

Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Quinta, Sentencia de 13 Mar. 2019, C-437/2017

Ponente: Levits, Egils.

En el asunto C-437/17,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, Austria), mediante resolución de 29 de junio de 2017, recibida en el Tribunal de Justicia el 19 de julio de 2017, en el procedimiento entre

Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH

y

EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente del Tribunal de Justicia, en funciones de Presidente de la Sala Quinta, y los Sres. F. Biltgen y E. Levits (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. H. Saugmandsgaard Øe;

Secretario: Sra. V. Giacobbo-Peyronnel, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 3 de mayo de 2018;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, por la Sra. S. Ameshofer y por los Sres. G. Storch y R. Storch, Rechtsanwälte, asistidos por el Sr. K. Mayr, experto;

- en nombre de EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, por el Sr. F. Marhold, Rechtsanwalt;

- en nombre del Gobierno austriaco, por el Sr. G. Hesse, en calidad de agente;

- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. Kellerbauer y D. Martin, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 25 de julio de 2018;

dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 45 TFUE y del artículo 7, apartado 1, del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión (DO 2011, L 141, p. 1).

2. Esta petición se ha presentado en el marco de un litigio entre Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (comité de empresa de EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH; en lo sucesivo, «comité de empresa de Eurothermen») y EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (en lo sucesivo, «Eurothermen»), en relación con el cómputo parcial, a efectos de la determinación de los derechos a vacaciones anuales retribuidas de los trabajadores de Eurothermen, de los períodos de trabajo que estos hayan prestado en otras empresas.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. El artículo 7, apartado 1, del Reglamento n. °492/2011 dispone:

«En el territorio de otros Estados miembros y por razón de la nacionalidad, el trabajador nacional de un Estado miembro no podrá ser tratado de forma diferente a los trabajadores nacionales, en cuanto se refiere a las condiciones de empleo y de trabajo, especialmente en materia de retribución, de despido y de reintegración profesional o de nuevo empleo, si hubiera quedado en situación de desempleo.»

Derecho austriaco

4. El artículo 2, apartado 1, de la Urlaubsgesetz (Ley sobre las Vacaciones), de 7 de julio de 1976 (BGBl. 1976/390, en su versión publicada en el BGBl. I, 2013/3; en lo sucesivo, «UrlG»), tiene el siguiente tenor:

«El trabajador tendrá derecho a un período ininterrumpido de vacaciones retribuidas por cada año de trabajo. La duración de las vacaciones será de treinta días laborables cuando el trabajador acumule menos de veinticinco años de servicio y, una vez cumplidos los veinticinco años, se incrementará a treinta y seis días laborables.»

5. El artículo 3 de la UrlG dispone lo siguiente:

«(1) A efectos de determinar la duración de las vacaciones se computarán los períodos de empleo prestados en la misma empresa sin interrupciones de más de tres meses en cada caso.[...]

(2) A efectos de determinar la duración de las vacaciones se computarán:

1. el tiempo de servicio prestado en una relación laboral diferente [...] en el territorio nacional, siempre que su duración sea de al menos seis meses;

[...].

(3) Los períodos a que se refiere el apartado 2, punto 1, [...] solo se computarán hasta un límite máximo de cinco años. [...]

[...]»

Litigio principal y cuestión prejudicial

6. Eurothermen es una sociedad que opera en el sector del turismo. Está domiciliada en Bad Schallerbach (Austria) y tiene en plantilla un determinado número de trabajadores que han prestado servicio anteriormente en otras empresas en el territorio de Estados miembros distintos de la República de Austria.

7. El comité de empresa de Eurothermen, en su condición de órgano de representación de los trabajadores de esta empresa, presentó demanda con arreglo al procedimiento especial previsto en el artículo 54, apartado 2, de la Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (Ley relativa a las competencias y al procedimiento en materia de seguridad social y de Derecho laboral) de 7 de marzo de 1985 (BGBl. 104/1985).

8. Dicha demanda, dirigida contra Eurothermen, versa sobre los derechos a vacaciones anuales retribuidas de los trabajadores de la empresa que han prestado servicio anteriormente en otras empresas en el territorio de Estados miembros distintos de la República de Austria.

9. Según el comité de empresa de Eurothermen, el hecho de que el artículo 3, apartados 2, punto 1, y 3, del UrlG limite a cinco años el cómputo de los períodos de trabajo prestados anteriormente en otras empresas establecidas en otros Estados miembros constituye una restricción a la libre circulación de trabajadores, garantizada por el artículo 45 TFUE.

10. Sostiene que, de conformidad con el Derecho de la Unión, estos períodos de trabajo prestados anteriormente deben computarse en su integridad, de modo que todo trabajador que acredite veinticinco años de experiencia profesional tenga derecho a una sexta semana de vacaciones con arreglo al artículo 2, apartado 1, de la UrlG.

11. La demanda presentada por el comité de empresa de Eurothermen fue desestimada en primera instancia por el Landesgericht Wels (Tribunal Regional de Wels, Austria) y, en apelación, por el Oberlandesgericht Linz (Tribunal Superior Regional de Linz, Austria).

12. Elevado un recurso de casación al Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, Austria), este alberga dudas sobre si una normativa como la controvertida en el litigio principal constituye una discriminación indirecta a la luz del artículo 45 TFUE, en relación con el artículo 7, apartado 1, del Reglamento n.º 492/2011, o un obstáculo a efectos del artículo 45 TFUE. Si tal fuera el caso, el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal) considera que se plantearía asimismo la cuestión de la justificación de dicho régimen.

13. A este respecto, el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal) señala que, según su propia jurisprudencia y una doctrina unánime, el artículo 3, apartado 2, punto 1, de la UrlG debe interpretarse en el sentido de que los períodos de trabajo prestados en empresas nacionales y no nacionales deben tratarse de la misma manera. Así pues, pese al tenor de dicha disposición, los períodos de trabajo prestados anteriormente en el extranjero también deben tenerse en cuenta, hasta un máximo de cinco años en total.

14. En estas circunstancias, el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la cuestión prejudicial siguiente:

«¿Deben interpretarse el artículo 45 TFUE y el artículo 7, apartado 1, del Reglamento [...] n.º 492/2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores, en el sentido de que se oponen a una normativa nacional como la que es objeto del procedimiento principal (artículo 3, apartado 2, punto 1, en relación con los artículos 3, apartado 3, y 2, apartado 1, de la [UrlG]), con arreglo a la cual un trabajador que acumula un total de veinticinco años de servicio pero no los ha prestado en la misma empresa austriaca solo tiene derecho a cinco semanas de vacaciones anuales, mientras que un trabajador que ha prestado veinticinco años de servicio en la misma empresa austriaca tiene derecho a seis semanas de vacaciones anuales?»

Sobre la cuestión prejudicial

15. Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 45 TFUE y el artículo 7, apartado 1, del Reglamento n.º 492/2011 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que, para determinar si un trabajador con un total de veinticinco años de actividad profesional tiene derecho a un incremento de sus vacaciones anuales retribuidas de cinco a seis semanas, prevé que los años de trabajo prestados en el marco de una o varias relaciones laborales anteriores a la que mantiene con su empresa actual solo se computan hasta un máximo de cinco, aunque su número real sea superior.

Sobre el artículo 45 TFUE, apartado 2, y el artículo 7, apartado 1, del Reglamento n.º 492/2011

16. Con carácter preliminar, debe recordarse que el artículo 45 TFUE, apartado 2, prohíbe toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo. El artículo 7, apartado 1, del Reglamento n.º 492/2011 no es más que una expresión específica del principio de no discriminación consagrado en el citado artículo 45 TFUE, apartado 2, en el ámbito específico de las condiciones de empleo y de trabajo, y, por tanto, debe ser interpretado del mismo modo que este último artículo (sentencia de 5 de diciembre de 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, en lo sucesivo, «SALK», EU:C:2013:799, apartado 23 y jurisprudencia citada).

17. Dado que el derecho a vacaciones anuales retribuidas reconocido a los trabajadores forma parte indudablemente del ámbito de las condiciones de empleo y de trabajo, la normativa nacional controvertida en el litigio principal está comprendida en el ámbito de aplicación de las disposiciones citadas en el apartado anterior.

18. En este sentido, según reiterada jurisprudencia, la regla de igualdad de trato, recogida tanto en el artículo 45 TFUE como en el artículo 7 del Reglamento n.º 492/2011, prohíbe no solo las discriminaciones manifiestas basadas en la nacionalidad, sino también cualquier forma de discriminación encubierta que, aplicando otros criterios de diferenciación, conduzca de hecho al mismo resultado (véanse, en particular, las sentencias de 5 de diciembre de 2013, SALK, C-514/12, EU:C:2013:799, apartado 25 y jurisprudencia citada, y de 2 de marzo de 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, apartado 35 y jurisprudencia citada).

19. En este contexto, el Tribunal de Justicia ha precisado que una disposición de Derecho nacional, pese a ser indistintamente aplicable en función de la nacionalidad, debe considerarse indirectamente discriminatoria cuando, por su propia naturaleza, pueda afectar más a los trabajadores nacionales de otros Estados miembros que a los trabajadores nacionales, con el consiguiente riesgo de que perjudique particularmente a los primeros, a menos que esté justificada objetivamente y sea proporcionada al objetivo perseguido (véase la sentencia de 2 de marzo de 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, apartado 36 y jurisprudencia citada).

20. En el caso de autos, en virtud de los artículos 2, apartado 1, y 3, apartados 1 a 3, de la UrlG, el derecho a vacaciones anuales retribuidas se eleva, tras veinticinco años de actividad profesional, a seis semanas, cuando los períodos de trabajo se hayan prestado en la empresa actual. Si el trabajador ha trabajado anteriormente para otro u otros empleadores, esta actividad profesional solo puede tenerse en cuenta por un período máximo de cinco años. Así, para tener derecho a seis semanas de vacaciones anuales retribuidas, un trabajador debe, o bien haber completado veinticinco años de actividad profesional en su empresa actual, o bien reunir un total de veinticinco años de actividad profesional siempre que al menos veinte se hayan prestado en su empresa actual.

21. Como se ha señalado en el apartado 13 de la presente sentencia, si bien el artículo 3, apartado 2, punto 1, de la UrlG solamente se refiere al tiempo de servicio prestado anteriormente «en el territorio nacional», según reiterada jurisprudencia del Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal) y una doctrina unánime, esta disposición debe interpretarse en el sentido de que los períodos de trabajo cubiertos por un trabajador en otras empresas se tendrán en cuenta de manera idéntica, pero hasta un máximo de cinco años en total, con independencia de que se hayan prestado en el territorio nacional o en otro Estado miembro.

22. En lo que respecta a la existencia de una eventual discriminación contraria al artículo 45 TFUE, apartado 2, y al artículo 7, apartado 1, del Reglamento n.º 492/2011, es preciso señalar que una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, establece, como indicó el Abogado General en el punto 21 de sus conclusiones, una diferencia de trato entre los trabajadores en función de su antigüedad en su empresa actual. En efecto, con arreglo a dicha normativa, los años cubiertos anteriormente en otra u otras empresas solo se computarán por un máximo de cinco, aunque su número real sea superior, de manera que un trabajador que acumule un total de veinticinco años de actividad profesional y que haya completado al menos veinte en su empresa actual tiene derecho a seis semanas de vacaciones anuales retribuidas, mientras que un trabajador con un total de veinticinco años de actividad profesional que no haya completado veinte en su empresa actual solo tiene derecho a cinco semanas de vacaciones anuales retribuidas.

23. De ello se desprende que esta normativa no puede generar una discriminación basada directamente en la nacionalidad, dado que es indistintamente aplicable a todos los trabajadores que tengan al menos veinticinco años de actividad profesional, cualquiera que sea su nacionalidad.

24. Según el comité de empresa de Eurothermen y la Comisión Europea, la normativa nacional controvertida en el litigio principal debe considerarse indirectamente discriminatoria. En efecto, según afirman, los trabajadores austriacos residen en su gran mayoría en Austria y allí comienzan su carrera profesional, por lo que pueden permanecer fácilmente en la misma empresa más de veinticinco años y, por lo tanto, beneficiarse de la sexta semana de vacaciones anuales

retribuidas, de conformidad con el artículo 2, apartado 1, de la UrlG. Precisan que, en este contexto, basta con constatar que la mayoría de los trabajadores que cumplen el requisito de veinticinco años de antigüedad previsto en el artículo 2, apartado 1, de la UrlG son austriacos.

25. En cambio, según alegan el comité de empresa de Eurothermen y la Comisión Europea, los trabajadores nacionales de otros Estados miembros, que normalmente comienzan su carrera profesional en su Estado miembro de origen, no comenzarían a trabajar para un empleador austriaco hasta más tarde, de modo que les resultaría más difícil obtener la antigüedad requerida para disfrutar, en las mismas condiciones que los trabajadores austriacos, de la sexta semana de vacaciones anuales retribuidas. En este sentido, el comité de empresa de Eurothermen y la Comisión Europea señalan que la mayoría de los trabajadores afectados por el cómputo parcial de los períodos de trabajo prestados anteriormente en otras empresas, previsto en el artículo 3, apartado 3, de la UrlG, son nacionales de otros Estados miembros.

26. En primer lugar, cabe señalar que la normativa nacional controvertida en el litigio principal perjudica a la totalidad de los trabajadores, tanto austriacos como nacionales de otros Estados miembros, que acumulen un total de veinticinco años de actividad profesional pero no hayan completado al menos veinte en su empresa actual, en comparación con aquellos que acumulen veinticinco años de actividad profesional y hayan completado al menos veinte en su empresa actual. En efecto, por lo que se refiere a la primera categoría de trabajadores, el hecho de haber cambiado de empleo tiene por efecto que la experiencia profesional adquirida en empresas anteriores solo se compute hasta el máximo de cinco años previsto en el artículo 3, apartado 3, de la UrlG.

27. Para que esa diferencia de trato entre trabajadores en función de su antigüedad en su empresa actual pueda considerarse indirectamente discriminatoria, en el sentido del artículo 45 TFUE, apartado 2, y del artículo 7, apartado 1, del Reglamento n.º 492/2011, por su propia naturaleza debe poder afectar más a los trabajadores procedentes de otros Estados miembros que a los trabajadores nacionales.

28. Pues bien, contrariamente a lo que alegan el comité de empresa de Eurothermen y la Comisión, de la resolución de remisión se desprende que nada parece indicar que los trabajadores austriacos permanezcan de manera generalizada al servicio de su empresa actual durante veinticinco años. Por tanto, no se ha acreditado que esta normativa beneficie a los trabajadores austriacos en particular, con respecto a los trabajadores nacionales de otros Estados miembros.

29. Habida cuenta de estas consideraciones, no puede concluirse que los trabajadores afectados por el cómputo limitado de los períodos de trabajo prestados anteriormente en otras empresas, previsto en el artículo 3, apartado 3, de la UrlG, sean mayoritariamente nacionales de otros Estados miembros.

30. Por otra parte, a diferencia de lo que indica la Comisión en sus observaciones, en el supuesto de que se compruebe que la mayoría de los trabajadores que cumplen el criterio de los veinticinco años de antigüedad previsto en el artículo 2, apartado 1, de la UrlG son de nacionalidad austriaca, esta comprobación no permite por sí sola concluir, como se desprende del apartado 28 de la presente sentencia, que los trabajadores nacionales de los demás Estados miembros son objeto de una discriminación indirecta.

31. En segundo lugar, la argumentación de la Comisión no puede basarse ni, de manera general, en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia según la cual la calificación de una medida nacional como «indirectamente discriminatoria» no exige que tenga por efecto favorecer a la totalidad de los propios nacionales o perjudicar solo a los nacionales de los demás Estados miembros (sentencia de 20 de junio de 2013, Giersch y otros, C-20/12, EU:C:2013:411, apartado 45 y jurisprudencia citada) ni, de manera específica, en la respuesta que el Tribunal de Justicia dio en su sentencia de 5 de diciembre de 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799).

32. En efecto, por una parte, como ha señalado el Abogado General en el punto 35 de sus conclusiones, la jurisprudencia citada en el apartado anterior solo es pertinente cuando se

demuestra que la normativa nacional controvertida en el litigio principal puede afectar en mayor medida a los trabajadores nacionales de otros Estados miembros que a los trabajadores nacionales. Pues bien, dado que esto no sucede en el presente asunto, dicha jurisprudencia no puede servir de base para considerar que tal normativa sea indirectamente discriminatoria.

33. Por otra parte, el asunto que dio lugar a la sentencia de 5 de diciembre de 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799), se refería a los trabajadores de una entidad territorial, que había adoptado la normativa controvertida con el fin de permitir la movilidad entre un grupo de empleadores distintos y no de recompensar la fidelidad de un empleado para con un empleador determinado. De ello se deduce que el razonamiento desarrollado por el Tribunal de Justicia en dicha sentencia no es aplicable a la normativa nacional controvertida en el litigio principal, que tiene precisamente por objeto recompensar la fidelidad de un trabajador hacia su empresa actual.

34. De las consideraciones anteriores se desprende que una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que establece una diferencia de trato entre los trabajadores en función de su antigüedad en su empresa actual, no puede considerarse por ese motivo indirectamente discriminatoria de los trabajadores nacionales de otros Estados miembros ni, por tanto, contraria al artículo 45 TFUE, apartado 2.

Sobre el artículo 45 TFUE, apartado 1

35. Es preciso determinar, asimismo, si las disposiciones nacionales controvertidas en el litigio principal constituyen un obstáculo a la libre circulación de los trabajadores, prohibido por el artículo 45 TFUE, apartado 1.

36. A este respecto, es preciso recordar que, ciertamente, el artículo 45 TFUE, así como el conjunto de las disposiciones del Tratado relativas a la libre circulación de personas, tienen por objeto facilitar a los nacionales de los Estados miembros de la Unión el ejercicio de todo tipo de actividad profesional en el territorio de la Unión y se oponen a las medidas que pudieran colocarlos en una situación desfavorable en el supuesto de que desearan ejercer una actividad en el territorio de un Estado miembro distinto de su Estado miembro de origen. En este contexto, los nacionales de los Estados miembros disfrutan del derecho, fundado directamente en el Tratado, de abandonar su Estado miembro de origen para desplazarse al territorio de otro Estado miembro y permanecer en este con el fin de ejercer allí una actividad (sentencia de 18 de julio de 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, apartado 33 y jurisprudencia citada).

37. Sin embargo, el Derecho primario de la Unión no puede garantizar a un trabajador que su desplazamiento a un Estado miembro distinto de su Estado miembro de origen sea neutro en materia social, puesto que, habida cuenta de las disparidades existentes entre los regímenes y las legislaciones de los Estados miembros, tal desplazamiento puede ser, según los casos, más o menos ventajoso en este aspecto para la persona de que se trate (sentencia de 18 de julio de 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, apartado 34 y jurisprudencia citada).

38. En efecto, el Derecho de la Unión tan solo garantiza que los trabajadores que ejerzan una actividad en el territorio de un Estado miembro distinto de su Estado miembro de origen estarán sujetos a las mismas condiciones que los trabajadores de ese otro Estado miembro (sentencia de 23 de enero de 2019, Zyla, C-272/17, EU:C:2019:49, apartado 45 y jurisprudencia citada).

39. Como ha señalado el Abogado General en los puntos 51 y 58 de sus conclusiones, estas consideraciones se aplican tanto a un trabajador que desee dejar una empresa sujeta a la legislación austriaca como a un trabajador, nacional de otro Estado miembro, interesado en un puesto de trabajo en Austria.

40. Contrariamente a lo que alegan el comité de empresa de Eurothermen y la Comisión, la normativa nacional controvertida en el litigio principal no puede disuadir a los trabajadores austriacos que consideren la posibilidad de dejar su empresa actual para trabajar en una empresa de otro Estado miembro y que deseen regresar posteriormente a su empresa inicial. Procede señalar, al igual que lo hace el Abogado General en los puntos 60 a 62 de sus conclusiones, que dicha argumentación se basa en un conjunto de circunstancias demasiado aleatorias e indirectas

para que se considere que dicha normativa puede obstaculizar la libre circulación de los trabajadores (véase, en este sentido, la sentencia de 27 de enero de 2000, Graf, C-190/98, EU:C:2000:49, apartado 25).

41. De lo anterior se desprende que una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, no puede calificarse de «obstáculo a la libre circulación de los trabajadores», prohibido en virtud del artículo 45 TFUE, apartado 1.

42. Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que el artículo 45 TFUE y el artículo 7, apartado 1, del Reglamento n.º 492/2011 deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que, para determinar si un trabajador con un total de veinticinco años de actividad profesional tiene derecho a un incremento de sus vacaciones anuales retribuidas de cinco a seis semanas, prevé que los años de trabajo prestados en el marco de una o varias relaciones laborales anteriores a la que mantiene con su empresa actual solo se computan hasta un máximo de cinco, aunque su número real sea superior.

Costas

43. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto,

FALLO

el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

El artículo 45 TFUE y el artículo 7, apartado 1, del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que, para determinar si un trabajador con un total de veinticinco años de actividad profesional tiene derecho a un incremento de sus vacaciones anuales retribuidas de cinco a seis semanas, prevé que los años de trabajo prestados en el marco de una o varias relaciones laborales anteriores a la que mantiene con su empresa actual solo se computan hasta un máximo de cinco, aunque su número real sea superior.

(*). Lengua de procedimiento: alemán.