

## TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Sentencia de 20 de junio de 2019

Sala Tercera

Asunto n.º C-404/18

### SUMARIO:

**Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Acceso al empleo. Protección contra las medidas de represalia.** *Negativa de una empresa a contratar a una candidata debido a su estado de gestación, al haber indicado ésta en la entrevista de trabajo que estaba embarazada de tres meses. Trabajadora que intervino en su favor y que, posteriormente, es despedida al habersele reprochado el comunicar a la candidata que la negativa a su contratación, a pesar de haber sido seleccionada, era debido a su embarazo. Normativa nacional que supedita la protección a la presentación de un documento fechado y firmado relativo a su testimonio.* La categoría de trabajadores que pueden acogerse a la protección prevista en la Directiva 2006/54 (ex art. 24) debe entenderse en sentido amplio e incluye a todos los trabajadores que puedan ser objeto de medidas de represalia como reacción a una reclamación presentada por una discriminación basada en el sexo. La efectividad de la protección exigida por la Directiva 2006/54 contra la discriminación por razón de sexo no quedaría garantizada si aquella no cubriera las medidas que un empresario podría tomar contra trabajadores que, de manera formal o informal, hubieran defendido a la persona protegida o hubieran declarado como testigos en su favor. En efecto, esos trabajadores podrían verse desalentados de intervenir en defensa de dicha persona por temor a quedar desprovistos de protección si no cumplen determinadas exigencias formales. En consecuencia, procede interpretar el artículo 24 de la Directiva 2006/54 en el sentido de que los trabajadores contemplados en ese artículo, distintos de la persona que ha sido discriminada por razón de sexo, deben estar protegidos en la medida en que el empresario pueda causarles un perjuicio por el apoyo prestado, de manera formal o informal, a la persona que ha sido discriminada.

### PRECEPTOS:

Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, arts. 6 y 13.

Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, art. 47.

Directiva 2006/54/CE (Aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación), arts. 17.1 y 24.

### PONENTE:

*Doña A. Prechal.*

En el asunto C-404/18,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el arbeidsrechtbank Antwerpen (Tribunal de lo Laboral de Amberes, Bélgica), mediante resolución de 23 de mayo de 2018, recibida en el Tribunal de Justicia el 19 de junio de 2018, en el procedimiento entre

**Jamina Hakelbracht,**

**Tine Vandenbon,**

**Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen,**

y

**WTG Retail BVBA,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por la Sra. A. Prechal (Ponente), Presidenta de Sala, los Sres. F. Biltgen, J. Malenovský y C.G. Fernlund y la Sra. L.S. Rossi, Jueces;

Abogado General: Sr. G. Pitruzzella;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de las Sras. Hakelbracht y Vandebon, y del Institut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, por las Sras. L. Vandenplas y V. Petry, advocaten;
- en nombre de WTG Retail BVBA, por el Sr. T. De Meester, advocaat;
- en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. H. Kranenborg y la Sra. A. Szmytkowska, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

### **Sentencia**

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 24 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO 2006, L 204, p. 23).

2. Dicha petición fue presentada en el contexto de un litigio entre, por un lado, las Sras. Jamina Hakelbracht y Tine Vandebon y el Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (Instituto para la igualdad entre mujeres y hombres) (en lo sucesivo, «Instituto») y, por otro lado, WTG Retail BVBA en relación con la concesión de una indemnización a la Sra. Vandebon como consecuencia de su despido.

#### **Marco jurídico**

##### ***Derecho de la Unión***

3. Los considerandos 23, 29 y 32 de la Directiva 2006/54 enuncian:

«(23) De la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que el trato desfavorable a una mujer relacionado con el embarazo o la maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo. Dicho trato debe por lo tanto figurar expresamente en la presente Directiva.

[...]

(29) La introducción de procedimientos judiciales o administrativos adecuados para el cumplimiento de las obligaciones que impone la presente Directiva es fundamental para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato.

[...]

(32) Dado el carácter fundamental del derecho a una tutela jurídica efectiva, conviene garantizar que los trabajadores continúen gozando de dicha protección incluso tras la extinción de la relación que haya dado lugar a la supuesta vulneración del principio de igualdad de trato. Un empleado que defienda o testifique a favor de una persona amparada por la presente Directiva debe tener derecho a idéntica protección.»

4. El artículo 1 de esa Directiva, que lleva por título «Finalidad», es del siguiente tenor:

«La presente Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

A tal fin, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

- a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional;
- b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución;
- c) los regímenes profesionales de seguridad social.

Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados.»

5. Con arreglo al artículo 2, apartado 2, letra c), de la citada Directiva:

«A efectos de la presente Directiva, el concepto de discriminación incluirá:

[...]

c) el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE [del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (DO 1992, L 348, p. 1)].»

6. El artículo 14 de la misma Directiva, que lleva por título «Prohibición de discriminación», dispone:

«1. No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

a) las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción;

[...].»

7. El artículo 17 de la Directiva 2006/54, que lleva por título «Defensa de los derechos», prevé en su apartado 1:

«Los Estados miembros velarán por que, tras el posible recurso a otras autoridades competentes, incluidos, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, existan procedimientos judiciales para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas con arreglo a la presente Directiva en favor de toda persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiera, del principio de igualdad de trato, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se haya producido la discriminación.»

8. El artículo 24 de esa Directiva, que lleva por título «Victimización», dispone:

«Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los que sean representantes de los trabajadores según las leyes y/o prácticas nacionales, contra el despido o cualquier otro trato desfavorable del empresario como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.»

### **Derecho belga**

9. El artículo 22 de la wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (Ley para la lucha contra la discriminación entre mujeres y hombres), de 10 de mayo de 2007 (*Belgisch Staatsblad*, de 10 de mayo de 2007, p. 29031; en lo sucesivo, «Ley de Género»), es del siguiente tenor:

«1. Cuando una reclamación es presentada por una persona o en su favor debido a una infracción de la presente Ley que se ha producido en el ámbito de las relaciones de trabajo y de los regímenes complementarios de seguridad social, el empresario no podrá tomar medidas perjudiciales contra esa persona, salvo por motivos ajenos a esa reclamación.

2. A efectos del presente artículo, se entenderá por medida perjudicial en particular la ruptura de la relación laboral, la modificación unilateral de las condiciones de trabajo o la medida perjudicial que se produce tras la ruptura de la relación laboral.

3. A efectos del presente artículo, se entenderá por reclamación:

- la reclamación motivada presentada por el interesado ante la empresa o el servicio para el que trabaja, de conformidad con los procedimientos en vigor;
- la reclamación motivada presentada por la Dirección General de Supervisión de la Legislación Social del Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social, en favor del interesado, ante la empresa o servicio para el que trabaja;
- la reclamación motivada presentada en favor del interesado por una asociación de representación de intereses o bien por el Instituto ante la empresa o servicio para el que trabaja;
- la acción judicial ejercitada por el interesado;
- la acción judicial ejercitada en favor del interesado por el Instituto o por una asociación de representación de intereses.

La reclamación motivada mencionada en el apartado 1, guiones primero a tercero, consistirá en un escrito fechado, firmado y notificado por correo certificado en el que se expondrán las imputaciones formuladas contra la persona que haya incurrido en la supuesta discriminación.

[...]

9. La protección mencionada en el presente artículo será igualmente aplicable a las personas que actúen en calidad de testigos al poner en conocimiento de la persona ante la que se presenta la reclamación mencionada en el apartado 3, en el marco de la investigación de dicha reclamación, mediante un documento firmado y fechado, los hechos que ellas mismas han visto u oído y que están relacionados con la situación que constituye el objeto de la reclamación, o bien al comparecer como testigos en un procedimiento judicial.

[...]»

#### **Litigio principal y cuestión prejudicial**

**10.** La Sra. Vandebon estaba empleada por WTG Retail como gerente de una de las tiendas de ropa explotadas por esa empresa. En esa condición, la Sra. Vandebon efectuó, el 24 de junio de 2015, una entrevista a la Sra. Hakelbracht para su contratación como vendedora a partir del 1 de agosto de 2015. En esa entrevista, la Sra. Hakelbracht indicó que estaba embarazada de tres meses.

**11.** El 5 de julio de 2015, la Sra. Vandebon informó a WTG Retail de que había encontrado una candidata adecuada en la persona de la Sra. Hakelbracht. No obstante, la responsable de recursos humanos de esa empresa le hizo saber, mediante correo electrónico de 6 de julio de 2015, su intención de no contratar a la Sra. Hakelbracht debido a su embarazo.

**12.** Mediante correo electrónico de 7 de julio de 2015, la Sra. Vandebon indicó a WTG Retail que la ley prohibía que se rechazara la contratación por razón de embarazo. No obstante, el 12 de agosto de 2015, supo que WTG Retail confirmaba la negativa a contratar a la Sra. Hakelbracht por el mismo motivo.

**13.** El mismo día, la Sra. Vandebon informó a la Sra. Hakelbracht de que su candidatura no había sido seleccionada debido a su embarazo.

**14.** Acto seguido, la Sra. Hakelbracht se puso en contacto con WTG Retail para abordar su no contratación, indicándole que pretendía presentar una reclamación contra esa empresa ante el Instituto. Como, a continuación, WTG Retail no modificó su postura, la Sra. Hakelbracht presentó una reclamación, e informó de ello a la empresa el 26 de septiembre de 2015.

**15.** El 5 de octubre de 2015, la Sra. Vandebon tuvo una entrevista con la responsable de WTG Retail relativa a la no contratación de la Sra. Hakelbracht, durante la cual se le reprochó ser la causa de la reclamación presentada por esta.

**16.** El 12 de noviembre de 2015, el Instituto informó a WTG Retail de que había recibido reclamación de la Sra. Hakelbracht. Mediante correo electrónico enviado al Instituto el 11 de diciembre de 2015, esa empresa negó formalmente haber dejado de contratar a la Sra. Hakelbracht debido a su embarazo.

**17.** El 6 de abril de 2016, WTG Retail rescindió el contrato de trabajo de la Sra. Vandebon. El 13 de abril de 2016, esta presentó una reclamación ante el Instituto. Al ser preguntada por la Sra. Vandebon acerca de los motivos de su despido, WTG Retail se los comunicó de manera pormenorizada mediante escrito de 10 de junio de

2016. Entre esos motivos figuraban, en particular, la ejecución incorrecta de las tareas confiadas, el incumplimiento de las consignas de seguridad, el mantenimiento insuficiente de la tienda y la falta de orden. El sindicato al que estaba afiliada la Sra. Vandebon impugnó esos motivos.

**18.** Tanto la Sra. Hakelbracht como la Sra. Vandebon intimaron a WTG Retail, mediante escrito de 10 de octubre de 2016, a abonarles una indemnización a tanto alzado correspondiente a seis meses de salario. Al no alcanzar un acuerdo sobre este punto, solicitaron al arbeidsrechtbank Antwerpen (Tribunal de lo Laboral de Amberes, Bélgica) que condenara a dicha empresa al pago de esa indemnización.

**19.** Como se desprende de la resolución de remisión, en el asunto principal ha quedado acreditado que la Sra. Hakelbracht fue efectivamente víctima de una discriminación directa por razón de sexo, por lo cual el órgano jurisdiccional remitente le concedió una indemnización por tal motivo.

**20.** Por lo que respecta a la pretensión de la Sra. Vandebon, la única pertinente en el marco de la presente remisión, la Sra. Vandebon invoca la protección contra las medidas de represalia, garantizada en el artículo 22, apartado 9, de la Ley de Género, alegando que intervino como testigo en la instrucción de la reclamación presentada por la Sra. Hakelbracht. Pues bien, según el órgano jurisdiccional remitente, en el presente asunto no se cumplen los requisitos de la definición legal exigidos a tal efecto, dado que la Sra. Vandebon no puede presentar ningún documento fechado y firmado relativo a su testimonio.

**21.** El órgano jurisdiccional remitente se pregunta, no obstante, si la protección prevista en el artículo 22, apartado 2, de la Ley de Género no es más restrictiva que la establecida en el artículo 24 de la Directiva 2006/54, dado que, en su opinión, esa protección no debe circunscribirse a los testigos oficiales, sino que debe también extenderse a las personas que defienden o apoyan a la persona que ha presentado una reclamación por discriminación por razón de sexo.

**22.** En tales circunstancias, el arbeidsrechtbank Antwerpen (Tribunal de lo Laboral de Amberes) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Debe interpretarse el Derecho de la Unión, y en concreto el artículo 24 de la Directiva [2006/54], en el sentido de que se opone a una normativa nacional que concede protección contra las represalias ejercidas sobre personas que actúen en calidad de testigos exclusivamente a las personas que, en el marco de la investigación de una reclamación, ponen en conocimiento de la persona contra la que se han presentado la reclamación, en un documento firmado y fechado, los hechos que ellas mismas ha visto u oído y que guardan relación con la situación que constituye el objeto de la reclamación, o que declaran como testigos en un procedimiento judicial?»

### **Sobre la cuestión prejudicial**

**23.** Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 24 de la Directiva 2006/54 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual, en una situación en la que una persona que se considera víctima de una discriminación por razón de sexo ha presentado una reclamación, un trabajador que le ha prestado apoyo en ese contexto únicamente está protegido contra las medidas de represalia adoptadas por el empresario si ha intervenido como testigo en el marco de la instrucción de esa reclamación y su testimonio cumple los requisitos formales previstos por dicha normativa.

**24.** Con carácter preliminar, procede señalar, por un lado, que, como se desprende de la resolución de remisión, WTG Retail despidió a la Sra. Vandebon casi nueve meses después de que esta se opusiera a la negativa de la empresa a contratar a la Sra. Hakelbracht, negativa motivada por el embarazo de esta. Aunque WTG Retail afirma que llevó a cabo el despido por razones objetivas que no tenían vínculo alguno con esa oposición, el órgano jurisdiccional parece partir no obstante de la premisa contraria.

**25.** Por otro lado, el hecho de no seleccionar a una candidata por estar embarazada debe considerarse un trato menos favorable a una mujer relacionado con el embarazo, que constituye, de conformidad con el artículo 2, apartado 2, letra c), de la Directiva 2006/54, una discriminación directa por razón de sexo, como subraya, además, el considerando 23 de esa Directiva.

**26.** Por lo que atañe a la protección establecida por el legislador de la Unión en el artículo 24 de la Directiva 2006/54, procede recordar que esa disposición obliga a los Estados miembros a adoptar las medidas necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos sus representantes, contra el despido o cualquier otro trato

desfavorable del empresario como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o a una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

**27.** De los propios términos del citado artículo 24 se desprende que la categoría de trabajadores que pueden acogerse a la protección prevista en el mismo debe entenderse en sentido amplio e incluye a todos los trabajadores que puedan ser objeto de medidas de represalia tomadas por el empresario como reacción a una reclamación presentada por una discriminación basada en el sexo, sin que por otra parte se delimite tal categoría.

**28.** De ese modo, del tenor del artículo 24 de la Directiva 2006/54 resulta que este no limita la protección únicamente a los trabajadores que han presentado una reclamación o a sus representantes, ni a los que cumplan determinados requisitos formales a los que está supeditado el reconocimiento de cierta condición, como la de testigo, como las previstas por la Ley de Género controvertida en el litigio principal.

**29.** Además, procede señalar que, con arreglo al considerando 32 de la Directiva 2006/54, «un empleado que defiende o testifique a favor de una persona amparada por [esa] Directiva debe tener derecho a idéntica protección» que la persona protegida, incluso tras el cese de la relación laboral. Ese considerando confirma, por tanto, que la citada Directiva pretende circunscribir la categoría de trabajadores, distintos de la persona discriminada, que han de poder acogerse a la protección contra las represalias, no a partir de criterios formales, sino sobre la base del papel que hayan podido desempeñar esos trabajadores en favor de la persona protegida y que haya podido conducir al empresario de que se trate a tomar medidas desfavorables en su contra.

**30.** Por otra parte, esa interpretación amplia del artículo 24 de la Directiva 2006/54 se ve corroborada por su objetivo, que consiste en garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación, por lo que respecta, en particular, al acceso al empleo, como resulta del artículo 1 de la citada Directiva.

**31.** A este respecto, ha de aclararse que la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato que pretende la Directiva 2006/54 requiere, como destaca su considerando 29, la aplicación de procedimientos judiciales o administrativos adecuados para el cumplimiento de las obligaciones previstas en ella. El artículo 17, apartado 1, de la citada Directiva establece a ese respecto que dichos procedimientos deben ser accesibles a todas las personas que se consideran lesionadas por no haberseles aplicado el principio de igualdad de trato.

**32.** Esa última disposición constituye una expresión específica, en el contexto de la misma Directiva, del principio de tutela judicial efectiva, que deriva de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros y que está igualmente consagrado en los artículos 6 y 13 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950 (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de septiembre de 1998, Coote, C-185/97, EU:C:1998:424, apartado 21), principio que está reconocido actualmente en el artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

**33.** Por lo que atañe a la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO 1976, L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70), que precedió a la Directiva 2006/54, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el principio del control judicial efectivo quedaría privado en lo esencial de su eficacia si la protección que confiere no incluyera las medidas que pudiera llegar a adoptar un empresario como reacción a una acción judicial ejercitada por un empleado con el objeto de garantizar el respeto del principio de igualdad de trato. En efecto, el temor a tales medidas, contra las que no se pudiera ejercitar ninguna acción en vía judicial, podría disuadir a los trabajadores que se considerasen perjudicados en razón de una discriminación de invocar sus derechos por vía judicial y, por tanto, podría poner gravemente en peligro la consecución del objetivo perseguido por la Directiva (sentencia de 22 de septiembre de 1998, Coote, C-185/97, EU:C:1998:424, apartado 24).

**34.** De modo análogo, la efectividad de la protección exigida por la Directiva 2006/54 contra la discriminación por razón de sexo no quedaría garantizada si aquella no cubriera las medidas que un empresario podría tomar contra trabajadores que, de manera formal o informal, hubieran defendido a la persona protegida o hubieran declarado como testigos en su favor. En efecto, esos trabajadores, que están en una posición ideal para apoyar a esa persona y para tener conocimiento de casos de discriminación cometidos por el empresario, podrían verse desalentados de intervenir en defensa de dicha persona por temor a quedar desprovistos de protección si no cumplen determinadas exigencias formales, como las controvertidas en el litigio principal, lo que podría

comprometer gravemente la realización del objetivo perseguido por la Directiva 2006/54, reduciendo la probabilidad de que se detecten y resuelvan casos de discriminación por razón de sexo.

**35.** En consecuencia, procede interpretar el artículo 24 de la Directiva 2006/54 en el sentido de que los trabajadores contemplados en ese artículo, distintos de la persona que ha sido discriminada por razón de sexo, deben estar protegidos en la medida en que el empresario pueda causarles un perjuicio por el apoyo prestado, de manera formal o informal, a la persona que ha sido discriminada.

**36.** En la medida en que WTG Retail afirma, en esencia, que los requisitos previstos en el artículo 22, apartado 9, de la Ley de Género están justificados porque establecen un régimen en materia de prueba sencillo y equilibrado en relación con la existencia y la fecha de los testimonios, procede señalar que esa disposición, analizada en su conjunto, no enuncia meras normas de procedimiento o en materia de prueba, sino que pretende, en cualquier caso también, circunscribir la categoría de trabajadores protegidos contra las medidas de represalia de un modo más restrictivo que el previsto en el artículo 24 de la Directiva 2006/54, excluyendo, en particular, a los trabajadores que han apoyado, de manera informal, a la persona discriminada.

**37.** Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que el artículo 24 de la Directiva 2006/54 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual, en una situación en la que una persona que se considera víctima de una discriminación por razón de sexo ha presentado una reclamación, un trabajador que le ha prestado apoyo en ese contexto únicamente está protegido contra las medidas de represalia tomadas por el empresario si ha intervenido como testigo en el marco de la instrucción de esa reclamación y su testimonio cumple los requisitos formales previstos por dicha normativa.

#### **Costas**

**38.** 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 Tercera) declara:

**El artículo 24 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual, en una situación en la que una persona que se considera víctima de una discriminación por razón de sexo ha presentado una reclamación, un trabajador que le ha prestado apoyo en ese contexto únicamente está protegido contra las medidas de represalia tomadas por el empresario si ha intervenido como testigo en el marco de la instrucción de esa reclamación y su testimonio cumple los requisitos formales previstos por dicha normativa.**

Firmas

\* Lengua de procedimiento: neerlandés.

Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia.