Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta)

de 11 de febrero de 2021 *

«Procedimiento prejudicial — Artículo 45 TFUE — Libre circulación de los trabajadores — Artículo 49 TFUE — Libertad de establecimiento — Artículo 56 TFUE — Libre prestación de servicios — Ejercicio de actividades portuarias — Trabajadores portuarios — Acceso a la profesión y contratación — Modalidades de reconocimiento de los trabajadores portuarios — Trabajadores portuarios que no forman parte del contingente de trabajadores previsto en la legislación nacional — Limitación a la duración del contrato de trabajo — Movilidad de los trabajadores portuarios entre diferentes zonas portuarias — Trabajadores que realizan un trabajo logístico — Certificado de seguridad — Razones imperiosas de interés general — Seguridad en las zonas portuarias — Protección de los trabajadores — Proporcionalidad»

En los asuntos acumulados C-407/19 y C-471/19,

que tienen por objeto dos peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Raad van State (Consejo de Estado, actuando como Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo, Bélgica) (C-407/19) y el Grondwettelijk Hof (Tribunal Constitucional, Bélgica) (C-471/19), mediante sendas resoluciones de 16 de mayo y de 6 de junio de 2019, recibidas en el Tribunal de Justicia respectivamente el 24 de mayo y el 20 de junio de 2019, en los procedimientos entre

Katoen Natie Bulk Terminals NV,

General Services Antwerp NV

y

Belgische Staat (C-407/19),

y entre

Middlegate Europe NV

y

Ministerraad (C-471/19),

con intervención de:

Katoen Natie Bulk Terminals NV,

General Services Antwerp NV,

* Lengua de procedimiento: neerlandés.

Koninklijk Verbond der Beheerders van Goederenstromen (KVBG) CVBA,

MVH Logistics en Stuwadoring BV,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta),

integrado por el Sr. M. Vilaras (Ponente), Presidente de Sala, y los Sres. N. Piçarra, D. Šváby y S. Rodin y la Sra. K. Jürimäe, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Campos Sánchez-Bordona;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de General Services Antwerp NV, Katoen Natie Bulk Terminals NV y Middlegate Europe NV, por los Sres. M. Lebbe y E. Simons, advocaten;

– en nombre del Gobierno belga, por las Sras. L. Van den Broeck, M. Jacobs y C. Pochet, en calidad de agentes, asistidas por los Sres. P. Wytinck, D. D'Hooghe y T. Ruys, advocaten;

– en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. A. Nijenhuis, S. L. Kalėda y B.-R. Killmann, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 10 de septiembre de 2020;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Las peticiones de decisión prejudicial tienen por objeto la interpretación, en el asunto C-407/19, de los artículos 34 TFUE, 35 TFUE, 45 TFUE, 49 TFUE, 56 TFUE, 101 TFUE, 102 TFUE y 106 TFUE, apartado 1, y, en el asunto C-471/19, de los artículos 49 TFUE y 56 TFUE, de los artículos 15 y 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») y del principio de igualdad.

2 Estas peticiones se han presentado en el marco de sendos litigios entre, en el asunto C-407/19, Katoen Natie Bulk Terminals NV y General Services Antwerp NV, por una parte, y el Belgische Staat (Estado belga), por otra, y, en el asunto C-471/19, Middlegate Europe NV y el Ministerraad (Consejo de Ministros, Bélgica), respecto de la validez de determinadas disposiciones de Derecho belga relativas a la organización del trabajo portuario y, en particular, de su conformidad con el Derecho de la Unión.

Derecho belga

Ley sobre los Contratos de Trabajo

3 En Derecho belga, el régimen común aplicable a los contratos de trabajo, en particular de los trabajadores, lo establece la wet betreffende de arbeidsovereenkomsten (Ley sobre los Contratos de Trabajo), de 3 de julio de 1978 (*Belgisch Staatsblad*, 22 de agosto de 1978, p. 9277).

Ley por la que se organizan las labores portuarias

4 El artículo 1 de la wet betreffende de havenarbeid (Ley por la que se organizan las labores portuarias), de 8 de junio de 1972 (*Belgisch Staatsblad*, 10 de agosto de 1972, p. 8826), en su versión aplicable a los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «Ley por la que se organizan las labores portuarias»), establece lo siguiente:

«En las zonas portuarias, ninguna persona podrá ordenar la realización de tareas portuarias por trabajadores que no sean trabajadores portuarios reconocidos.»

5 El artículo 2 de esta Ley dispone lo siguiente:

«La delimitación de las áreas portuarias y del trabajo portuario tal como ha sido establecida por el rey […] rige para la aplicación de esta Ley.»

6 El artículo 3 de la citada Ley está redactado en los siguientes términos:

«El rey fijará las condiciones y los procedimientos para el reconocimiento de los trabajadores portuarios, previo dictamen de la comisión paritaria competente para la zona portuaria en cuestión.

[…]»

7 A tenor del artículo 3 *bis* de esta misma Ley:

«Previo dictamen de la comisión paritaria competente para la zona portuaria de la que se trate, el rey puede obligar a los empresarios que ocupen trabajadores portuarios en dicha zona a afiliarse a una organización empresarial autorizada por este y que, en calidad de mandatario, cumpla todas las obligaciones que, en virtud de la legislación sobre el trabajo individual y colectivo y de la legislación social, se derivan de la ocupación de trabajadores portuarios para los empresarios.

Para poder ser autorizada, la organización empresarial a la que se refiere el párrafo anterior debe contar como miembros con la mayoría de los empresarios interesados.»

Real Decreto de 1973

8 El artículo 1 del koninklijk besluit tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité van het havenbedrijf (Real Decreto por el que se crea la Comisión Paritaria de los Puertos y se establecen su denominación y su competencia), de 12 de enero de 1973 (*Belgisch Staatsblad*, 23 de enero de 1973, p. 877), en su versión aplicable a los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «Real Decreto de 1973»), preceptúa lo siguiente:

«Se instituye una comisión paritaria, denominada “Comisión Paritaria de los Puertos” (competente para los trabajadores en general y sus empleadores), para:

todos los trabajadores y sus empresarios que, en las zonas portuarias:

A. realicen tareas portuarias como actividad principal o accesoria, es decir, cualquier manipulación de mercancías transportadas por vía marítima o fluvial, ferrocarril o carretera, y todo servicio auxiliar respecto de dichas mercancías, independientemente de que tales actividades tengan lugar en los muelles, vías navegables, embarcaderos o en los establecimientos que se ocupan de la importación, exportación o tránsito de las mercancías, así como toda manipulación de mercancías transportadas por vía marítima o fluvial cuyo destino u origen sean los muelles de establecimientos industriales.

Se entenderá por:

1. Manipulaciones de mercancías:

a) mercancías: todas las mercancías, contenedores y medios de transporte incluidos, excluyendo únicamente:

– transporte de petróleo a granel, productos derivados del petróleo (líquidos) y materias primas líquidas para refinerías, la industria química y actividades de almacenamiento y procesamiento en instalaciones petroleras;

– pescado traído por barcos de pesca;

– gases líquidos presurizados y a granel.

b) manipulación: cargar, descargar, estibar, desestibar, mover la estiba, descargar a granel, poner en marcha, clasificar, seleccionar, calibrar, apilar, desapilar, así como componer y descomponer las cargas unitarias.

2. Servicios auxiliares relacionados con estas mercancías: marcar, pesar, medir, cubicar, verificar, recibir, proteger (con la excepción de los servicios de protección prestados por compañías bajo la jurisdicción de la Comisión Conjunta para Servicios de Protección y/o Vigilancia en nombre de las compañías que reportan a la Comisión Paritaria de los Puertos), entregar, muestrear y sellar, amarrar y desamarrar.

[…]»

Real Decreto de 2004

9 Antes de su modificación por el koninklijk besluit 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 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), de 10 de julio de 2016 (*Belgisch Staatsblad*, 13 de julio de 2016, p. 43879; en lo sucesivo, «Real Decreto de 2016»), el artículo 2 del koninklijk besluit 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 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), de 5 de julio de 2004 (*Belgisch Staatsblad*, 4 de agosto de 2004, p. 58908), estipulaba lo siguiente:

«Tras su reconocimiento, los trabajadores portuarios se clasificarán en el “contingente general” o en el “contingente logístico”.

Los trabajadores portuarios del contingente general son reconocidos para efectuar cualquier trabajo portuario en el sentido del artículo 1 del [Real Decreto de 1973].

Los trabajadores portuarios del contingente logístico son reconocidos para efectuar el trabajo portuario en el sentido del artículo 1 del [Real Decreto de 1973], en lugares en los que las mercancías sufran, en preparación de su distribución o expedición posterior, una transformación que dé indirectamente lugar a un valor añadido demostrable.»

10 El Real Decreto 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 su versión modificada por el Real Decreto de 2016 (en lo sucesivo, «Real Decreto de 2004»), sustituyó en particular el concepto de «contingente» por el de «pool». El artículo 1 del Real Decreto de 2004 dispone lo siguiente:

«§ 1. En cada zona portuaria, los trabajadores portuarios serán reconocidos por la comisión paritaria constituida, denominada en lo sucesivo "Comisión Administrativa", creada en el seno de la subcomisión paritaria competente para la zona portuaria de la que se trate.

Dicha Comisión Administrativa estará compuesta por:

1.º un presidente y un vicepresidente;

2.º cuatro miembros efectivos y cuatro suplentes designados por las organizaciones de empresarios representadas en el seno de la Subcomisión Paritaria;

3.º cuatro miembros efectivos y cuatro suplentes designados por las organizaciones de trabajadores representadas en el seno de la Subcomisión Paritaria;

4.º uno o varios secretarios.

Las disposiciones del Real Decreto de 6 de noviembre de 1969 por el que se establecen las modalidades generales de funcionamiento de las comisiones y de las subcomisiones paritarias, así como las normas particulares previstas en el artículo 10 del presente Real Decreto, se aplicarán al funcionamiento de la Comisión Administrativa.

§ 2. La solicitud de reconocimiento se presentará por escrito ante la subcomisión paritaria competente mediante un modelo puesto a disposición a tal efecto.

La solicitud indicará si se presenta para un empleo en el *pool* o fuera de él.

§ 3. No obstante lo dispuesto en el apartado 1, párrafo [primero], para los trabajadores que realizan un trabajo en el sentido del artículo 1 del [Real Decreto de 1973], en lugares en los que las mercancías sufran, en preparación de su distribución o expedición posterior, una transformación que dé indirectamente lugar a un valor añadido demostrable, y que dispongan de un certificado de seguridad, denominados "trabajadores logísticos", dicho certificado de seguridad equivale al reconocimiento en el sentido de la [Ley por la que se organizan las labores portuarias].

El empresario que haya firmado un contrato de trabajo con un trabajador solicitará el certificado de seguridad para efectuar las actividades contempladas en el párrafo anterior y la expedición se efectuará previa presentación de la tarjeta de identidad y del contrato de trabajo. Las modalidades de este procedimiento se establecerán mediante convenio colectivo de trabajo.»

11 A tenor del artículo 2 de este Real Decreto:

«§ 1. Los trabajadores portuarios contemplados en el artículo 1, apartado 1, párrafo [primero], una vez reconocidos, se integrarán o no en el *pool* de los trabajadores portuarios.

Se tendrá en cuenta la necesidad de mano de obra para el reconocimiento con vistas a su toma en consideración en el *pool*.

§ 2. Los trabajadores portuarios contratados en el *pool* serán reconocidos por una duración determinada o por tiempo indefinido.

Las modalidades relativas a la duración del reconocimiento se establecerán por convenio colectivo.

§ 3. Los trabajadores portuarios que no estén integrados en el *pool* son contratados mediante un contrato de trabajo con arreglo a la Ley […] sobre los Contratos de Trabajo.

La duración del reconocimiento se limitará a la duración de dicho contrato de trabajo.»

12 El artículo 4 del citado Real Decreto está redactado de la siguiente manera:

«§ 1. Para el reconocimiento como trabajador portuario al que se refiere el artículo 1, apartado 1, párrafo [primero], se aplicarán estos requisitos:

[…]

2.º ser declarado médicamente apto para el trabajo portuario por el servicio externo para la prevención y protección en el trabajo, al que está afiliada la organización de empresarios que haya sido designada mandatario con arreglo al artículo 3 *bis* de la [Ley por la que se organizan las labores portuarias];

3.º haber superado las pruebas psicotécnicas realizadas por el órgano designado a tal efecto por la organización de empresarios que haya sido designada mandatario con arreglo al artículo 3 *bis* de la [Ley por la que se organizan las labores portuarias]; el objetivo de estas pruebas es examinar si el candidato a trabajador portuario dispone de la inteligencia suficiente y de la personalidad y motivación adecuadas para poder desempeñar, tras una formación, la función de trabajador portuario;

[…]

6.º haber seguido, durante tres semanas, cursos de preparación para trabajar con seguridad, así como para obtener una cualificación profesional y haber superado la prueba final. La autoridad competente podrá determinar las condiciones de calidad que debe reunir la formación, que puede ser libremente expedida;

7.º no haber sido objeto, durante los últimos cinco años, de una medida de retirada del reconocimiento como trabajador portuario sobre la base del artículo 7, párrafo [primero], 1.º o 3.º, del presente Decreto;

8.º en el caso del reconocimiento de un trabajador portuario contemplado en el artículo 2, § 3, disponer, además, de un contrato de trabajo.

§ 2. El reconocimiento de un trabajador portuario es válido en cada zona portuaria, tal como la delimita el rey en virtud de los artículos 35 y 37 de la Ley de 5 de diciembre de 1968, sobre Convenios Colectivos y Comisiones Paritarias.

Las condiciones y modalidades en las que un trabajador portuario puede trabajar en una zona portuaria distinta de aquella en la que está reconocido se establecen mediante convenio colectivo.

La organización empresarial designada como mandataria con arreglo al artículo 3 *bis* de la [Ley por la que se organizan las labores portuarias] seguirá siendo mandataria en el caso de que el trabajador portuario trabaje fuera de la zona portuaria en la que haya sido reconocido.

§ 3. Los trabajadores portuarios que puedan demostrar que cumplen en otro Estado miembro de la Unión Europea condiciones equivalentes en materia de trabajo portuario dejarán de estar sujetos, por lo que respecta a la aplicación del presente Real Decreto, a dichas condiciones.

§ 4. Las solicitudes de reconocimiento y renovación se presentarán ante la Comisión Administrativa y serán tramitadas por esta.»

13 El artículo 13/1 del mismo Real Decreto prescribe lo siguiente:

«1.º [Respecto al período anterior al 30 de junio de 2017,] el contrato de trabajo contemplado en el artículo 2, § 3, párrafo [segundo], deberá celebrarse por tiempo indefinido;

2.º [Respecto al período comprendido entre el 1 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018,] el contrato de trabajo al que se refiere el artículo 2, § 3, párrafo [segundo], deberá celebrarse por una duración mínima de 2 años;

3.º [Respecto al período comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2019,] el contrato de trabajo al que se refiere el artículo 2, § 3, párrafo [segundo], deberá celebrarse por una duración mínima de 1 año;

4.º [Respecto al período comprendido entre el 1 de julio de 2019 y el 30 de junio de 2020,] el contrato de trabajo contemplado en el artículo 2, § 3, párrafo [segundo], deberá celebrarse por una duración mínima de 6 meses.»

14 A tenor del artículo 15/1 del Real Decreto de 2004:

«Para la aplicación de este Real Decreto:

1.º Los trabajadores portuarios reconocidos en virtud del antiguo artículo 2, párrafo [segundo], serán reconocidos de pleno derecho como trabajadores portuarios integrados en el *pool*, de conformidad con el artículo 2, § 1, sin perjuicio de la aplicación de los artículos 5 a 9 del presente Real Decreto;

2.º los trabajadores portuarios reconocidos en virtud del antiguo artículo 2, párrafo [tercero], se asimilarán de pleno derecho a los trabajadores logísticos a los que se refiere el artículo 1, § 3, sin perjuicio de la aplicación de los artículos 5 a 9 del presente Real Decreto.»

Litigios principales, cuestiones prejudiciales y procedimiento ante el Tribunal de Justicia

Asunto C-407/19

15 Katoen Natie Bulk Terminals y General Services Antwerp son dos sociedades establecidas en Bélgica, cuyo objeto social incluye operaciones portuarias en Bélgica y en el extranjero.

16 El 5 de septiembre de 2016, estas dos sociedades interpusieron, ante el órgano jurisdiccional remitente en el asunto C-407/19, el Raad van State (Consejo de Estado, actuando como Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo, Bélgica), un recurso de anulación del Real Decreto de 2016.

17 Este Real Decreto se adoptó a raíz del escrito de requerimiento dirigido al Reino de Bélgica por la Comisión Europea, el 28 de marzo de 2014, según el cual su normativa relativa al trabajo portuario infringía el artículo 49 TFUE. La Comisión indicó esencialmente que la normativa belga relativa al empleo de trabajadores portuarios disuadía a las empresas extranjeras de instalar establecimientos en Bélgica al no poder elegir libremente a los miembros de su personal, sino que estaban obligadas a valerse de los trabajadores portuarios reconocidos, incluso para tareas logísticas, las cuales además solo podían desarrollarse en una zona geográfica limitada. A raíz de la adopción del Real Decreto de 2016, la Comisión decidió, el 17 de mayo de 2017, archivar el procedimiento por infracción.

18 El Raad van State (Consejo de Estado) precisa, con carácter preliminar, que el Real Decreto de 2016, que es una norma material cuya anulación *erga omnes* se solicita en el marco del contencioso objetivo pendiente ante él, se aplica sin distinción a las empresas, empleadores y trabajadores, sin consideración de su nacionalidad, que realizan o hacen realizar un trabajo portuario en las zonas portuarias belgas, o que están establecidos en las zonas portuarias o desean establecerse en ellas.

19 Este órgano jurisdiccional destaca también el hecho de que el Real Decreto de 2004 regula el trabajo portuario en las zonas portuarias (marítimas) situadas en Bélgica, entre las que se encuentran los puertos de Amberes (Bélgica) y de Zeebrugge (Bélgica), que son puertos donde se realiza transporte internacional, a saber, un entorno extremadamente competitivo. Así pues, no conviene perder de vista el interés netamente transfronterizo de las zonas portuarias marítimas, habida cuenta en particular de las actividades de importación y de exportación que se ejercen en las mismas, de los numerosos operadores internacionales, procedentes en particular de los demás Estados miembros que son activos en ellas, de las actividades comerciales que ahí se llevan a cabo en el sector de los intercambios comerciales internacionales y del poder de atracción del lugar de ejecución en una zona que podría ser interesante para los operadores extranjeros y para los trabajadores extranjeros, eventualmente de Estados miembros próximos, de los que quisieran valerse estos operadores para realizar sus actividades empresariales. A la vista de estos elementos, dicho órgano jurisdiccional considera que el litigio de que conoce no se refiere a una situación puramente interna, en el sentido de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

20 En lo que atañe a la libre circulación de los trabajadores, garantizada por el artículo 45 TFUE, el Raad van State (Consejo de Estado) observa que Katoen Natie Bulk Terminals y General Services Antwerp son sociedades logísticas belgas que ejercen sus actividades en zonas portuarias belgas que, para cumplir su objeto social, esperan poder emplear a otros trabajadores portuarios distintos de los trabajadores portuarios reconocidos, con independencia de su nacionalidad. En su condición de empresarios que quieren contratar, en el Estado miembro en el que están establecidas, trabajadores que son nacionales de otro Estado miembro, estas sociedades podrían por tanto invocar la libre circulación de los trabajadores, consagrada en el artículo 45 TFUE. En la medida en que resultara que los requisitos previstos en el Real Decreto de 2004 complican, respecto a los nacionales de otros Estados miembros, la realización del trabajo portuario en el territorio belga y suponen un obstáculo a la libre circulación de los trabajadores, empresarios como las referidas sociedades deberían poder también oponerse a semejante normativa. Esto mostraría igualmente que el litigio pendiente ante el mencionado órgano jurisdiccional no puede reducirse a una situación puramente interna.

21 En cuanto al fondo del litigio, el Raad van State (Consejo de Estado) precisa que Katoen Natie Bulk Terminals y General Services Antwerp cuestionan, en lo sustancial, siete medidas contenidas en el Real Decreto de 2004 que han sido instauradas o modificadas por el Real Decreto de 2016.

22 Este órgano jurisdiccional parte de la premisa de que el conjunto de estas medidas constituye una traba para las libertades fundamentales garantizadas por el Tratado FUE, dado que pueden complicar o hacer menos atractivo para los trabajadores, entre ellos los procedentes de otro Estado miembro, la realización de un trabajo portuario en una zona portuaria belga, así como la contratación de tales trabajadores por los empresarios.

23 En cuanto a una eventual justificación de estas trabas a la luz de razones imperiosas de interés general, el citado órgano jurisdiccional observa que Katoen Natie Bulk Terminals y General Services Antwerp cuestionan que dichas medidas sean «idóneas» en su generalidad para alcanzar el objetivo perseguido, que sería el de garantizar la seguridad en las zonas portuarias y, de este modo, la seguridad y la protección con arreglo al Derecho laboral de los trabajadores portuarios. Aquel asegura que dichas sociedades cuestionan también que estas mismas medidas sean proporcionadas y no vayan más allá de lo necesario para alcanzar tal objetivo sin dejar de ser no discriminatorias.

24 En lo concerniente, en primer lugar, al reconocimiento obligatorio de todos los trabajadores portuarios que no estén encargados de efectuar tareas logísticas por la Comisión Administrativa contemplada en el artículo 1, apartado 1, del Real Decreto de 2004 y constituida por organizaciones de empresarios y por organizaciones de trabajadores (en lo sucesivo, «Comisión Administrativa»), la falta de garantías procesales suficientes a este respecto y la exigencia de tener en cuenta la necesidad de mano de obra en vista de la toma en consideración en el *pool*, el Raad van State (Consejo de Estado) constata que, en Derecho belga, una decisión positiva o negativa de la Comisión Administrativa sobre la concesión del reconocimiento como trabajador portuario puede ser impugnada directamente mediante un recurso jurisdiccional.

25 En segundo lugar, en lo atinente a la verificación de los requisitos para el reconocimiento relativos a la aptitud médica y a la superación de las pruebas psicotécnicas, el Raad van State (Consejo de Estado) se interroga, en particular, sobre si el requisito adicional, establecido en el artículo 4, apartado 1, punto 8.º, del Real Decreto de 2004, que exige que el trabajador disponga, además, de un contrato de trabajo, es adecuado para alcanzar el objetivo perseguido, que es el de garantizar la seguridad en las zonas portuarias.

26 En tercer lugar, respecto de la duración del reconocimiento de los trabajadores no integrados en el *pool*, así como del régimen transitorio establecido por el Real Decreto de 2004, el Raad van State (Consejo de Estado) observa que, cada vez que el trabajador obtiene un contrato de trabajo, debe someterse al procedimiento de reconocimiento, cualquiera que sea la razón por la que finalizó su contrato de trabajo anterior.

27 El Raad van State (Consejo de Estado) observa, en cuarto lugar, que, por efecto del régimen transitorio previsto en el Real Decreto de 2004, un contrato de trabajo celebrado antes del 30 de junio de 2017 tuvo que concluirse por tiempo indefinido. A continuación, sucesivamente, un contrato celebrado a partir del 1 de julio de 2017 tuvo que concluirse por una duración mínima de 2 años; a partir del 1 de julio de 2018, por una duración mínima de 1 año y, a partir del 1 de julio de 2019, por una duración mínima de 6 meses. Afirma que solo a partir del 1 de julio de 2020 se habría podido determinar libremente la duración del contrato de trabajo. Así, el estatuto del trabajador portuario sujeto, conforme al artículo 2, apartado 3, del Real Decreto de 2004, al régimen común previsto por la Ley sobre los Contratos de Trabajo sería claramente menos atractivo que el del trabajador portuario integrado en el *pool*, lo que podría constituir una restricción injustificada a la libre circulación.

28 En lo tocante, en quinto lugar, el reconocimiento de pleno derecho de todos los trabajadores portuarios ocupados como trabajadores portuarios «integrados en el *pool*», el Raad van State (Consejo de Estado) observa que, según Katoen Natie Bulk Terminals y General Services Antwerp, esta medida privaría a los empresarios del derecho a contar con trabajadores cualificados celebrando directamente con los trabajadores portuarios un contrato fijo que les garantice la seguridad en el empleo según las normas de Derecho laboral común, pues estos trabajadores seguirían integrados «de pleno derecho» en el *pool*. A su juicio, se plantea la cuestión de si semejante medida debe considerarse adecuada y proporcionada en vista del objetivo perseguido y, por tanto, conforme con la libertad de establecimiento y con la libre circulación de los trabajadores.

29 En sexto lugar, por lo que se refiere a la obligación de establecer mediante convenio colectivo (en lo sucesivo, «CC») las condiciones y modalidades de empleo de los trabajadores, con vistas a efectuar un trabajo en una zona portuaria distinta de aquella en la que estos hayan obtenido el reconocimiento, el Raad van State (Consejo de Estado) se pregunta si tal medida es razonable y proporcionada o si, como aducen Katoen Natie Bulk Terminals y General Services Antwerp, no cabe sostener razonablemente que la movilidad de los trabajadores entre diferentes zonas portuarias deba restringirse o someterse a requisitos adicionales por razón de seguridad en las zonas portuarias.

30 Por último, en séptimo lugar, en lo que respecta a la obligación —de los trabajadores que efectúan un trabajo logístico, tal como se define en el artículo 1, apartado 3, del Real Decreto de 2004 (en lo sucesivo, «trabajadores logísticos»)— de disponer de un «certificado de seguridad», el Raad van State (Consejo de Estado) estima que la finalidad de tal medida es garantizar la seguridad en general y, de este modo, también la de los trabajadores de que se trata. Arguye que, no obstante, se plantea la cuestión de determinar si tal medida, interpretada en el sentido de que dicho certificado de seguridad debe solicitarse cada vez que se celebre un nuevo contrato de trabajo, puede suponer o no una carga administrativa importante y desproporcionada, a la luz de la libertad de establecimiento y de la libre circulación de los trabajadores.

31 En tales circunstancias, el Raad van State (Consejo de Estado) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes 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 [Real Decreto de 2004], en relación con el artículo 2 del [referido Real Decreto], a saber, el régimen aplicable a los trabajadores portuarios mencionados en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, del citado Real Decreto […], 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 2004], 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 Ley [por la que se organizan las labores portuarias]; 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 [por la que se organizan las labores portuarias]; 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 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 2004], 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 [Ley sobre 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 2004], 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; [en un segundo momento,] desde el 1 de julio de 2017 por cuando menos dos años; [en un tercer momento,] desde el 1 de julio de 2018 por cuando menos un año; [en un cuarto momento,] desde el 1 de julio de 2019 por cuando menos seis meses, y[, por último, en un quinto momento,] 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 2004], 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 2004], a saber, la normativa en virtud de la cual un [CC] 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 2004], a saber, la normativa en virtud de la cual los trabajadores (logísticos) que realizan un trabajo en el sentido del artículo 1 del [Real Decreto de 1973], 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 […] 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 [CC], sin que el legislador aclare este aspecto?»

Asunto C-471/19

32 Middlegate Europe es una empresa de transportes con domicilio social en Zeebrugge que opera en toda Europa. En el marco del transporte internacional por carretera, sus trabajadores, con la ayuda de un «tugmaster» (tractor remolcador), preparan en el muelle del puerto de Zeebrugge, entre otras cosas, el cargamento de remolques para su embarque con rumbo al Reino Unido e Irlanda.

33 El 12 de enero de 2011, un trabajador que, en el marco de un transporte internacional por carretera con salida de Virton (Bélgica) y destino a Bury (Reino Unido), preparaba tales cargamentos fue sometido a un control de policía. A raíz de este control, la policía levantó un acta contra Middlegate Europe por infracción del artículo 1 de la Ley por la que se organizan las labores portuarias, es decir, por ejecución de labores portuarias por un trabajador portuario no reconocido.

34 Mediante decisión de 17 de enero de 2013, se impuso a Middlegate Europe una multa administrativa de 100 euros. Esta sociedad interpuso un recurso contra dicha decisión ante el arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge (Tribunal de lo Laboral de Gante, Sección de Brujas, Bélgica). Mediante sentencia de 17 de diciembre de 2014, este órgano jurisdiccional desestimó el recurso por infundado. Mediante sentencia de 3 de noviembre de 2016, el arbeidshof te Gent (Tribunal Superior de lo Laboral de Gante, Bélgica) desestimó por infundado el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia de primera instancia.

35 Middlegate Europe interpuso a continuación un recurso de casación contra la citada sentencia de 3 de noviembre de 2016 ante el Hof van Cassatie (Tribunal de Casación, Bélgica), alegando que los artículos 1 y 2 de la Ley por la que se organizan las labores portuarias son contrarios a los artículos 10, 11 y 23 de la Constitución belga, por cuanto vulneran la libertad de comercio e industria de las empresas. A petición de Middlegate Europe, el Hof van Cassatie (Tribunal de Casación) decidió plantear dos cuestiones prejudiciales al órgano jurisdiccional remitente en el asunto C-471/19, el Grondwettelijk Hof (Tribunal Constitucional, Bélgica).

36 Este órgano jurisdiccional señala que la libertad de comercio e industria, tal como es consagrada por la Constitución belga, está estrechamente relacionada con la libertad profesional, el derecho a trabajar y la libertad de empresa, que garantizan los artículos 15 y 16 de la Carta, y con varias libertades fundamentales garantizadas por el Tratado FUE, como la libre prestación de servicios (artículo 56 TFUE) y la libertad de establecimiento (artículo 49 TFUE).

37 En primer lugar, el Grondwettelijk Hof (Tribunal Constitucional) estima que la obligación impuesta, en virtud de la Ley por la que se organizan las labores portuarias, a las empresas que deseen efectuar en una zona portuaria un trabajo portuario, incluidas las tareas ajenas a la carga y descarga de barcos, de valerse únicamente de trabajadores portuarios reconocidos y de afiliarse obligatoriamente a tal efecto a una organización representativa de empresarios autorizada parece restringir, respecto a estas empresas, la libre elección del personal y la libertad de negociar las condiciones de trabajo.

38 Así pues, este órgano jurisdiccional considera que los artículos 1 y 2 de la Ley por la que se organizan las labores portuarias implican una restricción a la libertad de establecimiento, en el sentido del artículo 49 TFUE. En vista de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en particular de la sentencia de 11 de diciembre de 2014, Comisión/España (C-576/13, no publicada, EU:C:2014:2430), aquel se pregunta si tal restricción está o no justificada, habida cuenta de las características y de las circunstancias específicas de la normativa nacional en materia de trabajo portuario.

39 Dicho órgano jurisdiccional observa, a este respecto, que el objetivo del legislador belga, al adoptar la Ley por la que se organizan las labores portuarias, era proteger la profesión de trabajador portuario prohibiendo a los trabajadores no reconocidos ejecutar un trabajo portuario. Afirma que, al conferir una base legal al estatuto de «trabajador portuario reconocido» —que está estrechamente relacionado con el carácter específico, difícil y peligroso del trabajo portuario—, ese legislador pretendió reservar las actividades de manipulación de mercancías en los puertos, cuyo carácter técnico evoluciona rápidamente, solo a los trabajadores que hubieran seguido una sólida formación profesional, destinada a evaluar tanto sus cualificaciones profesionales como sus capacidades físicas e intelectuales. Al instaurar este estatuto y el monopolio de trabajo aparejado al mismo, dicho legislador quiso también responder a la preocupación de garantizar la seguridad en las zonas portuarias y evitar accidentes de trabajo, por una parte, y a la necesidad de tener cada día trabajadores especializados a disposición de un puerto aunando productividad, servicio y competitividad, por otra parte. Al imponer la afiliación

del empresario a una única organización empresarial autorizada por zona portuaria, interviniendo como secretariado social de gestión, el legislador belga pretendió, además, garantizar la igualdad de trato en materia de derechos sociales de todos los trabajadores portuarios en relación con todas las obligaciones de Derecho social dimanantes del estatuto de trabajador portuario reconocido.

40 En segundo lugar, el Grondwettelijk Hof (Tribunal Constitucional) llama la atención sobre el hecho de que, a la espera de la intervención del legislador belga, la declaración pura y simple de la inconstitucionalidad de los artículos 1 y 2 de la Ley por la que se organizan las labores portuarias podría tener por efecto que miles de trabajadores portuarios se encontraran inopinadamente, durante un determinado lapso de tiempo, en una situación de gran incertidumbre en lo concerniente a su estatuto jurídico en el mercado de trabajo, lo que podría tener consecuencias sociales y financieras nefastas para los trabajadores portuarios. Los poderes públicos podrían enfrentarse ellos también, en las mismas circunstancias, a consecuencias graves.

41 A fin de evitar, en su caso, la inseguridad jurídica y el descontento social, y para que el legislador belga pueda adaptar la organización del trabajo portuario en las zonas portuarias a las obligaciones derivadas de la Constitución belga, interpretada en relación con la libertad de comercio e industria que garantizan los artículos 15 y 16 de la Carta y con el artículo 49 TFUE, el Grondwettelijk Hof (Tribunal Constitucional) señala que podría mantener temporalmente, en virtud del Derecho belga, los efectos de los artículos 1 y 2 de la Ley por la que se organizan las labores portuarias.

42 En estas circunstancias, el Grondwettelijk Hof (Tribunal Constitucional) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 49 [TFUE], en su caso en relación con el artículo 56 de dicho Tratado, con los artículos 15 y 16 de la [Carta] y con el principio de igualdad, en el sentido de que se opone a una normativa nacional que obliga a las personas o empresas que desean realizar tareas portuarias en una zona portuaria belga en el sentido de la [Ley por la que se organizan las labores portuarias] —incluidas las tareas ajenas a la carga y descarga de barcos en sentido estricto — a valerse únicamente de trabajadores portuarios reconocidos?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿puede mantener provisionalmente el Grondwettelijk Hof (Tribunal Constitucional) los efectos de los controvertidos artículos 1 y 2 de la [Ley por la que se organizan las labores portuarias] con el fin de evitar la inseguridad jurídica y el descontento social y permitir al legislador cohonestar esa normativa con las obligaciones derivadas del Derecho de la Unión?»

43 Mediante decisión del Presidente del Tribunal de Justicia de 19 de julio de 2020, se acordó la acumulación de los asuntos C-407/19 y C-471/19 a efectos de las fases escrita y oral del procedimiento y de la sentencia.

Sobre la solicitud de reapertura de la fase oral

44 Mediante escrito presentado en la Secretaría del Tribunal de Justicia el 27 de octubre de 2020, Katoen Natie Bulk Terminals, General Services Antwerp y Middlegate Europe solicitaron que se ordenara la reapertura de la fase oral del procedimiento, conforme al artículo 83 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia.

45 En apoyo de su solicitud, aquellas alegaron en esencia, por una parte, que de determinados documentos que se hicieron accesibles tras la lectura de las conclusiones del Abogado General se desprende que el Gobierno belga, así como las organizaciones de empresarios y de trabajadores del sector portuario, se concertaron y decidieron atenerse a la normativa en cuestión en los asuntos

principales, aun cuando el Tribunal de Justicia siguiera las propuestas del Abogado General. Por otra parte, aquellas desean llamar la atención del Tribunal de Justicia sobre resoluciones recientes en materia de trabajo portuario de órganos jurisdiccionales de los Estados miembros.

46 A tenor del artículo 83 de su Reglamento de Procedimiento, el Tribunal de Justicia puede ordenar en todo momento, tras oír al Abogado General, la reapertura de la fase oral del procedimiento, en particular si estima que la información de que dispone es insuficiente o cuando una parte haya invocado ante él, tras el cierre de esta fase, un hecho nuevo que pueda influir decisivamente en su resolución, o también cuando el asunto deba resolverse sobre la base de un argumento que no fue debatido entre las partes o los interesados mencionados en el artículo 23 del Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

47 No sucede así en este caso. La posición que el Gobierno belga y las organizaciones de empresarios y de trabajadores en el sector portuario pretenden adoptar en el supuesto de que el Tribunal de Justicia siguiera las propuestas formuladas por el Abogado General en sus conclusiones carece de pertinencia para la respuesta que haya de darse a las cuestiones prejudiciales de los órganos jurisdiccionales remitentes en los presentes asuntos. Asimismo, las resoluciones jurisdiccionales recientes, que invocan Katoen Natie Bulk Terminals, General Services Antwerp y Middlegate Europe en su solicitud de reapertura de la fase oral, carecen también de tal pertinencia. Se trata, por una parte, de una decisión de la autoridad española de la competencia adoptada a raíz del pronunciamiento de la sentencia de 11 de diciembre de 2014, Comisión/España (C-576/13, no publicada, EU:C:2014:2430), y, por otra parte, de una sentencia de un órgano jurisdiccional neerlandés, sin relación con la normativa en cuestión en los asuntos principales.

48 Por otro lado, en la medida en que, en su solicitud de reapertura de la fase oral, Katoen Natie Bulk Terminals, General Services Antwerp y Middlegate Europe manifiestan su desacuerdo con determinadas apreciaciones que figuran en las conclusiones del Abogado General, es preciso recordar, por una parte, que ni el Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ni el Reglamento de Procedimiento de este prevén la posibilidad de que las partes interesadas presenten observaciones en respuesta a las conclusiones presentadas por el Abogado General (sentencia de 4 de septiembre de 2014, Vnuk, C-162/13, EU:C:2014:2146, apartado 30 y jurisprudencia citada).

49 Por otra parte, en virtud del artículo 252 TFUE, párrafo segundo, el Abogado General tiene la función de presentar públicamente, con toda imparcialidad e independencia, conclusiones motivadas sobre los asuntos que, de conformidad con el Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, requieran su intervención. A este respecto, el Tribunal de Justicia no está vinculado por las conclusiones del Abogado General ni por la motivación que este desarrolla para llegar a las mismas. Por consiguiente, el hecho de que una parte no esté de acuerdo con las conclusiones del Abogado General no puede constituir en sí mismo un motivo que justifique la reapertura de la fase oral, sin importar cuáles sean las cuestiones examinadas en dichas conclusiones (sentencia de 4 de septiembre de 2014, Vnuk, C-162/13, EU:C:2014:2146, apartado 31 y jurisprudencia citada).

50 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, el Tribunal de Justicia estima que no procede ordenar la reapertura de la fase oral del procedimiento.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la competencia del Tribunal de Justicia

51 Ha de constatarse que, tanto en el asunto C-407/19 como en el asunto C-471/19, los elementos del litigio se circunscriben al interior de un único Estado miembro.

52 A este respecto, por una parte, incumbe al órgano jurisdiccional remitente indicar al Tribunal de Justicia en qué medida, a pesar de su carácter meramente interno, el litigio del que conoce presenta un elemento de conexión con las disposiciones del Derecho de la Unión relativas a las libertades fundamentales que hace necesaria una interpretación con carácter prejudicial para resolver el litigio principal (sentencia de 15 de noviembre de 2016, Ullens de Schooten, C-268/15, EU:C:2016:874, apartado 55). Pues bien, tal como se desprende de los apartados 18 a 20 de la presente sentencia, en el asunto C-407/19, el Raad van State (Consejo de Estado) ha procurado explicar en qué medida la vocación internacional de las zonas portuarias situadas en Bélgica permite considerar que las situaciones a que se refiere la normativa nacional aplicable presentan tal elemento de conexión con el Derecho de la Unión. Estas consideraciones resultan plenamente extensibles al litigio de que conoce el Grondwettelijk Hof (Tribunal Constitucional) en el asunto C-471/19.

53 Por otra parte, cuando el órgano jurisdiccional remitente pide al Tribunal de Justicia que se pronuncie con carácter prejudicial en el marco de un procedimiento de anulación de disposiciones aplicables no solo a los nacionales de un Estado miembro, sino también a los nacionales de los demás Estados miembros, la resolución que ese órgano jurisdiccional adopte a raíz de la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia con carácter prejudicial producirá también efectos en relación con estos últimos nacionales, lo cual justifica que el Tribunal de Justicia responda a las cuestiones prejudiciales que le han sido planteadas referidas a las disposiciones del Tratado relativas a las libertades fundamentales, aunque todos los elementos del litigio principal se circunscriban al interior de un único Estado miembro (sentencia de 15 de noviembre de 2016, Ullens de Schooten, C-268/15, EU:C:2016:874, apartado 51 y jurisprudencia citada). Esta consideración es válida igualmente en el supuesto de que se acuda ante el Tribunal de Justicia en el marco de un procedimiento sobre la conformidad de tales disposiciones nacionales con el Derecho de la Unión. Pues bien, las disposiciones nacionales controvertidas en los asuntos principales son aplicables indistintamente tanto a los nacionales belgas como a los nacionales de los demás Estados miembros.

54 De lo anterior se infiere que el Tribunal de Justicia es competente para pronunciarse sobre todas las cuestiones prejudiciales.

Sobre las cuestiones prejudiciales en el asunto C-471/19

Primera cuestión prejudicial

55 Mediante su primera cuestión prejudicial en el asunto C-471/19, el órgano jurisdiccional remitente pide esencialmente que se dilucide si los artículos 49 TFUE y 56 TFUE, los artículos 15 y 16 de la Carta y el principio de igualdad de trato deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que obliga a las personas o empresas que deseen ejercer actividades portuarias en una zona portuaria, incluidas las tareas ajenas a la carga y descarga de barcos en sentido estricto, a valerse únicamente de trabajadores portuarios reconocidos como tales conforme a las condiciones y modalidades fijadas en aplicación de esa normativa.

56 Procede indicar antes de nada que, en lo concerniente a la compatibilidad, con los artículos 15 y 16 de la Carta, de una normativa nacional en virtud de la cual las empresas que deseen prestar servicios portuarios deben obligatoriamente valerse de trabajadores portuarios reconocidos, el examen de la restricción inducida por una normativa nacional con arreglo a los artículos 49 TFUE y 56 TFUE también abarca las eventuales restricciones al ejercicio de los derechos y libertades que se prevén en los artículos 15 a 17 de la Carta, de modo que no es necesario proceder a un examen por separado de una eventual incompatibilidad con la libertad de empresa (véase, en este sentido, la sentencia de 20 de diciembre de 2017, Global Starnet, C-322/16, EU:C:2017:985, apartado 50 y jurisprudencia citada).

57 En la medida en que el órgano jurisdiccional remitente en el asunto C-471/19 ha mencionado, en su primera cuestión prejudicial, el principio de igualdad de trato, ha de señalarse que una normativa nacional, como la contemplada por dicha cuestión, se aplica de manera idéntica a los operadores tanto residentes como no residentes, que, por consiguiente, son tratados en pie de igualdad.

58 No obstante, de reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que los artículos 49 TFUE y 56 TFUE se oponen a cualquier medida nacional que, aun cuando sea aplicable sin discriminación por razón de la nacionalidad, pueda prohibir, obstaculizar o hacer menos atractivo el ejercicio, por parte de los nacionales comunitarios, de la libertad de establecimiento y de prestación de servicios que garantizan estas disposiciones del Tratado (sentencia de 10 de julio de 2014, Consorzio Stabile Libor Lavori Pubblici, C-358/12, EU:C:2014:2063, apartado 28 y jurisprudencia citada).

59 Pues bien, debe constatarse, al igual que el órgano jurisdiccional remitente en el asunto C-471/19 y el Abogado General en los puntos 52 y 53 de sus conclusiones, que una normativa de un Estado miembro que obliga a las empresas procedentes de otros Estados miembros que pretendan establecerse en ese Estado miembro para ejercer en él actividades portuarias, o que, sin establecerse en él, deseen prestar servicios portuarios en él, a valerse únicamente de trabajadores portuarios reconocidos como tales conforme a dicha normativa impide a la empresa en cuestión recurrir a su propio personal o contratar a otros trabajadores no reconocidos y, por tanto, puede obstaculizar o hacer menos atractivo el establecimiento de tal empresa en el Estado miembro de que se trate o la prestación, por esta, de servicios en dicho Estado miembro.

60 Así pues, la misma constituye una restricción a las libertades garantizadas por los artículos 49 TFUE y 56 TFUE (véase, por analogía, la sentencia de 11 de diciembre de 2014, Comisión/España, C-576/13, no publicada, EU:C:2014:2430, apartados 37 y 38).

61 Tales restricciones pueden estar justificadas por razones imperiosas de interés general, siempre que sean adecuadas para garantizar la realización del objetivo perseguido y no vayan más allá de lo necesario para alcanzar este objetivo, a saber, si no existen medidas menos restrictivas que permitan alcanzarlo de manera tan eficaz (véanse, en este sentido, las sentencias de 11 de diciembre de 2007, International Transport Workers' Federation y Finnish Seamen's Union, C-438/05, EU:C:2007:772, apartado 75; de 10 de julio de 2014, Consorzio Stabile Libor Lavori Pubblici, C-358/12, EU:C:2014:2063, apartado 31, y de 11 de diciembre de 2014, Comisión/España, C-576/13, no publicada, EU:C:2014:2430, apartados 47 y 53).

62 De las indicaciones del órgano jurisdiccional remitente en el asunto C-471/19, resumidas en el apartado 39 de la presente sentencia, las cuales coinciden con las explicaciones dadas por el Gobierno belga en sus observaciones escritas, se desprende que las disposiciones de la Ley por la que se organizan las labores portuarias en cuestión en el asunto principal tienen por objeto, en lo sustancial, garantizar la seguridad en las zonas portuarias y prevenir los accidentes laborales, garantizar la disponibilidad de mano de obra especializada habida cuenta de la demanda de trabajo fluctuante en estas zonas y garantizar la igualdad de trato en materia de derechos sociales de todos los trabajadores portuarios.

63 En primer lugar, por lo que se refiere al objetivo de garantizar la igualdad de trato en materia de derechos sociales de todos los trabajadores portuarios, procede recordar que la protección de los trabajadores constituye una razón imperiosa de interés general que puede justificar una restricción a las libertades de circulación (véanse, en particular, las sentencias de 11 de diciembre de 2007, International Transport Workers' Federation y Finnish Seamen's Union, C-438/05, EU:C:2007:772, apartado 77, y de 11 de diciembre de 2014, Comisión/España, C-576/13, no publicada, EU:C:2014:2430, apartado 50).

64 No obstante, tal objetivo no puede alcanzarse mediante una normativa nacional que obliga a las personas o empresas que deseen ejercer actividades portuarias en una zona portuaria a valerse únicamente de trabajadores portuarios reconocidos, en la medida en que el mero hecho de que un trabajador portuario sea reconocido como tal no implica que gozará necesariamente de los mismos derechos sociales que todos los demás trabajadores portuarios reconocidos. En efecto, de la petición de decisión prejudicial se desprende que este objetivo podría alcanzarse mediante la obligación de los empresarios de trabajadores portuarios de afiliarse a una organización única. Pues bien, una obligación de esta naturaleza puede imponerse en aplicación del artículo 3 *bis* de la Ley por la que se organizan las labores portuarias, al que no se refiere la presente cuestión.

65 En segundo lugar, en lo atinente al objetivo de garantizar la disponibilidad de mano de obra especializada, suponiendo que pueda considerarse que constituye una razón imperiosa de interés general, en el sentido de la jurisprudencia citada en el apartado 61 de la presente sentencia, como señaló esencialmente el Abogado General en el punto 68 de sus conclusiones, un sistema rígido, que prevé la constitución de un contingente limitado de trabajadores portuarios reconocidos al que toda empresa que desee ejercer actividades portuarias debe obligatoriamente recurrir, va más allá de lo necesario para alcanzar el objetivo de garantizar la disponibilidad de mano de obra especializada.

66 En tercer lugar, por lo que respecta al objetivo más específico de garantizar la seguridad en las zonas portuarias y prevenir los accidentes laborales, tal como se desprende del apartado 63 de la presente sentencia, la protección de los trabajadores figura entre las razones imperiosas de interés general que pueden justificar una restricción a las libertades de circulación.

67 Lo mismo sucede con el objetivo más específico de garantizar la seguridad en las zonas portuarias (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de diciembre de 2014, Comisión/España, C-576/13, no publicada, EU:C:2014:2430, apartados 49 a 52).

68 A este respecto, tal como señaló el Abogado General en los puntos 70 y 71 de sus conclusiones, en la medida en que los artículos 1 y 2 de la Ley por la que se organizan las labores portuarias se circunscriben a instaurar un régimen de reconocimiento de los trabajadores portuarios, cuyas condiciones y modalidades concretas de establecimiento deben fijarse mediante actos adoptados en virtud del artículo 3 de dicha Ley, no cabe considerar que, aisladamente, estas disposiciones sean, en sí mismas, inadecuadas o desproporcionadas para alcanzar el objetivo de garantizar la seguridad en las zonas portuarias y prevenir los accidentes laborales.

69 En efecto, el carácter necesario y proporcionado de tal régimen, y en consecuencia su compatibilidad con los artículos 49 TFUE y 56 TFUE, debe apreciarse de manera global, teniendo en cuenta todas las condiciones previstas para el reconocimiento de los trabajadores portuarios, así como las modalidades de establecimiento de tal régimen.

70 Una normativa nacional según la cual las empresas que deseen prestar servicios portuarios deben obligatoriamente valerse de trabajadores portuarios reconocidos solo puede considerarse proporcionada respecto al objetivo perseguido si el reconocimiento de los trabajadores portuarios se basa en criterios objetivos, no discriminatorios y conocidos de antemano, de forma que queden establecidos los límites del ejercicio de la facultad de apreciación de la autoridad responsable de su reconocimiento y se garantice que esta no sea utilizada de modo arbitrario (véase, por analogía, la sentencia de 17 de julio de 2008, Comisión/Francia, C-389/05, EU:C:2008:411, apartado 94 y jurisprudencia citada).

71 Además, dado que el objetivo de tal normativa es garantizar la seguridad en las zonas portuarias y prevenir los accidentes laborales, los requisitos de reconocimiento de los trabajadores portuarios deben lógicamente referirse solo a si estos disponen de las cualificaciones y aptitudes necesarias para poder ejecutar las tareas que les incumben con total seguridad.

72 A tal efecto, como señaló el Abogado General en el punto 76 de sus conclusiones, puede preverse eventualmente que, para ser reconocidos, los trabajadores portuarios deban contar con la suficiente formación profesional.

73 No obstante, una exigencia según la cual tal formación debe impartirse o certificarse por un solo organismo determinado en el Estado miembro de que se trate, sin tener en cuenta el eventual reconocimiento de los interesados como trabajadores portuarios en otro Estado miembro de la Unión, o la formación que estos hayan cursado en otro Estado miembro de la Unión y las aptitudes profesionales que adquirieran, sería desproporcionada respecto al objetivo perseguido (véase, en este sentido, la sentencia de 5 de febrero de 2015, Comisión/Bélgica, C-317/14, EU:C:2015:63, apartados 27 a 29).

74 Por otro lado, tal como señaló esencialmente el Abogado General en el punto 88 de sus conclusiones, la limitación del número de trabajadores portuarios que pueden ser objeto de reconocimiento y, por tanto, la constitución de un contingente restringido de tales trabajadores, de los que debe valerse obligatoriamente cualquier empresa que desee ejercer actividades portuarias, aun suponiendo que sea idónea para garantizar la seguridad en las zonas portuarias, es ciertamente desproporcionada respecto a la consecución de este objetivo.

75 En efecto, tal objetivo puede alcanzarse también estableciendo que todo trabajador que demuestre que dispone de las aptitudes profesionales requeridas y, en su caso, ha seguido una formación adecuada puede ser reconocido como trabajador portuario.

76 En atención a las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial en el asunto C-471/19 que los artículos 49 TFUE y 56 TFUE deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que obliga a las personas o empresas que deseen ejercer actividades portuarias en una zona portuaria, incluidas las tareas ajenas a la carga y descarga de barcos en sentido estricto, a valerse únicamente de trabajadores portuarios reconocidos como tales conforme a las condiciones y modalidades fijadas en aplicación de esta normativa, siempre que dichas condiciones y modalidades, por una parte, se basen en criterios objetivos, no discriminatorios, conocidos de antemano y que permitan a los trabajadores portuarios de otros Estados miembros demostrar que cumplen, en su Estado de origen, exigencias equivalentes a las aplicadas a los trabajadores portuarios nacionales y, por otra parte, no establezcan un contingente limitado de trabajadores que puedan ser objeto de tal reconocimiento.

Segunda cuestión prejudicial en el asunto C-471/19

77 La segunda cuestión prejudicial en el asunto C-471/19 se refiere al supuesto de que de la respuesta a la primera cuestión prejudicial resulte que los artículos 49 TFUE y 56 TFUE se oponen a una normativa nacional como los artículos 1 y 2 de la Ley por la que se organizan las labores portuarias. El órgano jurisdiccional remitente en este asunto pide esencialmente que se determine si, en tal supuesto, puede mantener provisionalmente los efectos de estos artículos a fin de evitar una inseguridad jurídica y un descontento social en el seno del Estado miembro de que se trata.

78 Ahora bien, de la respuesta a la primera cuestión prejudicial se desprende que disposiciones nacionales como los artículos 1 y 2 de la Ley por la que se organizan las labores portuarias no son, como tales, incompatibles con las libertades consagradas en los artículos 49 TFUE y 56 TFUE, sino que la apreciación de la compatibilidad, con estas libertades, del régimen instituido en aplicación de tales disposiciones requiere un enfoque global, tomando en consideración el conjunto de condiciones y modalidades de establecimiento de tal régimen.

79 En estas circunstancias, no procede responder a la segunda cuestión prejudicial en el asunto C-471/19.

Sobre las cuestiones prejudiciales en el asunto C-407/19

Observaciones preliminares

80 Las cuestiones prejudiciales en el asunto C-407/19 tienen por objeto permitir al órgano jurisdiccional remitente en este asunto apreciar la compatibilidad con el Derecho de la Unión de diferentes disposiciones del Real Decreto de 2004, el cual establece las modalidades de aplicación de las disposiciones de la Ley por la que se organizan las labores portuarias. Dicho órgano jurisdiccional se refiere, en este marco, a las diferentes libertades de circulación garantizadas por el Tratado.

81 A este respecto, se desprende, en primer lugar, de la respuesta dada a la primera cuestión prejudicial en el asunto C-471/19 que tal normativa guarda relación con la libertad de establecimiento y con la libre prestación de servicios que garantizan los artículos 49 TFUE y 56 TFUE, respectivamente.

82 En segundo lugar, se ha de precisar que tal normativa está comprendida igualmente en el ámbito de aplicación del artículo 45 TFUE. En efecto, no solo pueden invocar este artículo los propios trabajadores, sino también los empresarios que los contratan. Para ser eficaz y útil, el derecho de los trabajadores a ser contratados y empleados sin sufrir discriminación debe tener necesariamente como complemento el derecho de los empresarios a contratarlos con arreglo a las normas que rigen en materia de libre circulación de los trabajadores (sentencia de 16 de abril de 2013, Las, C-202/11, EU:C:2013:239, apartado 18). El conjunto de disposiciones del Tratado FUE relativas a la libre circulación de personas tienen por objeto facilitar a los ciudadanos de los Estados miembros el ejercicio de actividades profesionales de todo tipo en el territorio de la Unión y se oponen a las medidas que pudieran colocar a estos ciudadanos en una posición menos favorable cuando desearan ejercer una actividad económica en el territorio de otro Estado miembro. Así pues, tales disposiciones, y en particular el artículo 45 TFUE, se oponen a cualquier medida que, aunque sea aplicable sin discriminación por razón de nacionalidad, pueda obstaculizar o hacer menos atractivo el ejercicio por los nacionales de la Unión de las libertades fundamentales garantizadas por el Tratado (sentencia de 16 de abril de 2013, Las, C-202/11, EU:C:2013:239, apartados 19 y 20 y jurisprudencia citada).

83 En tercer lugar, si bien el órgano jurisdiccional remitente en el asunto C-407/19 ha evocado también, en el tenor literal de sus cuestiones prejudiciales, los artículos 34 TFUE y 35 TFUE, relativos a la libre circulación de mercancías, debe constatarse sin embargo que no ha aportado ninguna indicación en cuanto al efecto concreto sobre esta libertad de una normativa nacional como la contemplada en esas cuestiones prejudiciales.

84 En cualquier caso, procede recordar que, cuando una medida nacional se refiere tanto a la libre prestación de servicios como a la libre circulación de mercancías, el Tribunal de Justicia la examina, en principio, a la luz de una sola de estas dos libertades fundamentales si se demuestra que, en las circunstancias del caso de que se trate, una de ellas es por completo secundaria con respecto a la otra y puede subordinarse a ella (sentencia de 14 de octubre de 2004, Omega, C-36/02, EU:C:2004:614, apartado 26 y jurisprudencia citada).

85 Lo mismo debe suceder con una medida que se refiere tanto a la libertad de establecimiento, o a la libre circulación de los trabajadores, como a la libre circulación de mercancías.

86 Pues bien, aun suponiendo que una normativa nacional como la contemplada en el apartado 80 de la presente sentencia pueda restringir asimismo la libre circulación de mercancías, en la medida en que los trabajadores portuarios efectúan también prestaciones relativas al transporte de mercancías que transitan por los puertos, es evidente que semejante restricción sería por completo secundaria con respecto a las restricciones a la libre circulación de los trabajadores y de servicios, así como a la libertad de establecimiento.

87 En cuarto lugar, si bien el órgano jurisdiccional remitente en el asunto C-407/19 evoca, en el tenor literal de las cuestiones prejudiciales que ha planteado al Tribunal de Justicia, los artículos 101 TFUE, 102 TFUE y 106 TFUE, tampoco ha facilitado explicaciones suficientes para permitir a este último apreciar si tales disposiciones deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional como la controvertida en el asunto principal.

88 Por lo demás, tal como recordó el Abogado General en el punto 38 de sus conclusiones, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que a una normativa, como la controvertida en el asunto principal, que obliga a los particulares a valerse, para la ejecución de trabajos portuarios, exclusivamente de trabajadores portuarios reconocidos, no le son aplicables los artículos 101 TFUE y 102 TFUE, ni el artículo 106 TFUE, apartado 1, en la medida en que, incluso considerados de forma colectiva, no se puede considerar que los trabajadores portuarios constituyan «empresas», a efectos de estas disposiciones (véase, en este sentido, la sentencia de 16 de septiembre de 1999, Becu y otros, C-22/98, EU:C:1999:419, apartados 27, 30 y 31).

89 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede examinar las cuestiones prejudiciales en el asunto C-407/19 únicamente a la luz de los artículos 45 TFUE, 49 TFUE y 56 TFUE.

90 A este respecto, de los apartados 59 y 60 de la presente sentencia se desprende que una normativa de un Estado miembro que, como los artículos 1 y 2 de la Ley por la que se organizan las labores portuarias, obliga a las empresas no residentes que deseen establecerse en ese Estado miembro para ejercer en él actividades portuarias, o que, sin establecerse en él, deseen prestar en el mismo servicios portuarios, a valerse únicamente de trabajadores portuarios reconocidos conforme a dicha normativa constituye una restricción a las libertades garantizadas por los artículos 49 TFUE y 56 TFUE.

91 Asimismo, tal normativa nacional puede producir un efecto disuasorio en los trabajadores y empresarios procedentes de otros Estados miembros y constituye, en consecuencia, una restricción a la libre circulación de los trabajadores, consagrada en el artículo 45 TFUE (véase, por analogía, la sentencia de 16 de abril de 2013, Las, C-202/11, EU:C:2013:239, apartado 22).

92 Además, se desprende respectivamente de los apartados 61 y 63 de la presente sentencia que semejantes restricciones pueden estar justificadas por razones imperiosas de interés general y que el objetivo de garantizar la seguridad en las zonas portuarias y prevenir los accidentes laborales, invocado por el Gobierno belga en sus observaciones escritas, puede constituir una razón de esa naturaleza, que justifique tales restricciones, siempre que estas sean necesarias y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

93 Así pues, se ha de proceder, respecto a cada una de las medidas a que se refieren las cuestiones prejudiciales en el asunto C-407/19, al examen de su carácter necesario y proporcionado en relación con el objetivo mencionado en el apartado precedente.

Primera cuestión prejudicial, segunda cuestión prejudicial, letra d), y cuestiones prejudiciales tercera y cuarta

94 Mediante su primera cuestión prejudicial, su segunda cuestión prejudicial, letra d), y sus cuestiones prejudiciales tercera y cuarta, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente en el asunto C-407/19 pide esencialmente que se dilucide si los artículos 45 TFUE, 49 TFUE y 56 TFUE deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual:

– el reconocimiento de los trabajadores portuarios corresponde a una comisión administrativa, constituida de forma paritaria por miembros designados por las organizaciones de empresarios y por las organizaciones de trabajadores;

– esta comisión decide igualmente, en función de la necesidad de mano de obra, si los trabajadores reconocidos deben integrarse o no en un contingente de trabajadores portuarios;

– respecto a los trabajadores portuarios no integrados en este contingente, la duración de su reconocimiento se limita a la duración de su contrato de trabajo, siempre que este se haya celebrado por tiempo indefinido, en el bien entendido de que, en aplicación de una disposición de Derecho transitorio, este beneficio, en un primer momento, se extiende progresivamente a los trabajadores portuarios que dispongan de un contrato de trabajo de una duración cada vez más corta y, en un segundo momento, a aquellos que dispongan de un contrato de trabajo, cualquiera que sea su duración;

– no se prevé ningún plazo en el que dicha comisión deba pronunciarse, y

– solo se prevé un recurso judicial contra las decisiones de esta misma comisión relativas al reconocimiento de un trabajador portuario.

95 Por lo que se refiere, en primer lugar, a la composición de la Comisión Administrativa, ha de señalarse que, en la medida en que, tal como se desprende del apartado 92 de la presente sentencia, el objetivo de la exigencia de reconocimiento de los trabajadores portuarios es garantizar la seguridad en las zonas portuarias y prevenir los accidentes laborales, una normativa en virtud de la cual ese reconocimiento lo otorga un órgano administrativo constituido de forma paritaria por miembros designados por las organizaciones de empresarios y de trabajadores no resulta necesaria y adecuada para alcanzar el objetivo mencionado.

96 En efecto, no se garantiza que los miembros de este órgano, designados por las referidas organizaciones, dispondrán de los conocimientos necesarios para determinar si un trabajador portuario satisface los criterios de reconocimiento, relativos a su aptitud para ejercer las tareas que le incumben con total seguridad.

97 Además, tal como señaló el Abogado General en los puntos 126 a 128 de sus conclusiones, si los miembros del órgano competente para el reconocimiento de los trabajadores portuarios son designados por operadores ya presentes en el mercado, en particular por una organización que representa a los trabajadores portuarios ya reconocidos que podrían competir por los puestos de trabajo disponibles con los trabajadores que soliciten su reconocimiento, cabe dudar de la imparcialidad de estos miembros y de que los mismos puedan, por tanto, pronunciarse sobre las solicitudes de reconocimiento de una manera objetiva, transparente y no discriminatoria (véanse, por analogía, las sentencias de 15 de enero de 2002, Comisión/Italia, C-439/99, EU:C:2002:14, apartado 39; de 1 de julio de 2008, MOTOE, C-49/07, EU:C:2008:376, apartado 51, y de 26 de septiembre de 2013, Ottica New Line, C-539/11, EU:C:2013:591, apartados 53 y 54).

98 En segundo lugar, la falta de fijación de un plazo razonable en el que el órgano encargado del reconocimiento de los trabajadores portuarios deba adoptar su decisión tampoco resulta necesaria y adecuada para alcanzar el objetivo de garantizar la seguridad en las zonas portuarias y prevenir los accidentes laborales.

99 Antes al contrario, la inexistencia de tal plazo puede incrementar el riesgo de denegación arbitraria de reconocimiento de un trabajador portuario que disponga de las cualificaciones requeridas, a los solos efectos de restringir la competencia en el mercado de trabajo de que se trate.

100 En tercer lugar, en lo que respecta al hecho de que, según las indicaciones del órgano jurisdiccional remitente en el asunto C-407/19, solo se prevé un recurso judicial contra las decisiones de la comisión encargada del reconocimiento de los trabajadores portuarios, debe señalarse que, para ser considerada proporcionada con respecto al objetivo perseguido, una medida que implique la

restricción de una libertad fundamental debe poder ser objeto de un control jurisdiccional efectivo, garantizado por el artículo 47 de la Carta (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de mayo de 2019, PI, C-230/18, EU:C:2019:383, apartados 78 a 81).

101 Corresponde al órgano jurisdiccional remitente en el asunto C-407/19 verificar, en su caso, que el recurso judicial previsto contra las decisiones de la Comisión Administrativa satisface las exigencias de tal control.

102 En cambio, el hecho de que no se prevea ningún recurso ante una instancia administrativa contra las decisiones relativas al reconocimiento de los trabajadores portuarios no puede suscitar dudas sobre el carácter necesario y proporcionado de una medida nacional que hace obligatorio tal reconocimiento.

103 En cuarto lugar, en lo relativo a la integración, o no, de los trabajadores portuarios reconocidos en un contingente de trabajadores, mediante decisión de la Comisión Administrativa, procede señalar que de las indicaciones del órgano jurisdiccional remitente en el asunto C-407/19 se desprende que el *pool* previsto por el Real Decreto de 2004 no constituye un contingente rígido, como el contemplado en el apartado 74 de la presente sentencia, en la medida en que, tal como se desprende del artículo 2, apartado 3, de dicho Real Decreto, los trabajadores no integrados en ese *pool* pueden ser contratados como trabajadores portuarios, sobre la base de un contrato de trabajo.

104 No obstante, de esta última disposición, así como de las indicaciones del órgano jurisdiccional remitente, se desprende que el reconocimiento de los trabajadores no integrados en el *pool* se limita a la duración de su contrato de trabajo, siendo así que, conforme al artículo 2, apartado 2, del Real Decreto de 2004, los trabajadores portuarios integrados en el *pool* pueden ser reconocidos por tiempo indefinido.

105 Por otro lado, en virtud de la disposición transitoria del artículo 13/1 del Real Decreto de 2004, la posibilidad de disfrutar de un reconocimiento sin ser integrado en el *pool* se limitó inicialmente a los trabajadores portuarios que dispusieran de un contrato por tiempo indefinido y se fue extendiendo progresivamente a los trabajadores portuarios con un contrato de trabajo de duración determinada cada vez más corta. Solo desde el 1 de julio de 2020 todos los trabajadores portuarios que dispongan de un contrato de trabajo pueden ser reconocidos como tales, con independencia de la duración de su contrato de trabajo.

106 A este respecto, ha de señalarse que, ciertamente, una normativa nacional en virtud de la cual el reconocimiento de los trabajadores portuarios debe ser objeto de renovación a intervalos razonables no es incompatible con el objetivo de garantizar la seguridad en las zonas portuarias y prevenir los accidentes laborales, en la medida en que la exigencia de renovación periódica del reconocimiento permite garantizar que los trabajadores portuarios continúan disponiendo de las aptitudes necesarias para ejercer con total seguridad las tareas que les incumben.

107 No obstante, una normativa conforme a la cual solo una parte de los trabajadores portuarios puede disfrutar de un reconocimiento por tiempo indefinido, siendo así que el reconocimiento de otros trabajadores portuarios determinados expira automáticamente al finalizar su contrato de trabajo, incluso si este solo se ha celebrado por una duración muy corta, de modo que estos últimos trabajadores deben someterse a un nuevo procedimiento de reconocimiento cada vez que celebren un nuevo contrato de trabajo, no resulta adecuada y necesaria para alcanzar el objetivo mencionado en el apartado anterior.

108 En efecto, no existen razones que puedan justificar este trato diferente de las dos categorías de trabajadores portuarios que se encuentran en situaciones muy similares, desde el punto de vista de la seguridad en su lugar de trabajo.

109 Ello es así máxime si se considera que, como señaló el Abogado General en el punto 157 de sus conclusiones, las misiones de corta duración son predominantes en el trabajo portuario.

110 En efecto, durante el período transitorio evocado en el apartado 105 de la presente sentencia, solo los trabajadores portuarios integrados en el *pool* tienen la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de corta duración, lo que conduce, en la práctica, a una situación en la que este *pool* está constituido por un número restringido de trabajadores portuarios al que debe recurrirse obligatoriamente. Pues bien, ya se ha indicado en el apartado 74 de la presente sentencia que la constitución de tal contingente constituye una medida desproporcionada, con respecto al objetivo consistente en garantizar la seguridad en las zonas portuarias, y no se puede justificar a la luz de este objetivo.

111 Por otro lado, incluso tras finalizar el período transitorio, el hecho de que los trabajadores portuarios no integrados en el *pool* deban ser objeto de un nuevo reconocimiento cada vez que celebren un nuevo contrato de trabajo, aun cuando ya hubiesen sido recientemente, al celebrarse un contrato de trabajo anterior de corta duración, objeto de un reconocimiento, constituye una restricción a las libertades consagradas en los artículos 45 TFUE, 49 TFUE y 56 TFUE, que no puede justificarse a la luz del objetivo mencionado en el apartado precedente.

112 En efecto, no cabe considerar razonablemente que tales trabajadores puedan haber perdido, poco después de su reconocimiento como trabajadores portuarios, las aptitudes y cualificaciones que lo justificaron poco antes.

113 A la luz de todas estas consideraciones, procede responder a la primera cuestión prejudicial, a la segunda cuestión prejudicial, letra d), y a las cuestiones prejudiciales tercera y cuarta en el asunto C-407/19 que los artículos 45 TFUE, 49 TFUE y 56 TFUE deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual:

– el reconocimiento de los trabajadores portuarios corresponde a una comisión administrativa constituida de manera paritaria por miembros designados por las organizaciones de empresarios y por las organizaciones de trabajadores;

– esta comisión decide igualmente, en función de la necesidad de mano de obra, si los trabajadores reconocidos deben integrarse o no en un contingente de trabajadores portuarios, en el bien entendido de que, respecto a los trabajadores portuarios no integrados en este contingente, la duración de su reconocimiento se limita a la duración de su contrato de trabajo, de modo que debe iniciarse un nuevo procedimiento de reconocimiento por cada nuevo contrato que celebren;

– no se prevé ningún plazo en el que deba pronunciarse dicha comisión.

Segunda cuestión prejudicial, letras a) a c)

114 Mediante su segunda cuestión prejudicial, letras a) a c), el órgano jurisdiccional remitente en el asunto C-407/19 pide esencialmente que se determine si los artículos 45 TFUE, 49 TFUE y 56 TFUE deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional a tenor de la cual un trabajador, a menos que pueda demostrar que cumple en otro Estado miembro condiciones equivalentes, para ser reconocido como trabajador portuario, debe:

– ser declarado médicamente apto para el trabajo portuario por un servicio externo para la prevención y protección en el trabajo, al que está afiliada una organización a la que todos los empresarios activos en la zona portuaria de que se trate deben afiliarse obligatoriamente;

– superar las pruebas psicotécnicas realizadas por el órgano designado a tal efecto por esta organización de empresarios;

– realizar durante tres semanas cursos preparatorios relativos a la seguridad en el trabajo y para obtener una cualificación profesional, y

– superar la prueba final relativa a esta formación.

115 Tal como señaló el Abogado General en el punto 140 de sus conclusiones, las exigencias de aptitud médica, de superación de pruebas psicológicas y de formación profesional previa son, en principio, requisitos adecuados para garantizar la seguridad en las zonas portuarias y proporcionados respecto a tal objetivo.

116 En efecto, como ha alegado el Gobierno belga en sus observaciones escritas, tales exigencias ofrecen garantías razonables de que el trabajo portuario se realizará de la manera lo más segura posible, por trabajadores con el discernimiento suficiente y una formación y motivación adecuadas a fin de reducir el número de accidentes laborales y de otros riesgos para la seguridad pública relacionados con la manipulación de mercancías.

117 El hecho de que la aptitud médica de los candidatos al reconocimiento como trabajadores portuarios sea controlada por el servicio para la prevención y protección en el trabajo al que está afiliada la organización de empresarios de la zona portuaria de que se trate y que sea esta misma organización la que designe al órgano encargado de efectuar las pruebas psicotécnicas que estos candidatos deben superar para ser reconocidos no puede, por sí solo, suscitar dudas sobre el carácter idóneo y proporcionado de dichas exigencias.

118 Sin embargo, como señaló el Abogado General en el punto 141 de sus conclusiones, tales exámenes médicos o pruebas deben, para ser considerados necesarios y proporcionados respecto al objetivo perseguido, efectuarse en condiciones de transparencia, objetividad e imparcialidad.

119 Así pues, corresponde al órgano jurisdiccional remitente en el asunto C-407/19 verificar si el papel desempeñado por la organización de empresarios y, en su caso, por los sindicatos de los trabajadores portuarios reconocidos en la designación de los órganos encargados de efectuar tales exámenes o pruebas puede, en las circunstancias particulares del litigio principal, poner en cuestión el carácter transparente, objetivo e imparcial de estos exámenes o pruebas.

120 En vista de las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda cuestión prejudicial, letras a) a c), que los artículos 45 TFUE, 49 TFUE y 56 TFUE deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional a tenor de la cual un trabajador, a menos que pueda demostrar que cumple en otro Estado miembro condiciones equivalentes, para ser reconocido como trabajador portuario, debe:

– ser declarado médicamente apto para el trabajo portuario por un servicio externo para la prevención y protección en el trabajo, al que está afiliada una organización a la que todos los empresarios activos en la zona portuaria de que se trate deben afiliarse obligatoriamente;

– superar las pruebas psicotécnicas realizadas por el órgano designado a tal efecto por esta organización de empresarios;

– realizar durante tres semanas cursos preparatorios relativos a la seguridad en el trabajo y para obtener una cualificación profesional, y

– superar la prueba final,

siempre que la misión confiada a la organización de empresarios y, en su caso, a los sindicatos de los trabajadores portuarios reconocidos en la designación de los órganos encargados de efectuar tales exámenes o pruebas no ponga en cuestión el carácter transparente, objetivo e imparcial de estos últimos.

Quinta cuestión prejudicial

121 Mediante su quinta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pide esencialmente que se elucide si los artículos 45 TFUE, 49 TFUE y 56 TFUE deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual los trabajadores portuarios, reconocidos como tales conforme al régimen legal que les resultaba aplicable antes de la entrada en vigor de esta normativa, conservan, en aplicación de esta última, la condición de trabajadores portuarios reconocidos y son integrados en el contingente de trabajadores portuarios que prevé dicha normativa.

122 En la medida en que, como se desprende del apartado 62 de la presente sentencia, el objetivo de un régimen de reconocimiento de los trabajadores portuarios, tal como es descrito por el órgano jurisdiccional remitente en el asunto C-407/19, es garantizar la seguridad en las zonas portuarias y prevenir los accidentes laborales, una normativa nacional en virtud de la cual los trabajadores portuarios reconocidos como tales bajo un régimen análogo anterior conservan su reconocimiento bajo el nuevo régimen no resulta inadecuada para alcanzar el objetivo perseguido ni desproporcionada respecto a este objetivo.

123 En efecto, cabe presumir razonablemente que trabajadores portuarios ya reconocidos bajo el régimen anterior disponen ya de las aptitudes y de las cualificaciones necesarias para garantizar la seguridad en las zonas portuarias.

124 De las indicaciones dadas por el órgano jurisdiccional remitente en el asunto C-407/19 se desprende que su quinta cuestión prejudicial está motivada por la argumentación expuesta ante él por las demandantes en el litigio principal en este asunto, según la cual una medida como la contemplada en el apartado 121 de la presente sentencia puede privar a un empresario de la posibilidad de contratar de manera directa, es decir, al margen del *pool*, trabajadores portuarios ya reconocidos, en la medida en que estos últimos fueran reticentes a abandonar el *pool* para celebrar tal contrato de trabajo, dado que, al hacerlo, perderían su reconocimiento.

125 Pues bien, tal argumentación critica, no el mantenimiento, bajo el nuevo régimen legal, del reconocimiento obtenido por un trabajador portuario en virtud del régimen legal anterior, sino el hecho de que este mantenimiento no tenga lugar si el trabajador interesado abandona el *pool* para celebrar un contrato de trabajo directamente con un empresario.

126 A este respecto, y tal como se desprende del apartado 113 de la presente sentencia, los artículos 45 TFUE, 49 TFUE y 56 TFUE se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual un trabajador portuario reconocido pero no integrado en el contingente de trabajadores que esta prevé debe ser objeto de un nuevo procedimiento de reconocimiento por cada nuevo contrato de trabajo que celebre.

127 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la quinta cuestión prejudicial en el asunto C-407/19 que los artículos 45 TFUE, 49 TFUE y 56 TFUE deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual los trabajadores portuarios, reconocidos como tales conforme al régimen legal que les resultaba aplicable antes de la entrada en vigor de esta normativa, conservan, en aplicación de esta última, la condición de trabajadores portuarios reconocidos y son integrados en el contingente de trabajadores portuarios que prevé dicha normativa.

Sexta cuestión prejudicial

128 Mediante su sexta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente en el asunto C-407/19 pide esencialmente que se dilucide si los artículos 45 TFUE, 49 TFUE y 56 TFUE deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que dispone que el traslado de un trabajador portuario a un contingente de trabajadores de una zona portuaria distinta de aquella para la que haya obtenido su reconocimiento está sujeto a condiciones y modalidades fijadas por un CC.

129 Ha de señalarse de entrada que el hecho de que tales condiciones y modalidades se fijen por un CC no tiene por efecto excluirlas del ámbito de aplicación de los citados artículos (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de diciembre de 2007, International Transport Workers' Federation y Finnish Seamen's Union, C-438/05, EU:C:2007:772, apartados 33 y 34).

130 A este respecto, debe indicarse que una normativa nacional que somete a condiciones, con independencia de que estas se fijen por ley o por CC, la posibilidad de un trabajador portuario reconocido de trabajar en una zona portuaria diferente de aquella para la que haya obtenido su reconocimiento constituye una restricción tanto a la libre circulación de los trabajadores como a la libertad de establecimiento y a la libre prestación de servicios.

131 En efecto, tal normativa restringe tanto la libertad de un trabajador portuario de ejercer empleos en varias zonas portuarias diferentes como la posibilidad, de una empresa que se establece en una zona portuaria determinada o que desea prestar servicios en ella, de recurrir a los servicios de un trabajador portuario de su elección, que haya obtenido su reconocimiento para una zona portuaria diferente.

132 No obstante, el Gobierno belga alega, en sus observaciones escritas, que, conforme al artículo 4, apartado 2, del Real Decreto de 2004, el reconocimiento de un trabajador portuario es válido en cada zona portuaria, salvo cuando este forma parte del *pool* de una zona portuaria determinada. En este último caso, el paso de una zona portuaria a otra dependerá de si existe una necesidad de mano de obra y si la reserva para la contratación es abierta. Arguye aquel que, por tanto, esta disposición excluye únicamente la posibilidad de que un trabajador portuario que forma parte del *pool* esté activo simultáneamente fuera de este, ya sea en la misma zona portuaria o en otra. A su entender, la posibilidad de trabajar en otra zona portuaria la sigue teniendo, sin embargo, todo trabajador portuario reconocido que no forme parte del *pool*.

133 A este respecto, procede, por una parte, precisar que tal normativa puede constituir una restricción a las libertades garantizadas por los artículos 45 TFUE, 49 TFUE y 56 TFUE, aun cuando la misma afecte únicamente a un número limitado de trabajadores.

134 Por otra parte, a la luz de las indicaciones que figuran en el apartado 132 de la presente sentencia, debe señalarse que, en la medida en que un *pool* de trabajadores portuarios, en el sentido de la normativa nacional controvertida en el asunto principal, tiene como fin subvenir de manera puntual a las necesidades de mano de obra especializada en cada zona portuaria del Estado miembro de que se trata, el hecho de que el traslado de un trabajador portuario entre los *pools* de dos zonas diferentes esté, en este contexto, supeditado a condiciones y modalidades destinadas a garantizar que cada *pool* dispone de la suficiente mano de obra puede justificarse a la luz del objetivo legítimo de garantizar la seguridad en cada zona portuaria. En efecto, una medida que establezca tales condiciones podría, en particular, permitir que se asegure que siempre existirá un número mínimo de trabajadores cualificados capaces de garantizar el funcionamiento del puerto con total seguridad. No obstante, corresponde al órgano jurisdiccional remitente verificar si una medida de esta naturaleza es necesaria y proporcionada respecto a este objetivo.

135 Habida cuenta de todas estas consideraciones, procede responder a la sexta cuestión prejudicial en el asunto C-407/19 que los artículos 45 TFUE, 49 TFUE y 56 TFUE deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que prevé que el traslado de un trabajador portuario a un contingente de trabajadores de una zona portuaria distinta de aquella para la que haya obtenido su reconocimiento está sujeto a condiciones y modalidades fijadas mediante CC, siempre que estas últimas resulten necesarias y proporcionadas respecto al objetivo de garantizar la seguridad en cada zona portuaria, extremo que corresponde verificar al órgano jurisdiccional remitente.

Séptima cuestión prejudicial

136 Mediante su séptima cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente en el asunto C-407/19 pide esencialmente que se determine si los artículos 45 TFUE, 49 TFUE y 56 TFUE deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que prevé que los trabajadores logísticos han de disponer de un «certificado de seguridad», expedido previa presentación de su documento de identidad y de su contrato de trabajo y cuyas modalidades de expedición, así como el procedimiento que deba seguirse para su obtención, se fijan mediante CC.

137 Mediante esta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pretende que se determine la conformidad con los artículos 45 TFUE, 49 TFUE y 56 TFUE de una normativa nacional que se limita a prever que el «certificado de seguridad» que deben poseer los trabajadores logísticos ocupados en una zona portuaria se les expide previa presentación de su documento de identidad y de su contrato de trabajo, debiendo fijarse mediante CC las demás modalidades de expedición de dicho certificado, así como el procedimiento que deba seguirse para obtenerlo.

138 A este respecto, es preciso señalar que, tal como se desprende del apartado 129 de la presente sentencia, si bien los artículos 45 TFUE, 49 TFUE y 56 TFUE no se oponen, en principio, a que las condiciones de trabajo en un Estado miembro se fijen mediante CC, no es menos cierto que condiciones así fijadas no quedan excluidas del ámbito de aplicación de estos artículos.

139 Pues bien, la apreciación del carácter proporcionado y necesario de las restricciones a las libertades consagradas en los citados artículos, que resultan de la exigencia según la cual todo trabajador logístico activo en una zona portuaria debe disponer de un «certificado de seguridad», ha de tomar necesariamente en consideración las modalidades concretas de expedición de dicho certificado, así como el procedimiento que deba seguirse a tal efecto, que se determinan mediante CC.

140 En el marco de esta apreciación, procede verificar que las condiciones de expedición de tal certificado se refieren exclusivamente a la cuestión de si el trabajador logístico de que se trate presenta las cualificaciones y aptitudes necesarias para garantizar la seguridad en las zonas portuarias y que el procedimiento previsto para la obtención de dicho certificado no impone cargas administrativas poco razonables y desproporcionadas.

141 En particular, la exigencia de que la expedición del «certificado de seguridad» requiere la presentación del contrato de trabajo del interesado podría tener como consecuencia obligar al empresario o al trabajador de que se trate a que solicite la expedición de un nuevo certificado cada vez que se celebre un nuevo contrato de trabajo. En la medida en que, tal como se desprende del apartado 109 de la presente sentencia, las misiones de corta duración son predominantes en el ámbito del trabajo portuario, tal exigencia podría resultar excesiva y desproporcionada. Como ha alegado la Comisión en sus observaciones escritas, sería suficiente con prever la renovación periódica de ese certificado, estableciendo al mismo tiempo que este seguirá siendo válido tras la resolución de un contrato de trabajo de corta duración.

142 En atención a las consideraciones anteriores, procede responder a la séptima cuestión prejudicial en el asunto C-407/19 que los artículos 45 TFUE, 49 TFUE y 56 TFUE deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que prevé que los trabajadores logísticos han de disponer de un «certificado de seguridad», expedido previa presentación de su documento de identidad y de su contrato de trabajo y cuyas modalidades de expedición y el procedimiento que deba seguirse para su obtención se fijan mediante CC, siempre que las condiciones de expedición de ese certificado sean necesarias y proporcionadas respecto al objetivo de garantizar la seguridad en las zonas portuarias y que el procedimiento previsto para su obtención no imponga cargas administrativas poco razonables y desproporcionadas.

Costas

143 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, el Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

1) **Los artículos 49 TFUE y 56 TFUE deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que obliga a las personas o empresas que deseen ejercer actividades portuarias en una zona portuaria, incluidas las tareas ajenas a la carga y descarga de barcos en sentido estricto, a valerse únicamente de trabajadores portuarios reconocidos como tales conforme a las condiciones y modalidades fijadas en aplicación de esta normativa, siempre que dichas condiciones y modalidades, por una parte, se basen en criterios objetivos, no discriminatorios, conocidos de antemano y que permitan a los trabajadores portuarios de otros Estados miembros demostrar que cumplen, en su Estado de origen, exigencias equivalentes a las aplicadas a los trabajadores portuarios nacionales y, por otra parte, no establezcan un contingente limitado de trabajadores que puedan ser objeto de tal reconocimiento.**

2) **Los artículos 45 TFUE, 49 TFUE y 56 TFUE deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual:**

   – **el reconocimiento de los trabajadores portuarios corresponde a una comisión administrativa constituida de manera paritaria por miembros designados por las organizaciones de empresarios y por las organizaciones de trabajadores;**

   – **esta comisión decide igualmente, en función de la necesidad de mano de obra, si los trabajadores reconocidos deben integrarse o no en un contingente de trabajadores portuarios, en el bien entendido de que, respecto a los trabajadores portuarios no integrados en este contingente, la duración de su reconocimiento se limita a la duración de su contrato de trabajo, de modo que debe iniciarse un nuevo procedimiento de reconocimiento por cada nuevo contrato que celebren, y**

   – **no se prevé ningún plazo en el que deba pronunciarse dicha comisión.**

3) **Los artículos 45 TFUE, 49 TFUE y 56 TFUE deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional a tenor de la cual un trabajador, a menos que pueda demostrar que cumple en otro Estado miembro condiciones equivalentes, para ser reconocido como trabajador portuario, debe:**

   – **ser declarado médicamente apto para el trabajo portuario por un servicio externo para la prevención y protección en el trabajo, al que está afiliada una organización a la que todos los empresarios activos en la zona portuaria de que se trate deben afiliarse obligatoriamente;**

   – **superar las pruebas psicotécnicas realizadas por el órgano designado a tal efecto por esta organización de empresarios;**

   – **realizar durante tres semanas cursos preparatorios relativos a la seguridad en el trabajo y para obtener una cualificación profesional, y**

   – **superar la prueba final,**

   siempre que la misión confiada a la organización de empresarios y, en su caso, a los sindicatos de los trabajadores portuarios reconocidos en la designación de los órganos encargados de efectuar tales exámenes o pruebas no ponga en cuestión el carácter transparente, objetivo e imparcial de estos últimos.

4) **Los artículos 45 TFUE, 49 TFUE y 56 TFUE deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual los trabajadores portuarios, reconocidos como tales conforme al régimen legal que les resultaba aplicable antes de la entrada en vigor de esta normativa, conservan, en aplicación de esta última, la condición de trabajadores portuarios reconocidos y son integrados en el contingente de trabajadores portuarios que prevé dicha normativa.**

5) **Los artículos 45 TFUE, 49 TFUE y 56 TFUE deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que prevé que el traslado de un trabajador portuario a un contingente de trabajadores de una zona portuaria distinta de aquella para la que haya obtenido su reconocimiento está sujeto a condiciones y modalidades fijadas mediante convenio colectivo, siempre que estas últimas resulten necesarias y proporcionadas respecto al objetivo de garantizar la seguridad en cada zona portuaria, extremo que corresponde verificar al órgano jurisdiccional remitente.**

6) **Los artículos 45 TFUE, 49 TFUE y 56 TFUE deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que prevé que los trabajadores logísticos han de disponer de un «certificado de seguridad», expedido previa presentación de su tarjeta de identidad y de su contrato de trabajo y cuyas modalidades de expedición y el procedimiento que deba seguirse para su obtención se fijan mediante convenio colectivo, siempre que las condiciones de expedición de ese certificado sean necesarias y proporcionadas respecto al objetivo de garantizar la seguridad en las zonas portuarias y que el procedimiento previsto para su obtención no imponga cargas administrativas poco razonables y desproporcionadas.**

Firmas