 19110/2011) hablan a tal efecto de «decisiones empresariales», pero a pesar de ello cabe preguntarse si el proceso de conflicto colectivo puede ponerse en marcha tan sólo para la impugnación de ese tipo de actos o si, por el contrario, puede servir también para revisar, en su caso, los acuerdos colectivos que hubieran podido alcanzarse con ocasión del periodo de consultas. La cuestión no parece que quede del todo resuelta en los textos legales de referencia, entre otras razones porque el art. 47 ET (LA LEY 1270/1995), aunque comienza aludiendo a la posibilidad de que el trabajador impugne «las decisiones a que se refiere el presente apartado» (decisiones de suspensión o de reducción temporal de jornada), poco después, al referirse ya a las decisiones de alcance colectivo, dice sencillamente que «se podrá reclamar en conflicto colectivo», sin especificar el objeto de la reclamación. El art.153 LRJS (LA LEY 19110/2011), por su parte, acumula en su seno tantos incisos y matices (incrementados con la sucesión de reformas legales que se han llevado a cabo en los últimos tiempos), y usa tantos reovecos en su formulación, que hace verdaderamente difícil identificar con precisión, hoy en día, lo que es susceptible de conocimiento y resolución a través del proceso de conflicto colectivo. En nuestro caso, la duda se refiere sobre todo a la posibilidad de impugnación de los eventuales acuerdos que se alcancen entre el empresario y la representación de los trabajadores para implantar medidas de reducción temporal de jornada: ¿son tales acuerdos impugnables a través del proceso de conflicto colectivo?

Varios argumentos parecen conducir inexorablemente a una respuesta negativa, desde la interpretación literal de los preceptos legales implicados, que parecen ceñirse a la «decisión empresarial», hasta la comparación con el proceso de despido colectivo del art. 124 LRJS (LA LEY 19110/2011), en el que se insiste que el objeto formal de la impugnación, aunque ésta sea colectiva, es la decisión empresarial de referencia, y en el que la eventual existencia de un acuerdo previo se contempla tan sólo a los efectos de conformación de la parte demandada, pues en tal caso se ordena que se demande también a los firmantes del mismo (art. 124.4 LRJS (LA LEY 19110/2011)). A estas orientaciones de la legislación procesal hay que unir, desde luego, la declaración legal «sustantiva» según la cual el acuerdo alcanzado tras un periodo de consultas con vistas a la reducción temporal de jornada –como los de modificación de condiciones de trabajo, según el art. 41.4 ET– tan sólo puede ser objeto de impugnación por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión (art. 47 ET (LA LEY 1270/1995), párrafo séptimo). Sorprende, de todas formas, que un acuerdo colectivo no pueda ser objeto de revisión judicial más allá de esos motivos concretos de irregularidad, incluso cuando el legislador –de forma directa en la legislación sustantiva, de manera más indirecta en la

legislación procesal– pone formalmente obstáculos de ese calibre. De ahí que también pueda llegarse a la conclusión, con un poco más de reflexión, de que la vía general del proceso de conflicto colectivo es apta asimismo para la impugnación de instrumentos convencionales de ese tipo, en los que –sin necesidad de entrar ahora en su naturaleza jurídica y, en consecuencia, en su eventual equiparación con el convenio colectivo estatutario a efectos de impugnación directa por otras vías más singulares– se presupone, por definición, afectación «a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores», por utilizar los términos del art. 153.1 LRJS (LA LEY 19110/2011). De su lado, la declaración legal relativa a que el acuerdo conlleva en sí mismo la presunción de existencia de las causas necesarias para la pertinente toma de medidas por parte de la empresa (medidas de reducción temporal de jornada en este caso) no parece que pueda ser determinante en el terreno de la impugnación: de una parte porque tal declaración puede entenderse también como una guía para la correspondiente valoración judicial (interpretación más conforme, con toda seguridad, con el derecho a la tutela judicial efectiva), y de otra, porque en el acuerdo pueden existir otros aspectos litigiosos distintos de las causas, como el procedimiento de negociación o el ámbito funcional de aplicación. Nótese, además, que el proceso individual por reducción temporal de jornada no se interrumpe si en el curso de un proceso colectivo el empresario alcanza un acuerdo con los representantes de los trabajadores (art. 138.4 LRJS (LA LEY 19110/2011)).

Una segunda cuestión que podríamos plantear acerca del proceso de conflicto colectivo tiene que ver con la legitimación para ponerlo en marcha. De nuevo tropezamos con formulaciones legales de tono muy general, incapaces por sí solas de resolver los problemas específicos de las decisiones de reestructuración empresarial. Ya sabemos que el art. 47 ET (LA LEY 1270/1995) utiliza en este contexto fórmulas impersonales («se podrá reclamar»), que también están presentes, aunque con perspectiva algo distinta, en la redacción del art. 153 LRJS (LA LEY 19110/2011) («se tramitarán»). Siendo así, es claro que la identificación de los sujetos legitimados para el uso de esta vía procesal habrá de hacerse conforme a las reglas generales del conflicto colectivo, que exigen siempre, como es sabido, un sujeto colectivo «institucionalizado» o un sujeto con capacidad de «decisión colectiva» (art. 154 LRJS (LA LEY 19110/2011)). Partiendo necesariamente de estos presupuestos cabe hacerse un par de preguntas. En primer lugar cabría plantearse si es admisible en este caso concreto la impugnación a cargo del empresario en relación con sus propias decisiones de reducción de jornada, pregunta que no tendría apenas fundamento si no fuese por la previsión expresa de esta posibilidad con ocasión del proceso de despido colectivo (art. 124.3 LRJS (LA LEY 19110/2011)). ¿Tiene sentido la extensión de esa hipótesis, en términos equivalentes, a este otro caso de reducción temporal de

jornada? Desde luego, el empresario cuenta con la legitimación que de forma general le atribuye la legislación procesal para el proceso de conflicto colectivo (art. 154.c LRJS (LA LEY 19110/2011)), y puede que tenga interés, también en este caso, en obtener una declaración judicial que dé firmeza y seguridad a su propia decisión, sin desconocer, desde luego, que las medidas de reducción temporal de jornada no tienen la misma trascendencia económica y estructural que las decisiones de despido, y que su carácter temporal y transitorio, muy distinto del carácter definitivo del despido, obliga a tomar las distancias oportunas respecto de esa otra medida, mucho más conflictiva y problemática y, por ello mismo, mucho más necesitada de una declaración «oficial» que ofrezca suficiente certidumbre a los afectados. Por otro lado, también cabe plantearse si la acción de impugnación puede ser ejercitada por otros interlocutores distintos de los representantes «institucionalizados», concretamente por el grupo de trabajadores que, constituido en «comisión» en los casos de «ausencia de representación legal», puede asumir de manera más particularizada las tareas de consulta y negociación. Pero esta pregunta, que quizá merezca respuesta positiva, responde en verdad a un problema más general que ha empezado a plantearse en nuestro sistema desde hace pocos años y que requiere un horizonte de reflexiones mayor del que aquí podemos trazar.

Por lo demás, la tramitación de acciones de impugnación de decisiones empresariales de reducción de jornada a través del proceso de conflicto colectivo suscita algunos otros problemas particulares, ligados en última instancia a los nuevos usos que el legislador ha dado a un proceso que tradicionalmente ha tenido unos contornos bastante diferentes de los actuales. Son cuestiones que afectan en general a todos aquellos supuestos en los que el proceso de conflicto colectivo, diseñado en principio para abordar asuntos de otra fisonomía u otra naturaleza, se usa para un fin tan preciso como la impugnación de decisiones empresariales de reorganización o reestructuración de plantilla (como sucede en nuestro caso con la reducción de jornada). Por la índole de estos nuevos asuntos, tales cuestiones tienen que ver sobre todo con el plazo hábil para la impugnación (aspecto éste que no tenía mucho sentido en los conflictos colectivos «ordinarios») y con el contenido de la sentencia (que en los conflictos colectivos tradicionales no pasaba de ser una declaración general de utilidad interpretativa). Una vez que el proceso de conflicto colectivo ha empezado a dar cobijo también a las acciones de impugnación de decisiones de «gestión de recursos humanos» esos aspectos requieren en buena lógica mayor atención, aunque el legislador tampoco haya dado muchos pasos en ese sentido. En cualquier caso, a estos efectos pueden servir de guía tanto las reglas establecidas para la impugnación individual de ese tipo de decisiones (art. 138 LRJS (LA LEY 19110/2011)), como las que,

con un contenido muy similar, conforman el proceso de despido colectivo (art. 124 LRJS (LA LEY 19110/2011)).

El carácter temporal de la reducción de jornada pone de relieve, por otro lado, la necesidad de actuar con especial rapidez en la resolución del eventual proceso de conflicto colectivo, sencillamente por el paréntesis que la acción colectiva introduce en la tramitación de las impugnaciones individuales sobre ese mismo asunto (según se especifica en el art. 47 ET (LA LEY 1270/1995) y en el art. 138.4 LRJS (LA LEY 19110/2011)). Se trata, ciertamente, de una regla general (que se contiene en el art. 160 LRJS (LA LEY 19110/2011)), y de una regla que juega asimismo para el despido colectivo (art. 51.6 ET (LA LEY 1270/1995) y art. 124.6 LRJS (LA LEY 19110/2011)), pero si en este caso la paralización de las acciones individuales puede causar a lo sumo una agravación de las consecuencias económicas que el despido irregular produce para la empresa, en la reducción temporal de jornada, en la que preferentemente se juega la determinación del régimen cotidiano del tiempo de trabajo en una relación laboral viva, la respuesta tardía puede entrañar hasta la pérdida de sentido –más bien: pérdida de objeto– de la correspondiente reclamación, sin perjuicio de que el efecto natural de «reposición» que conlleva la estimación de la demanda pueda quedar compensado con el abono de los salarios dejados de percibir por los afectados (que en tal caso podrían tener la consideración de salarios debidos por «imposibilidad» de prestación de servicios imputable a la empresa). La pérdida de objeto por retraso excesivo del juicio se hace más patente aún en los casos en que la decisión empresarial sea objeto de declaración de nulidad, pues si en el despido cabe, formalmente al menos, la posibilidad de reintegración en la empresa, en la reducción temporal de jornada no parece que existan posibilidades de ejecución «real» del mandato judicial que se emita una vez superado el periodo de implantación de la medida, en cuyo caso la sentencia favorable al trabajador sólo podrá encontrar virtualidad mediante la condena al pago de las compensaciones oportunas.

V. OTRAS VÍAS DE REVISIÓN JUDICIAL DE LAS DECISIONES SOBRE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA

Dijimos en su momento que junto a los ya mencionados (los de los arts. 138 (LA LEY 19110/2011) y 153 LRJS (LA LEY 19110/2011)), que son sin duda los más directos y los de mayor recorrido a estos efectos, existen otros cauces procesales que también pueden albergar acciones de impugnación judicial relacionadas con la reducción temporal de la jornada de trabajo. Uno de ellos es el procedimiento de oficio (al que hace la oportuna alusión el art. 47 ET (LA LEY 1270/1995)), cuyo objeto específico es la revisión judicial de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas cuando, a

juicio de la autoridad laboral competente (o de las entidades públicas implicadas), tal acuerdo pudiera entrañar fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, especialmente si se sospechan fines de obtención indebida de prestaciones de desempleo (art. 148 LRJS (LA LEY 19110/2011)). No es éste momento apropiado para introducirnos en los vericuetos de este singular proceso, pero no está de más apuntar dos datos de cierto interés acerca del mismo. El primero se refiere a la clase de actos que pueden motivar esta peculiar impugnación, que pueden ser tanto los acuerdos alcanzados por los correspondientes interlocutores en el preceptivo periodo de consultas, como las decisiones empresariales que finalmente se adopten para implantar la reducción de jornada. Tras superarse algunas dudas iniciales, tanto la legislación sustantiva como la legislación procesal de referencia se cuidan en efecto de incluir uno y otro acto en el radio de acción del proceso de oficio, aunque ambas lo hacen, dicho sea de paso, con un explícito ánimo de distinguirlos a efectos de impugnación, ya que para el acuerdo se reservan las posibles imputaciones, por parte de la autoridad laboral, de los vicios de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, mientras que para la decisión empresarial tan sólo se contempla la posibilidad de uso indebido de las prestaciones de desempleo, a instancias en este caso de la entidad gestora competente. Es una diferencia aparentemente rotunda y de indudable relevancia, pero no parece que el tenor formal de esos pasajes legales impida una valoración más relativizada de esas distintas causas de impugnación, pues, por ejemplo, el fin de obtención indebida de prestaciones de desempleo también puede entenderse implícito en el concepto de fraude.

El segundo dato que vale la pena reseñar ahora procede, una vez más, del cotejo entre las vías de impugnación de las decisiones de reducción temporal de jornada y las que proporciona el ordenamiento jurídico para impugnar las decisiones de despido colectivo. Como en otros momentos hemos dicho, la ausencia de un proceso específico y exclusivamente dedicado a la impugnación de las decisiones de reestructuración empresarial distintas del despido, apto para canalizar la totalidad de las acciones que puedan ejercerse en este ámbito, crea alguna sensación de deficiencia, aunque sólo sea porque para el proceso de despido colectivo se prevén reglas y se dan respuestas que no es posible encontrar en esos otros supuestos. Por ejemplo, para el proceso de despido colectivo se establece de forma expresa la paralización de la eventual demanda de la autoridad laboral hasta la resolución, si se hubiese iniciado con anterioridad, del proceso puesto en marcha por los representantes de los trabajadores, en el que, en tal hipótesis, se da entrada directa a la propia autoridad laboral (art. 124.7 LRJS (LA LEY 19110/2011)), con el fin, se supone, de sostener, en ese otro pleito, sus posibles imputaciones. Además, la propia regulación del proceso de despido colectivo dispone, de modo complementario, que la sentencia del proceso de despido colectivo despliega la

eficacia de cosa juzgada sobre el proceso de oficio que, con motivo de aquella paralización, quedaba pendiente. Como es fácil de advertir, no existen reglas de ese tipo para los procesos que se pongan en marcha con objeto de impugnar las decisiones de reducción temporal de jornada, aunque tampoco se aprecian mayores obstáculos para aplicarles pautas similares, con las debidas adaptaciones.

Otro procedimiento que puede entrar en juego en estos casos –aunque, a diferencia del anterior, carece de referencias directas en la regulación legal sobre reducción temporal de jornada– es el que hoy en día ofrece la legislación procesal laboral para la impugnación de actos administrativos, que en este contexto puede utilizarse, como ya habrá imaginado el lector, para la impugnación de las resoluciones de la autoridad laboral competente en los casos de fuerza mayor (que puede motivar decisiones de suspensión de los contratos de trabajo, como dice el art. 47.3 ET (LA LEY 1270/1995), pero también decisiones de reducción temporal de jornada, como aclara el art. 31 RD 1483/2012 (LA LEY 18153/2012)). En este caso, la regulación procesal vuelve a presentar algunas lagunas, pues el pasaje legal de referencia –el párrafo 11 del art. 151 LRJS– tan sólo se refiere a la hipótesis de que se impugnen resoluciones administrativas que habiliten al empresario para adoptar medidas de despido en caso de fuerza mayor, y solamente al supuesto de que la sentencia dictada a resultados de dicho procedimiento deje sin efecto tales resoluciones y, en consecuencia, no sea aceptable la extinción de los contratos de trabajo llevada a cabo al amparo de las mismas. Tratándose de resoluciones administrativas referidas a la toma de decisiones de reducción de jornada en caso de fuerza mayor (que también pueden ser objeto de impugnación, como por lo demás precisa el art. 33 RD 1483/2012 (LA LEY 18153/2012)), la respuesta deberá seguir, pese al silencio del legislador, un esquema similar, aunque con las adaptaciones oportunas, dado que en caso de dejarse sin efecto la resolución de la autoridad laboral competente no podrá hablarse exactamente de reincorporación o readmisión al trabajo, sino tan sólo de reposición a la situación anterior o, si no fuera posible, de compensación por los salarios dejados de percibir (con los arreglos pertinentes en caso de haberse percibido prestaciones de desempleo). Cabría pensar también en la posibilidad de que fuese impugnada por el empresario una resolución administrativa denegatoria, pero en tal caso los problemas de aplicación de una eventual sentencia estimatoria serían desde luego de mucha menor envergadura.

Podría pensarse, en fin, en otras hipótesis de impugnación de actos relacionados con decisiones de reducción temporal de jornada. Ya sabemos, por ejemplo, que durante la preparación de la correspondiente decisión empresarial, y, en particular, durante el desarrollo del periodo de consultas

con los representantes de los trabajadores, pueden utilizarse mecanismos autónomos de solución de discrepancias. Es posible, en consecuencia, identificar supuestos de hecho en los que las acciones de impugnación promovidas por los interesados deban ser dirigidas contra los actos resultantes de ese tipo de procedimientos extrajudiciales, esto es, contra el acuerdo de mediación o contra el correspondiente laudo arbitral. Estas eventuales acciones, de todas formas, no plantean aquí –en la reducción temporal de jornada– ninguna particularidad de relieve: habrán de seguir los cauces dispuestos con carácter general en nuestro ordenamiento jurídico para la impugnación en sede jurisdiccional de ese tipo de actos o decisiones, cauces que, ciertamente, no van mucho más allá de una cláusula general de atribución de competencia a la jurisdicción social (art. 2.h LRJS (LA LEY 19110/2011)), sin perjuicio de la regla básica de equiparación de todos esos «productos» a los convenios colectivos a efectos de impugnación (art. 91.2 ET (LA LEY 1270/1995) y art. 153.2 LRJS (LA LEY 19110/2011)), y con independencia de que la legislación procesal se refiera a ellos de manera ocasional y sin un criterio definitivo de ordenación sistemática (como sucede con las reglas que se dedican a los laudos arbitrales en el contexto de los medios de evitación del proceso, concretamente en el seno del art. 65.4 LRJS (LA LEY 19110/2011)). Particulares contornos, también desde este punto de vista de su impugnación, presentarían tanto el acuerdo de «inaplicación» de convenio colectivo que tuviera por objeto una reducción temporal de la jornada de trabajo como el acuerdo o el laudo arbitral destinados a poner fin a las situaciones de controversia que con tal motivo pudieran surgir entre las partes afectadas (a la vista todo ello de lo dispuesto en el art. 82.3 ET (LA LEY 1270/1995)).