

**Asunto C-407/19****Resumen de la petición de decisión prejudicial con arreglo al artículo 98, apartado 1, del Reglamento de procedimiento del Tribunal de Justicia****Fecha de presentación:**

24 de mayo de 2019

**Órgano jurisdiccional remitente**

Raad van State (Consejo de Estado, Bélgica)

**Fecha de la resolución de remisión:**

16 de mayo de 2019

**Partes demandantes:**

Katoen Natie Bulk Terminals NV

General Services Antwerp NV

**Parte demandada:**

Belgische Staat (Estado belga)

**Objeto del procedimiento en el litigio principal**

El recurso interpuesto en el litigio principal está dirigido a la anulación del koninklijk besluit van 10 juli 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 5 juli 2004 betreffende de erkenning van havenarbeiders in de havengebieden die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid (Real Decreto de 10 de julio de 2016 por el que se modifica el Real Decreto de 5 de julio de 2004 relativo al reconocimiento de los trabajadores portuarios en las zonas portuarias que estén comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley de 8 de junio de 1972 por la que se organizan las labores portuarias) (*Belgisch Staatsblad* de 13 de julio de 2016).

**Objeto y fundamento jurídico de la petición de decisión prejudicial**

Solicitud planteada de conformidad con el artículo 267 TFUE.

Las siete cuestiones prejudiciales plantean en esencia si la legislación belga en materia de reconocimiento de trabajadores portuarios, que fue adaptada mediante el Real Decreto impugnado en 2016 de resultados de un escrito de requerimiento de la Comisión, es compatible con las disposiciones sobre libre circulación (artículos 34, 35 TFUE, 45 TFUE, 49 TFUE y 56 TFUE) y sobre competencia (artículos 101 TFUE, 102 TFUE y 106 TFUE).

### Cuestiones prejudiciales

- 1) ¿Deben interpretarse los artículos 49 TFUE, 56 TFUE, 45 TFUE, 34 TFUE, 35 TFUE, 101 TFUE o 102 TFUE, en relación o no con el artículo 106 TFUE, apartado 1, en el sentido de que se oponen al régimen establecido en el artículo 1 del koninklijk besluit van 10 juli 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 5 juli 2004 «betreffende de erkenning van havenarbeiders in de havengebieden die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid» (Real Decreto de 5 de julio de 2004 relativo al reconocimiento de los trabajadores portuarios en las zonas portuarias que estén comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley de 8 de junio de 1972 por la que se organizan las labores portuarias), en relación con el artículo 2 del citado Real Decreto de 5 de julio de 2004, a saber, el régimen aplicable a los trabajadores portuarios mencionados en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, del citado Real Decreto de 5 de julio de 2004, con ocasión de su reconocimiento por la comisión administrativa, compuesta de forma paritaria en parte por miembros designados por las organizaciones de empresarios representadas en el subcomité paritario en cuestión, y en parte por miembros designados por las organizaciones de trabajadores representadas en el subcomité paritario, estén o no incluidos en el grupo de trabajadores portuarios, en virtud del cual en el reconocimiento de dichos trabajadores para su inclusión se tienen en cuenta las necesidades de mano de obra, habida cuenta además de que no se prevé una fecha límite para la comisión administrativa y que contra sus resoluciones de reconocimiento se prevé únicamente un recurso judicial?
- 2) ¿Deben interpretarse los artículos 49 TFUE, 56 TFUE, 45 TFUE, 34 TFUE, 35 TFUE, 101 TFUE o 102 TFUE, en relación o no con el artículo 106 TFUE, apartado 1, en el sentido de que se oponen al régimen introducido mediante el artículo 4, apartado 1, puntos 2, 3, 6 y 8, del Real Decreto de 5 de julio de 2004, tal como ha sido sustituido o, en su caso, introducido mediante el artículo 4, puntos 2, 3, 4 y 6, del impugnado Real Decreto de 10 de julio de 2016, a saber, el régimen que establece como requisito para el reconocimiento como trabajador portuario que el trabajador a) sea declarado médicamente apto por el servicio externo de prevención y protección en el trabajo al cual esté asociada la organización de empresarios que ha sido designada como mandataria de conformidad con el artículo 3 *bis* de la wet van 8 juni 1972 «betreffende de havenarbeid» (Ley de 8 de junio

- de 1972 por la que se organizan las labores portuarias), y b) haya superado las pruebas psicotécnicas realizadas por el organismo designado como mandatario a tal fin por la organización autorizada de empresarios de conformidad con el citado artículo 3 *bis* de la Ley de 8 de junio de 1972, c) hayan asistido durante tres semanas al curso preparatorio sobre seguridad en el trabajo y de obtención de la cualificación profesional y hayan superado el examen final, y d) ya dispongan de un contrato de trabajo si se trata de un trabajador portuario que no esté incluido en el grupo, lo cual incluirá, en relación con el artículo 4, apartado 3, del Real Decreto de 5 de julio de 2004, que los trabajadores portuarios extranjeros deberán poder acreditar que cumplen requisitos comparables en otro Estado miembro para que, a efectos de la aplicación de la normativa controvertida, ya no queden sujetos a dichos requisitos?
- 3) ¿Deben interpretarse los artículos 49 TFUE, 56 TFUE, 45 TFUE, 34 TFUE, 35 TFUE, 101 TFUE o 102 TFUE, en relación o no con el artículo 106 TFUE, apartado 1, en el sentido de que se oponen a la normativa introducida mediante el artículo 2, apartado 3, del Real Decreto de 5 de julio de 2004, sustituida por el artículo 2 del impugnado Real Decreto de 10 de julio de 2016, a saber, la normativa en virtud de la cual los trabajadores portuarios que no estén incluidos en el grupo y, por lo tanto, sean contratados directamente por un empresario mediante un contrato de trabajo de conformidad con la wet van 3 juli 1978 «betreffende de arbeidsovereenkomsten» (Ley de 3 de julio de 1978, relativa a los contratos de trabajo) y la duración de su reconocimiento se limita a la duración de dicho contrato de trabajo, de suerte que deberá iniciarse en cada caso un nuevo procedimiento de reconocimiento?
- 4) ¿Deben interpretarse los artículos 49 TFUE, 56 TFUE, 45 TFUE, 34 TFUE, 35 TFUE, 101 TFUE o 102 TFUE, en relación o no con el artículo 106 TFUE, apartado 1, en el sentido de que se oponen a la normativa introducida mediante el artículo 13/1 del Real Decreto de 5 de julio de 2004, en su versión introducida por el artículo 17 del Real Decreto de 10 de julio de 2016, a saber, la disposición transitoria en virtud de la cual los contratos de trabajo mencionados en la tercera cuestión prejudicial deben ser celebrados en un primer momento por tiempo indefinido; desde el 1 de julio de 2017 por cuando menos dos años; desde el 1 de julio de 2018 por cuando menos un año; desde el 1 de julio de 2019 por cuando menos seis meses, y desde el 1 de julio de 2020 con una duración que se determinará libremente?
- 5) ¿Deben interpretarse los artículos 49 TFUE, 56 TFUE, 45 TFUE, 34 TFUE, 35 TFUE, 101 TFUE o 102 TFUE, en relación o no con el artículo 106 TFUE, apartado 1, en el sentido de que se oponen a la normativa establecida en el artículo 15/1 del Real Decreto de 5 de julio de 2004, introducida por el artículo 18 del Real Decreto de 10 de julio de 2016, a saber, la disposición (transitoria) en virtud de la cual los trabajadores portuarios reconocidos conforme a la normativa anterior son reconocidos de

pleno derecho como trabajadores portuarios en el grupo, por lo que se dificulta la posibilidad de contratación directa (con un contrato fijo) de los trabajadores portuarios por un empresario y se impide a los empresarios contar con trabajadores cualificados celebrando directamente con ellos un contrato fijo y ofreciéndoles seguridad laboral conforme a las normas de Derecho laboral común?

- 6) ¿Deben interpretarse los artículos 49 TFUE, 56 TFUE, 45 TFUE, 34 TFUE, 35 TFUE, 101 TFUE o 102 TFUE, en relación o no con el artículo 106 TFUE, apartado 1, en el sentido de que se oponen a la normativa introducida mediante el artículo 4, apartado 2, del Real Decreto de 5 de julio de 2004, sustituido por el artículo 4, punto 7, del Real Decreto de 10 de julio de 2016, a saber, la normativa en virtud de la cual un convenio colectivo establecerá las condiciones y modalidades en las que puede ser contratado un trabajador portuario en una zona portuaria distinta de aquella para la que haya sido reconocido, por lo que se limita la movilidad de los trabajadores entre las zonas portuarias sin que el legislador aclare cuáles pueden ser tales requisitos o modalidades?
- 7) ¿Deben interpretarse los artículos 49 TFUE, 56 TFUE, 45 TFUE, 34 TFUE, 35 TFUE, 101 TFUE o 102 TFUE, en relación o no con el artículo 106 TFUE, apartado 1, en el sentido de que se oponen a la normativa introducida mediante el artículo 1, apartado 3, del Real Decreto de 5 de julio de 2004, sustituido por el artículo 1, punto 2, del Real Decreto de 10 de julio de 2016, a saber, la normativa en virtud de la cual los trabajadores (logísticos) que realizan un trabajo en el sentido del artículo 1 del koninklijk besluit van 12 januari 1973 «tot oprichting en vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het Havenbedrijf» (Real Decreto de 12 de enero de 1973, por el que se crea la Comisión Paritaria de los Puertos y se establecen su denominación y su competencia), en lugares en los que las mercancías son sometidas, al objeto de su preparación para su ulterior distribución o envío, a una transformación que genera indirectamente un valor añadido demostrable, deben disponer de un certificado de seguridad, de suerte que dicho certificado de seguridad tendrá el valor de un reconocimiento en el sentido de la Ley de 8 de junio de 1972, por la que se organizan las labores portuarias, habida cuenta de que dicho certificado será solicitado por el empresario que haya suscrito un contrato de trabajo con un trabajador para realizar actividades en tal sentido y su expedición se efectuará previa presentación del contrato de trabajo y del documento de identidad y para lo cual las normas procesales que deban observarse se determinarán mediante convenio colectivo, sin que el legislador aclare este aspecto?

### **Disposiciones del Derecho de la Unión invocadas**

Artículos 34 TFUE, 35 TFUE, 45 TFUE, 49 TFUE, 56 TFUE, 101 TFUE, 102 TFUE y 106 TFUE

### **Disposiciones de Derecho nacional invocadas**

Artículo 23 de la Grondwet (Constitución)

Artículo 583 del Gerechtelijk Wetboek (Código Judicial)

Artículo II.3 y II.4 del Wetboek Economisch Recht (Código de Derecho Económico)

Real Decreto de 10 de julio de 2016 por el que se modifica el Real Decreto de 5 de julio de 2004 relativo al reconocimiento de los trabajadores portuarios en las zonas portuarias que estén comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley de 8 de junio de 1972 por la que se organizan las labores portuarias (Decreto impugnado en el litigio principal)

Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (Ley de 5 de diciembre de 1968, relativa a los convenios colectivos y a los comités paritarios)

Ley de 8 de junio de 1972 por la que se organizan las labores portuarias

### **Breve exposición de los hechos y del procedimiento principal**

- 1 El Decreto impugnado modifica el Real Decreto de 5 de julio de 2004 relativo al reconocimiento de los trabajadores portuarios en las zonas portuarias que estén comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley de 8 de junio de 1972 por la que se organizan las labores portuarias.
- 2 Estas modificaciones fueron introducidas de resultas de un escrito de requerimiento remitido por la Comisión Europea el 28 de marzo de 2014.
- 3 Como se desprende de la resolución de remisión, la Comisión sostenía que la normativa en materia de labores portuarias constituía una vulneración del artículo 49 TFUE. En esencia, la Comisión sostenía que la normativa belga en materia de contratación de trabajadores portuarios disuadía a las empresas extranjeras de constituir establecimientos en Bélgica, de suerte que no podían elegir libremente a los miembros de su personal, sino que estaban obligados a recurrir a los trabajadores portuarios reconocidos, incluso para tareas logísticas. Además, la movilidad geográfica de estos trabajadores portuarios era muy limitada. Según la resolución de remisión, el 17 de mayo de 2017 la Comisión notificó al Estado belga que se había paralizado el procedimiento por infracción.

### Alegaciones esenciales de las partes en el procedimiento principal

- 4 El órgano jurisdiccional remitente desestima una serie de motivos que están basados puramente en el Derecho nacional.
- 5 Las demandantes en el litigio principal invocan una vulneración por el Decreto impugnado de las libertades fundamentales, consagradas en el Derecho de la Unión, en materia de libre circulación y de competencia, en relación con el artículo 106 TFUE, apartado 1.
- 6 Las demandantes alegan en particular que mediante el Decreto impugnado, que fue aprobado de resultas de un escrito de requerimiento remitido por la Comisión Europea el 28 de marzo de 2014, se pretendía aparentemente liberalizar el mercado de trabajo, pero, en esencia, se reafirman o introducen siete restricciones innecesarias y desproporcionadas en la normativa en vigor en materia de labores portuarias.
- 7 *Primera restricción:* El requisito de reconocimiento de todos los trabajadores portuarios no dedicados a actividades logísticas por una comisión administrativa compuesta por organizaciones de empresarios y organizaciones de trabajadores. Por el lado de los empresarios, participan únicamente las asociaciones de empresarios locales autorizadas y, por el lado de los trabajadores, únicamente los representantes que desempeñan tal cargo («*closed shop*»). A juicio de las demandantes, esta exigencia da lugar a una compartimentación artificial del mercado de trabajo por los operadores monopolísticos. Asimismo, se da una violación de las garantías procesales elementales puesto que, por ejemplo, no se prevé un plazo dentro del cual la comisión deba resolver ni tampoco las vías de recurso. Asimismo, el reconocimiento para la inclusión en el grupo supone que se tendrán en cuenta las necesidades de mano de obra, por lo que se obstaculiza el libre acceso al mercado de trabajo: la comisión administrativa, en cuyo seno las organizaciones profesionales disponen de un derecho de veto, puede seguir restringiendo el mercado de trabajo hasta un número fijo de trabajadores y, de este modo, evitar a los «*outsiders*».
- 8 *Segunda restricción:* a juicio de las demandantes, el Decreto impugnado introduce dos nuevos derechos exclusivos. En primer lugar, la aptitud médica para las labores portuarias debe ser apreciada por el servicio externo (con competencia exclusiva) para la prevención y la protección en el trabajo al que la organización de empresarios autorizada esté asociada y, en segundo lugar, el candidato a trabajador portuario deberá superar las pruebas psicotécnicas, realizadas por el organismo que haya sido designado a tal efecto por la misma organización de empresarios autorizada. Este nuevo doble monopolio refuerza, en opinión de las demandantes, el monopolio existente de las asociaciones locales de empresarios. De este modo, resulta por completo ilusoria la liberalización del mercado de trabajo.

- 9 *Tercera restricción:* la liberalización del acceso al mercado de trabajo portuario para los trabajadores no pertenecientes al grupo, esto es, los trabajadores que contratan directamente con un empresario, es puramente teórica, pues la duración del reconocimiento de estos trabajadores no pertenecientes al grupo se limita a la duración de su contrato de trabajo. En caso de que el trabajador en cuestión quiera desempeñarse de nuevo como trabajador portuario, en la misma empresa o en otra distinta, deberá pasar de nuevo todo el proceso de reconocimiento. Tanto para los trabajadores portuarios que son contratados inicialmente (o de nuevo) por un periodo de breve duración (por ejemplo, contratos de días o semanas), como para el empresario o empresarios en cuestión, tal restricción carece de sustento material y es prohibitiva, innecesaria y desproporcionada. Se resta atractivo a la contratación fuera del grupo, y el Decreto impugnado pretende evitar una verdadera apertura del mercado de trabajo.
- 10 *Cuarta restricción:* las demandantes rechazan la innecesaria, inmotivada y excesivamente prolongada normativa transitoria –hasta el 1 de julio de 2020– que establece el Decreto impugnado.
- 11 *Quinta restricción:* la autorización de pleno derecho de todos los trabajadores portuarios existentes como trabajadores portuarios incluidos en el grupo menoscaba la posibilidad de que el empresario contrate de forma directa a trabajadores portuarios (experimentados).
- 12 *Sexta restricción:* en opinión de las demandantes, se introducen nuevas e innecesarias restricciones al derecho de los empresarios y de sus trabajadores a desarrollar una actividad laboral (u ordenar su desarrollo) en una zona portuaria distinta de aquella en la cual el trabajador en cuestión ha obtenido el reconocimiento. Tales restricciones no existen en ningún otro lugar de la Unión Europea.
- 13 *Séptima restricción:* se introducen nuevos e innecesarios obstáculos para la contratación de trabajadores que desarrollan tareas logísticas. Estos trabajadores deben disponer de un certificado de seguridad. Se ha optado por la denominada tarjeta Alfapass, introducida con vistas a la lucha contra el terrorismo y que en la actualidad se ha extendido a las empresas logísticas establecidas en la zona portuaria, sin justificación alguna y de un modo que diverge por completo de cuanto se observa usualmente en los demás lugares de la Unión Europea. La empresa Alfapass bvba es controlada por Ceba, la asociación monopolista de empresas portuarias de Amberes, y por Alfaport, la federación sectorial privada del puerto de Amberes, lo cual refuerza aún más la posición monopolística de la asociación empresarial en cuestión. Asimismo, la tarjeta Alfapass supone un considerable gasto adicional para el empresario.
- 14 Las restricciones antes expuestas van más allá de lo necesario para alcanzar los objetivos de interés general perseguidos y no están justificadas. Las razones imperiosas de interés general aducidas por la demandada no son convincentes.

- 15 Asimismo, las demandantes alegan que el Decreto impugnado vulnera además el artículo 106 TFUE, apartado 1, al adoptar medidas en relación con las asociaciones de empresarios, los servicios externos de prevención y de protección en el trabajo a los que aquellas están asociadas y los órganos por ellos designados encargados de la realización de pruebas psicotécnicas, a todos los cuales se atribuye un derecho exclusivo de adoptar medidas que dan lugar a una vulneración de la libertad de establecimiento.
- 16 Además, según las demandantes, las restricciones antes citadas entrañan una vulneración de los artículos 101 TFUE y 102 TFUE, en relación con el artículo 106 TFUE, apartado 1. A su entender, el Decreto impugnado ratifica, reorganiza y refuerza derechos exclusivos y facultades de control de las organizaciones empresariales locales, que de este modo siguen controlando directa e indirectamente el acceso al mercado de trabajo. Además, los miembros de las asociaciones de empresarios disfrutaban de un monopolio colectivo para ofrecer servicios de manipulación de mercancías en las zonas portuarias. Esta estructura que restringe la competencia, cuando no la excluye, distorsiona en una medida considerable la normal competencia o bien hace esta imposible.
- 17 En opinión de las demandantes, del hecho de que, en última instancia, la Comisión Europea haya cerrado definitivamente el procedimiento de infracción por razones políticas, si bien se reserva el seguimiento de la situación, no cabe deducir que el Decreto impugnado y la normativa sobre las labores portuarias modificadas mediante este son compatibles con el Derecho de la Unión.
- 18 La demandada niega que el Decreto impugnado infrinja la libertad de establecimiento u otras libertades y alega que ni el escrito de requerimiento de la Comisión ni la jurisprudencia del Tribunal de Justicia citada por las demandantes de Justicia proporcionan pruebas suficientes de que exista violación alguna. La demandada afirma que la Comisión no puso fin al procedimiento de infracción por razones políticas sino porque se atendieron las preocupaciones expresadas por ella.
- 19 Las demandantes no han acreditado que el Decreto impugnado entrañe una discriminación directa o indirecta que pueda vulnerar las disposiciones del Tratado, pues todas las sociedades, con independencia de su lugar de establecimiento, están sujetas a estas normas. No se coloca a las sociedades de otros Estados miembros en una situación jurídica o fáctica menos ventajosa que la de las sociedades nacionales. Aun cuando el Decreto impugnado sí fuera directa o indirectamente discriminatorio, las demandantes deberán probar en concreto qué perjuicio consideran haber sufrido como consecuencia de la constitución o de la actividad de su empresa.
- 20 Además, la demandada sostiene que, si existieran tales restricciones (lo cual niega), la normativa en materia de labores portuarias de la que forma parte el Decreto impugnado constituye una normativa necesaria y proporcionada que está justificada, en particular porque, al mismo tiempo, 1) garantiza a los trabajadores



portuarios una elevada seguridad en su subsistencia, 2) prevé una flexibilidad suficiente, puesto que estos trabajadores portuarios son (o pueden ser) contratados de un modo que tenga en cuenta la constante fluctuación de la oferta de trabajo, y 3) garantiza la calidad de las labores portuarias y la seguridad de los trabajadores portuarios.

- 21 En cuanto atañe a las vulneraciones aducidas de las normas sobre competencia, la demandada sostiene que las demandantes plantean los hechos y la posición de las organizaciones de empresarios de forma incorrecta, que el sistema actual es, precisamente, más flexible que el anterior y que la Comisión no había formulado ninguna observación desde el punto de vista de los artículos 101 TFUE y 102 TFUE en relación con el artículo 106 TFUE, apartado 1. Además, las demandantes no aportan ninguna prueba de la vulneración de las normas sobre competencia y deducen varios de los derechos y facultades de las organizaciones de empresarios por ellas citados de una normativa distinta del Decreto impugnado.

### **Breve exposición de la fundamentación de la petición de decisión prejudicial**

- 22 La demandada en el litigio principal planteó que se trata de una situación meramente interna, por lo que no es aplicable el TFUE. Sin embargo, el órgano jurisdiccional remitente, adhiriéndose a la tesis de las demandantes, considera que en el presente asunto se dan varios aspectos transfronterizos y que, por consiguiente, no se trata de una situación meramente interna.
- 23 La interpretación de las libertades fundamentales consagradas en el TFUE resulta pertinente en el caso de autos, pues el órgano jurisdiccional remitente debe examinar la legalidad de un decreto que regula las labores portuarias y que está sujeto a determinadas restricciones, y que es aplicable, sin distinción por razón de la nacionalidad, a todos los trabajadores y empresarios que desarrollen (u ordenen la realización de) labores portuarias en una zona portuaria.
- 24 El órgano jurisdiccional remitente hace constar que los artículos del Tratado relativos a la libre circulación son normas fundamentales para la Unión y que todo obstáculo a estas libertades, por pequeño que sea, estará prohibido. No obstante, podrán admitirse las medidas que puedan impedir o hacer menos atractivo el uso de las libertades fundamentales garantizadas en el TFUE, siempre que persigan un objetivo de interés general, sean adecuadas para garantizar su consecución y no vayan más allá de lo necesario para alcanzar el objetivo perseguido.
- 25 Según el órgano jurisdiccional remitente, en primer lugar deberá examinarse si las restricciones en materia de contratación de personal dentro y fuera del grupo de trabajadores portuarios reconocidos y las normas de adopción de decisiones por la comisión administrativa son compatibles con las disposiciones en materia de libre circulación establecidas en el TFUE. Sin embargo, en cuanto atañe a la falta de un procedimiento de recurso aducida por las demandantes, el órgano jurisdiccional remitente señala que según el Derecho belga (artículo 583, apartado 4, del Código Judicial), una resolución positiva o negativa sobre la concesión por la comisión

administrativa del reconocimiento como trabajador portuario sí puede ser impugnada directamente mediante un recurso judicial.

- 26 A continuación, se plantea la cuestión de si ha de considerarse proporcionado que solo un servicio externo de prevención y protección en el trabajo al que esté asociada la organización local de empresarios pueda declarar la idoneidad médica para las labores portuarias del candidato a trabajador portuario. La misma cuestión se suscita en lo tocante a las pruebas psicotécnicas, respecto a la cual el órgano jurisdiccional remitente señala que el trabajador extranjero también deberá demostrar que cumple requisitos similares en materia de labores portuarias. Esta cuestión se suscita también, en opinión del órgano jurisdiccional remitente, respecto a la prueba de cualificación técnica que debe superarse. De igual modo, alberga dudas sobre si la exigencia de disponer de un contrato de trabajo resulta adecuada con vistas al objetivo perseguido por el legislador en relación con las garantías de seguridad en las labores portuarias.
- 27 De igual modo, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta, en cuanto atañe a la duración del reconocimiento y a la normativa transitoria desarrollada, si estas son, en cuanto tales, compatibles con el Derecho de la Unión.
- 28 El Decreto impugnado supone en concreto que, con carácter transitorio, el contrato de trabajo deberá ser celebrado en un primer momento por tiempo indefinido; a partir del 1 de julio de 2017, por cuando menos dos años; desde el 1 de julio de 2018, por cuando menos un año y, a partir del 1 de julio de 2019, por cuando menos seis meses. Solo a partir del 1 de julio de 2020 podrá determinarse libremente su duración.
- 29 En tanto el trabajador disponga de un contrato de trabajo, será un trabajador portuario reconocido y, además, cuando obtenga un contrato de trabajo, podrá solicitar el reconocimiento, lo cual también supone que, con independencia de las causas de extinción del contrato de trabajo (por ejemplo, también en los casos de contratos de corta duración), deberá someterse cada vez al procedimiento de reconocimiento. A la luz del objetivo del Decreto impugnado —garantizar la seguridad de los trabajadores portuarios—, se plantea, en opinión del órgano jurisdiccional remitente, la cuestión relativa a la idoneidad y proporcionalidad de dicho régimen a la luz de las razones imperiosas de interés general perseguidas.
- 30 Si el estatuto laboral de los trabajadores portuarios reconocidos es menos atractivo que el de los trabajadores portuarios integrados en el grupo, ello podrá dar lugar, en opinión del órgano jurisdiccional remitente, a que se restrinja el atractivo de las labores portuarias fuera del grupo y la disponibilidad de tales trabajadores portuarios, y de este modo se produzca una restricción injustificada a la libre circulación.
- 31 De igual modo, no se puede hacer a un trabajador extranjero más difícil formar parte del grupo que a un trabajador belga. A la luz de esta circunstancia y habida cuenta de la exigencia de la «necesidad de mano de obra» para ser admitido en el

grupo —lo mismo cabe decir tanto respecto a los trabajadores nacionales como a los extranjeros— se plantea la cuestión de si esta normativa en su conjunto es compatible con la libre circulación y no va más allá de lo necesario para alcanzar el objetivo de seguridad perseguido.

- 32 El reconocimiento de pleno derecho de todos los trabajadores portuarios existentes como «trabajadores portuarios incluidos en el grupo» entraña además que los empresarios no tendrán derecho a contar con trabajadores cualificados celebrando con ellos directamente un contrato fijo y ofreciéndoles seguridad en el trabajo conforme a las normas de Derecho laboral común. Una vez más se plantea la cuestión, en opinión del órgano jurisdiccional remitente, de si tal medida resulta adecuada y proporcionada a la vista del objetivo perseguido y, por consiguiente, si es compatible con las libertades fundamentales de establecimiento y de circulación de trabajadores.
- 33 De igual modo se plantea la cuestión de si la obligación de establecer mediante convenio colectivo las condiciones y modalidades conforme a las que un trabajador portuario puede ser contratado «en una zona portuaria distinta de aquella para la que ha sido reconocido» constituye una medida razonable y proporcionada (tesis de la demandada) o bien si, «desde un punto de vista de la seguridad, no se entiende razonablemente por qué debe limitarse la movilidad entre distintas zonas portuarias o si debe estar sujeta a requisitos adicionales» (tesis de las demandantes).
- 34 Por último, se plantea la cuestión de la obligación de disponer de un certificado de seguridad para los trabajadores que desarrollan actividades logísticas, así como la cuestión de si tal obligación es una medida dirigida a la seguridad en general y, de este modo, también a la de los trabajadores en cuestión. Según el órgano jurisdiccional remitente, no cabe apreciar en ello, por sí solo, una vulneración de las disposiciones que las demandantes consideran vulneradas. Sí se plantea la pregunta de si la medida —interpretada en el sentido de que implica que el certificado de seguridad citado deberá solicitarse de nuevo con cada contrato de trabajo, lo cual entraña indudablemente una carga administrativa que, incluso en contratos (sucesivos), de corta duración, ya sean mensuales, semanales o diarios, deberá repetirse cada vez— es proporcionada a la luz de la libertad de establecimiento y de la libre circulación de trabajadores. En ese contexto, y en aras de la exhaustividad, se señala en la resolución de remisión que en la contratación mediante empresas de trabajo temporal, de conformidad con el Derecho belga, el contrato de trabajo lo celebra el trabajador no con el tercero usuario, sino con la empresa de trabajo temporal.