

### Aplicación al contrato a tiempo parcial de las cláusulas convencionales que limitan el trabajo en fines de semana y festivos.

**Elena Lasaosa Irigoyen**

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos.*

**Resumen:** *La sentencia comentada analiza si a quienes prestan servicios a tiempo parcial, con pacto expreso de que las horas de trabajo se distribuirán de lunes a domingo y festivos, les son aplicables los derechos a tener algunos descansos semanales coincidentes con el fin de semana y a no tener que prestar servicios más allá de un número de domingos y festivos anuales, que recoge el Convenio colectivo de grandes almacenes.*

**Palabras clave:** *Contrato de trabajo a tiempo parcial. Descanso semanal. Jornada. Fiestas laborales. Convenios colectivos.*

**Abstract:** *The commented ruling analyzes whether part-time employees, with an explicit agreement to distribute their working hours from Monday to Sunday and on bank holidays, are entitled to certain weekly rest periods coinciding with weekends and to a limit on the number of Sundays and bank holidays worked annually, as established in the Collective Bargaining Agreement for department stores.*

**Keywords:** *Part-time employment contract. Weekly rest. Working hours. Bank holidays. Collective bargaining agreements.*

---

#### I. Introducción

La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 29 de noviembre de 2024 resuelve la demanda de conflicto colectivo presentada por el sindicato UGT frente a la empresa Alcampo, solicitando que se reconozca el derecho de las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, con pacto expreso de que las horas de trabajo se distribuirán de lunes a domingo y festivos, a los descansos semanales en sábado y domingo establecidos en el artículo 30 del Convenio colectivo estatal de grandes almacenes, y al límite al trabajo en domingo y festivos contenido en el artículo 31 de esta norma convencional.

#### II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Audiencia Nacional.

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia núm. 160/2024, de 29 de noviembre.

**Tipo y número recurso o procedimiento:** Procedimiento de conflicto colectivo núm. 299/2024.

**ECLI:**ES:AN:2024:6294.

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Ilma. Sra. Dña. Ana Sancho Aranzasti.

**Votos Particulares:** carece.

### III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La discrepancia se plantea en torno a la interpretación y aplicación del Convenio colectivo estatal del sector de grandes almacenes (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de mayo de 2023, BOE 9 de junio de 2023); y más concretamente de sus arts. 30.5 y 31.

La Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) interpone demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional, frente a la empresa Alcampo. Solicita el sindicato que se reconozca a las personas empleadas de esta empresa con contrato de trabajo a tiempo parcial el derecho a que se les apliquen las reglas contenidas en los arts. 30.5 y 31 del Convenio colectivo del sector de grandes almacenes.

Estos últimos contienen, en lo que aquí interesa, varias previsiones relativas al descanso semanal, así como a la obligación de prestar servicios en domingos y festivos.

En primer lugar, en lo referente al descanso semanal, declara el art. 30.5 del Convenio aludido que:

*“las personas trabajadoras con más de cinco días de promedio de trabajo a la semana disfrutarán al menos de nueve fines de semana de descanso en los que se comprendan el sábado y el domingo”.*

Así pues, el Convenio reconoce un derecho a tener descanso al menos nueve fines de semana al año a quienes reúnan el requisito establecido, que consiste en tener más de cinco días de promedio de trabajo a la semana. Además se fija una escala para ir aproximándose progresivamente a ese objetivo, el cual se alcanzará totalmente en el año 2026. A ello se añade que quienes trabajen en las zonas de apertura generalizada disfrutarán de un descanso de fin de semana adicional, alcanzando en 2026 la cifra de diez en total.

Conviene señalar que esta materia se aborda asimismo en el art. 20 del Plan de Igualdad de la empresa demandada. Respetando lo establecido en el art. 30.5 del Convenio colectivo de grandes almacenes, el Plan de Igualdad aporta algunas mejoras (concretamente, el derecho a que dos de los descansos en fin de semana se acumulen a un viernes o a un lunes dando lugar a tres días seguidos de descanso, de un lado; y de otro, a que quienes trabajan cuatro ó cinco días semanales de promedio anual disfruten de al menos seis libranzas de dos días consecutivos al año, de ellos dos en fin de semana).

En segundo lugar, en cuanto a la obligación de trabajar en domingos y festivos, el art. 31 del Convenio estatal de grandes almacenes preceptúa que:

*“las personas trabajadoras con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana no tendrán obligación de trabajar en domingos o festivos, en centros o establecimientos abiertos al público más allá de 22 domingos y festivos en zonas de apertura generalizada”.* Aportando a continuación una regulación específica para los casos de apertura al público no generalizada.

En síntesis, lo que hace este último artículo es fijar una limitación al número de domingos y festivos en que se debe trabajar al año, la cual resulta aplicable a quienes

reúnan el requisito establecido (tener más de tres días de promedio de trabajo a la semana).

Por otra parte, resulta relevante en este litigio la circunstancia de que en la empresa Alcampo, los contratos a tiempo parcial llevan incorporada la siguiente cláusula: “*La distribución del tiempo de trabajo será de lunes a domingo y festivos*”.

A partir de esta situación, el pleito se origina porque la empresa no está reconociendo los derechos que recogen los citados arts. 30.5 y 31 del Convenio colectivo de grandes almacenes a las personas trabajadoras a tiempo parcial, por las razones que a continuación se expondrán, lo que motiva la presentación de demanda de conflicto colectivo por parte del sindicato UGT.

En definitiva, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional deberá dirimir si las previsiones convencionales reseñadas deben aplicarse también a las personas trabajadoras a tiempo parcial de la empresa Alcampo, quienes según ha quedado dicho, tienen un pacto expreso en cuya virtud sus horas de trabajo se distribuirán de lunes a domingos y festivos.

#### **IV. Posición de las partes**

##### *1. Parte demandante*

Según sostiene la organización actora (FeSMC-UGT), a las personas que trabajan a tiempo parcial en Alcampo se les deben reconocer los derechos al descanso semanal en fin de semana y a la limitación del trabajo en domingos y festivos, en los términos que recogen los arts. 30.5 y 31 del Convenio colectivo estatal de grandes almacenes. Entendiéndose que cumplen los requisitos fijados en estos preceptos: tener respectivamente “*más de cinco días de promedio de trabajo a la semana*” (art. 30.5) y “*más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana*” (art. 31).

Alega el sindicato que estas personas tienen una cláusula contractual según la cual sus horas de trabajo se distribuirán de lunes a domingo y festivos, lo que permite afirmar que trabajan de lunes a domingo y festivos, es decir más de cinco días a la semana. Por lo tanto, no permitirles el disfrute de estos derechos constituye una discriminación de quienes trabajan a tiempo parcial. Discriminación que incide además en sus derechos de conciliación, en una plantilla formada mayoritariamente por mujeres.

##### *2. Parte demandada*

La empleadora se opone a la demanda negándose a aplicar los arts. 30.5 y 31 del Convenio a quienes no realicen trabajo efectivo más de 5 y 3 días a la semana, respectivamente. Señala que debe distinguirse entre los días trabajados de promedio y los días “potencialmente trabajados”. Con relación a estos últimos, expone que la distribución de la jornada de las personas empleadas a tiempo parcial podrá realizarse en cualquier día de la semana, en consonancia con el art. 27 del Convenio (“*La distribución de la jornada podrá realizarse cualquier día de la semana*”); pero ello no quiere decir que todos los días de la semana y los festivos sean efectivamente laborables, sino tan solo potencialmente laborables. Y el requisito fijado en los arts. 30.5 y 31 se refiere a los días efectivamente trabajados.

También argumenta la empresa que no se trata aquí de una diferencia entre las personas trabajadoras a tiempo completo y a tiempo parcial. En este sentido, alega que quienes trabajan a tiempo completo pero solamente de lunes a viernes, tampoco cumplen el requisito de tener más de cinco días de promedio de trabajo a la semana y por lo tanto no se les reconocen los derechos al descanso en fines de semana que contiene el art. 30.5.

##### *3. Parte interesada*

Comparece también como parte interesada en este conflicto colectivo la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO); que en esencia

mantiene la misma posición que la empresa oponiéndose a la demanda, al entender que los arts. 30.5 y 31 del Convenio colectivo de grandes almacenes requieren, para su aplicación, la existencia de trabajo fáctico y no meramente teórico por encima de los días semanales fijados.

## **V. Normativa aplicable al caso**

### **Normativa:**

Como claramente se aprecia, la resolución de este litigio requiere establecer la correcta interpretación de los arts. 30 y 31 del Convenio colectivo estatal del sector de grandes almacenes (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de mayo de 2023, BOE 9 de junio de 2023), alusivos al descanso semanal y a la obligación de trabajar en domingos y festivos. Previsiones que han sido mejoradas por el III Plan de Igualdad de Alcance, art. 20, como ya se ha señalado.

Para alcanzar la intelección correcta de las referidas cláusulas convencionales, la sentencia se apoya en las reglas de interpretación de las normas y de los contratos del Código Civil (Real Decreto de 24 de julio de 1889), en concreto en sus arts. 3.1; 1281; 1282; 1283; y 1285.

Con la misma finalidad interpretativa, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional pone en relación dichas cláusulas con el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), en referencia al descanso semanal.

### **Jurisprudencia:**

Esta sentencia nos recuerda la jurisprudencia emanada de la Sala Cuarta del TS sobre los criterios de interpretación de los convenios colectivos, con cita de las siguientes resoluciones:

- STS-SOC núm. 104/2020 (rcud 3174/2017), de 5 de febrero (ECLI:ES:2020:570).
- STS-SOC núm. 904/2020 (rco 132/2019), de 13 de octubre (ECLI:ES:2020:3376).
- STS-SOC núm. 904/2020 (rcud 132/2019), de 13 de octubre (ECLI:ES:TS:2020:3376).
- STS-SOC núm. 577/2020 (rcud 223/2018), de 1 de julio (ECLI:ES:TS:2020:2462).
- STS-SOC núm. 1125/2020 (rco 80/2019), de 15 de diciembre (ECLI:ES:TS:2020:4407).
- STS-SOC núm. 1135/2020 (rco 76/2019), de 21 de diciembre (ECLI:ES:TS:2020:4475).

## **VI. Doctrina básica**

La doctrina de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en este pronunciamiento puede condensarse de esta manera:

- Los convenios colectivos deben interpretarse utilizando los siguientes criterios: 1º) interpretación literal; 2º) interpretación sistemática; 3º) interpretación histórica; 4º) interpretación finalista. Sin que proceda la interpretación analógica para cubrir lagunas, y teniendo en cuenta que el convenio debe ser interpretado en su conjunto.
- Los arts. 30.5 y 31 del Convenio colectivo estatal del sector de grandes almacenes deben entenderse en el sentido de que los derechos al descanso semanal y a la limitación del trabajo en domingos y festivos que recogen solamente se aplican a las personas que trabajen, efectivamente, más del número establecido de días por semana, como promedio anual.
- No se aprecia discriminación de las personas trabajadoras a tiempo parcial ni tampoco discriminación por razón de sexo, dado que las reglas

controvertidas se aplican por igual a quienes trabajan a tiempo parcial pero cumplen el requisito expresado, consistente en prestar servicios más de 3 o más de 5 días a la semana de promedio.

## VII. Parte dispositiva

Se desestima la demanda, con base en los preceptos convencionales y legales y en la doctrina jurisprudencial reseñados, absolviendo a la empresa de todos los pedimentos.

Sin imposición de costas.

## VIII. Pasajes decisivos

La Sala de lo Social de la AN se apoya en la doctrina jurisprudencial sobre la interpretación de los convenios colectivos:

- *Atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: 1º) La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC). 2º) La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). 3º) La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). 4º) La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). 5º) No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable. 6º) Los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el “espiguelo”.*

Se concluye que las cláusulas convencionales en discusión solo resultan aplicables a quienes trabajan de hecho más de cinco o de tres días por semana, a través de la interpretación literal, es decir el primero de los referidos criterios, para lo que se acude incluso al diccionario:

- *Si efectivamente los arts. 30 y 31 condicionan el reconocimiento de los derechos a trabajar “de promedio” más de cinco o más de tres días de trabajo a la semana, siendo el promedio según el diccionario de la RAE el término medio de algo, es obvio que para el cálculo del mismo se deben haber trabajado los días sobre los que se calcula la media, sin que sea posible, como aquí se pretende, extender dicho cálculo a los hipotéticos días que pudieran trabajarse.*

Y ello, sin que esta intelección implique discriminación alguna de las personas trabajadoras a tiempo parcial, ni tampoco discriminación por razón de sexo:

- *A los trabajadores contratados a tiempo parcial que efectivamente han trabajado una media superior a la fijada en el convenio, se les ha reconocido el derecho que ahora se exige por lo que ninguna vulneración del derecho a la igualdad puede aducirse respecto a los trabajadores a tiempo completo ni apreciarse discriminación alguna tomando en consideración el dato de la alta feminización de la plantilla de la empresa.*

## IX. Comentario

El conflicto colectivo que dirime esta sentencia gira en torno a la aplicabilidad a los trabajadores a tiempo parcial de dos artículos del Convenio colectivo estatal de grandes almacenes, como ya se ha expuesto.

Versan estos sobre el descanso semanal y el trabajo en domingos y festivos, materia en la cual las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos que quienes lo hacen a tiempo completo, sin que deba aplicarse a su tiempo de descanso ninguna reducción proporcional a la de su jornada. Así se desprende del art. 12.4 d) ET, que veta toda discriminación, y establece la proporcionalidad de los derechos únicamente cuando corresponda en atención a su naturaleza.

Significa ello que este colectivo de trabajadores está sometido, sin particularidades, al vigente régimen legal del descanso semanal y de las festividades laborales, ubicado en el art. 37 ET. Precepto que es desarrollado a su vez por varias normas reglamentarias: el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, cuyo art. 6 establece algunas peculiaridades aplicables al sector del comercio (al que pertenece la empresa Alcampo); así como el RD 2001/1983, de 28 de julio, cuyo art. 47, que sigue en vigor, impone un incremento del 75% en la retribución de las horas prestadas en festivo o durante los días de descanso semanal salvo descanso compensatorio (pero que solamente resulta aplicable a las horas extraordinarias, SSTS, Social, 13 de mayo de 2014 -rec.181/2013-, 17 de junio de 2018 -rec. 227/2016- y 18 de diciembre de 2020 -rec. 62/2019-).

Como no podría ser de otra manera, este régimen legal y reglamentario que acaba de exponerse es mejorable por la vía del convenio colectivo, y a ello se dedican los dos preceptos convencionales discutidos. En primer lugar, el art. 30.5 del Convenio colectivo de grandes almacenes recoge el derecho a tener descansos semanales que coincidan con el fin de semana completo, como mínimo, nueve veces al año.

Al respecto, es importante poner de relieve que nuestro ordenamiento no reconoce a las personas trabajadoras un derecho a que su descanso semanal coincida con el fin de semana, por lo que esta cláusula del convenio supone una evidente mejora.

Y es que en efecto, el art. 37 ET admite sin ambages que el trabajo en domingos pueda formar parte de la jornada ordinaria. Pues cuando afirma que el descanso semanal comprenderá el día completo del domingo y parte del sábado o del lunes “*con carácter general*”, está expresando que la coincidencia con el domingo tiene un carácter meramente dispositivo y que por tanto puede fijarse otro día de la semana para el descanso, siempre que así se acuerde por convenio o por contrato. Incluso cuando se haya establecido que el descanso tenga lugar en fin de semana, este puede acumularse por periodos de hasta catorce días, lo que trae como resultado igualmente que se presten servicios en fin de semana. Y a todo ello se suma que, en el sector del comercio al que pertenece la empresa Alcampo, el art. 6 del Real Decreto 1561/1995 permite trocear el descanso semanal de día y medio, separando el medio para su disfrute en otro día de la semana o para su acumulación por periodos de hasta cuatro semanas. Todo lo cual lleva a concluir que poder gozar de descansos que comprendan enteramente el sábado y el domingo, como recoge el art. 30.5 del Convenio, es una mejora nada desdeñable con relación al marco legal, para las personas trabajadoras del comercio.

Por otra parte, el art. 31 del mismo Convenio fija un tope al número de domingos y festivos que los empleados han de trabajar obligatoriamente en un año, como ya se ha indicado.

Poniendo esta última cláusula en relación con la ordenación legal hay que partir de que, según acaba de afirmarse, el ET permite que el trabajo en domingos forme parte de la jornada ordinaria; y lo cierto es que no establece ninguna limitación al número de domingos que se deba trabajar anualmente.

Y en lo que concierne a las festividades, a pesar del tenor literal del art. 37.2 (“*Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable*”), la jurisprudencia admite que las empresas puedan exigir a sus trabajadores el trabajo en festivos, incluso dentro de la jornada ordinaria, siempre que concurran razones técnicas y organizativas -SSTS, Social, 11 de febrero de 2010 (rec. 33/2009); y 20 de abril de 2010 (rec. 3296/2008)-

Fácilmente se comprende, así pues, que la limitación del número de domingos y festivos anuales de trabajo supone asimismo otra importante ventaja, fijada por vía convencional.

Ahora bien, se trata de dos mejoras que el Convenio de grandes almacenes no asigna a toda la plantilla, sino únicamente a quienes cumplan determinadas exigencias. Y es en la configuración de estos requerimientos donde surgen las dudas.

La primera es qué significan exactamente los requisitos fijados: tener “más de cinco días de promedio de trabajo a la semana”, o “más de tres”. La Sala responde que equivale a trabajar de hecho más de cinco o más de tres días por semana de media, y que no es suficiente con que la actividad pueda desarrollarse en cualquiera de los días de la semana y los festivos. Argumentando que para poder calcular el promedio o término medio de algo, se deben tener los datos reales y efectivos (los días trabajados); y no los datos hipotéticos (días en los que teóricamente pudiera trabajarse).

Pero una vez sentada la interpretación correcta surge un problema nada desdeñable, consistente en que quedan fuera del disfrute de los derechos controvertidos la gran mayoría de los trabajadores a tiempo parcial.

La Sala entiende que aun así no concurre discriminación alguna, porque la aplicabilidad de las cláusulas analizadas no depende de que se tenga un contrato a tiempo completo o a tiempo parcial, sino de que se trabaje de media más de un número de días por semana. De manera que existen algunas personas con contrato a tiempo completo que no cumplen la condición establecida, por ejemplo, porque trabajan de lunes a viernes y por tanto no lo hacen más de cinco días por semana; y a la inversa personas con contrato a tiempo parcial que sí la cumplen, porque independientemente de cuántas horas trabajen, lo hacen un número de días por semana superior al requerido.

La sentencia examinada refuerza su argumentación aludiendo a “la finalidad de los negociadores” (interpretación finalista), para afirmar que el art. 30.5 del Convenio pretende favorecer a quienes trabajan más de cinco días a la semana, que son justamente quienes tienen mayores dificultades de conciliación, compensándoles con una serie de fines de semana completos de descanso para que puedan atender sus necesidades familiares.

En cuanto a la limitación a la prestación laboral en domingos y festivos contenida en el art. 31, aplicable solo a quienes trabajan más de tres días por semana, y aunque la sentencia no lo menciona expresamente, la empresa alude en su argumentación a cuál pueda ser el sentido de este requisito: permitir que la empleadora realice contrataciones de tres o menos días semanales, que le sirvan para cubrir precisamente los fines de semana; posibilitando a la vez que las personas así empleadas pueda compatibilizar esta actividad con otra.

Finalmente, la Sala de lo Social de la AN descarta que concorra discriminación por razón de sexo, remitiéndose al mismo razonamiento que conduce a descartar la discriminación de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Ello, a pesar de la relación directa que tienen los preceptos convencionales controvertidos con la conciliación de la vida laboral y familiar, tal y como declara el propio art. 30.5 del Convenio que comienza afirmando: “*A fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar...*”. Y recuérdese que el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral puede constituir discriminación por razón de sexo, según tiene declarado el Tribunal Constitucional -SSTC 3/2007, de 15 de enero y 26/2011, de 14 de marzo- y tal y como explicita el art. 4.2 c) ET. A lo que se añade, en este caso, el alto grado de feminización de la plantilla de la empresa, como expresa el sindicato demandante.

## X. Apunte final

Según se desprende de esta Sentencia, no resultan discriminatorias las cláusulas del Convenio analizado, que excluyen del reconocimiento de algunos derechos a quienes no alcanzan a trabajar más de cierto número de días por semana,

En otros términos, para la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, este Convenio no vulnera la Directiva 97/81/CE, Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, cuando dispone: *“Por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”*.

Pero inevitablemente, la solución de este litigio suscita algunos interrogantes. En primer lugar, cabe preguntarse si el convenio colectivo podría igualmente dejar fuera de un beneficio a las personas trabajadoras cuya jornada no alcanzase un determinado número de horas por semana (en lugar de un número de días por semana como aquí sucede).

Más concretamente qué sucedería si por ejemplo, una cláusula convencional exigiera, para el reconocimiento de determinados derechos, tener una jornada que alcanzase como mínimo un porcentaje de horas de la jornada completa; de tal manera que entre las personas trabajadoras a tiempo parcial, algunas cumplieran el requisito y otras no. Pues bien, la respuesta la encontramos en la Sentencia de esta misma Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 6 de marzo de 2013 (Rec. 253/2009), que anuló por discriminatorio un precepto del Convenio colectivo de grandes almacenes 2009-2012, que declaraba: *“Los trabajadores a tiempo parcial que realicen una jornada igual o superior al 80% de la máxima prevista en el Convenio disfrutarán de iguales derechos que los empleados a tiempo completo, salvo los salariales que se abonarán a prorrata de su jornada”*.

Téngase presente, de otro lado, que para que se aprecie discriminación de los trabajadores a tiempo parcial, no es óbice que el precepto controvertido excluya solo a una parte y no a la totalidad de este colectivo, según se desprende de la doctrina del TJUE. En este sentido es ilustrativa la Sentencia de 19 de octubre de 2023, Lufthansa Cityline, Asunto C-660/2020. En ella se declaró discriminatoria una cláusula convencional que condicionaba el pago de una retribución complementaria a la superación de un número de horas de trabajo, de tal modo que para los pilotos a tiempo parcial la probabilidad de alcanzar el umbral fijado era “significativamente inferior a la de los pilotos a tiempo completo”. Otros supuestos en los que el TJUE apreció discriminación a pesar de que no afectaba a todos los trabajadores a tiempo parcial sino solo a algunos, serían los resueltos en las SSTJUE 27 de mayo de 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/2002; y 10 de junio de 2010, Bruno y Pettini, Asuntos C-395/08 y 396/08.