

Contraintuitivo, pero posible: una empleada es despedida de forma procedente tras interponer una denuncia interna

¿Cabe el despido disciplinario de una trabajadora que denunció a su superior por acoso, por entender que actuó de mala fe tras demostrarse la ausencia de culpabilidad del denunciado?

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 18 de marzo del 2025 [[ECLI:ES:TSJEXT:2025:308](#)] ya señaló que, para apreciar debidamente acreditadas la gravedad y la culpabilidad de las conductas fraudulentas que fundamentan un despido procedente, no basta con meras sospechas o indicios, sino que es preciso contar con una prueba suficiente y concluyente de los hechos imputados al trabajador. En esta misma línea, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su auto de 13 de diciembre de 2023 [[ECLI:ES:TS:2023:17054A](#)], determinó que, para declarar procedente un despido, debe existir una prueba clara y contundente de la participación activa del empleado en los hechos imputados. Esto es, si hablamos de denuncias internas, prueba objetiva de la mala fe, y no únicamente de la falta de veracidad de la denuncia.

I. El acoso sufrido por la trabajadora

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 27 de abril de 2026 [[ECLI:ES:TSJCL:2026:1631](#)] aborda precisamente esta cuestión, y nos invita a reflexionar sobre los límites entre la protección frente a las represalias derivadas de una denuncia y la existencia de mala fe por parte del denunciante.

En el caso objeto de análisis, la trabajadora, que contaba con una antigüedad de más de veinte años en la empresa, denunció un supuesto acoso laboral perpetrado por uno de sus superiores. Las conductas objeto de denuncia eran presiones para trabajar en condiciones que, por un problema de salud, no podían ser asumidas por la trabajadora, además de ciertas faltas de respeto, entre otras cuestiones.

Ante esta situación, la empleada solicitó un cambio de turno, con el fin de evitar que episodios de esta naturaleza pudieran repetirse. No obstante, la coordinadora le indicó que debía activar el procedimiento interno correspondiente, mediante la presentación de una denuncia en la que relatar los hechos acontecidos. La trabajadora procedió en esos términos.

Tras la consiguiente investigación, se determinó que la denuncia era falsa y que no existían pruebas que acreditaran ningún tipo de acoso.

La empleada supuestamente acosada estaba pendiente de una posible intervención quirúrgica y, además, seguía un tratamiento con medicación antidepresiva, debido a varios episodios anteriores relacionados con problemas laborales con su superior y otras circunstancias personales.

En este contexto, la empresa inició una investigación interna, en el marco de la cual se entrevistó a varios trabajadores, compañeros del investigado y de la denunciante. La gran mayoría afirmaron no tener constancia de ninguna situación de acoso y negaron que el denunciado hubiese tenido conductas como las descritas. Hubo, sin embargo, un par de trabajadores que señalaron cierto clima de tensión y una posible relación turbulenta entre las partes enfrentadas.

La conclusión de la comisión investigadora fue que no existía ninguna situación de acoso laboral contra la trabajadora y, yendo un paso más allá, que la denuncia interpuesta resultaba infundada y que se basaba en la mala fe de la denunciante, que buscaba con ello generar un perjuicio al denunciado, y, a su vez, obtener una ventaja personal y profesional, consistente en el cambio de turno.

A la vista del resultado de la investigación, la comisión entendió que la denuncia había sido falsa y propuso la incoación de medidas disciplinarias frente a la trabajadora. Dicha recomendación encontraba respaldo en el [convenio colectivo aplicable](#), cuyo artículo 39.3 q) calificaba como falta muy grave la presentación de denuncias falsas de acoso una vez finalizado el correspondiente protocolo. Por su parte, el artículo 40.3 preveía el despido como una de las sanciones susceptibles de imponerse en caso de comisión de faltas muy graves.

II. La resolución del juzgado de lo social

Tras el informe de la comisión de investigación, la entidad decidió despedir a la trabajadora, quien demandó a la empresa. El juzgado de lo social declaró la procedencia del despido, al considerar que la falta de acreditación de los hechos denunciados permitía concluir que la denuncia era falsa y que había sido formulada de mala fe por la trabajadora.

El juzgado de lo social estima en su sentencia que los hechos denunciados no sólo son inciertos, sino que la trabajadora actuó de mala fe y de forma desleal hacia la empresa, por lo que el despido está plenamente justificado.

El juzgado aplica una lógica proposicional sencilla (el clásico “si p, entonces q”): si la investigación arroja como conclusión que el denunciado es inocente, existe ánimo fraudulento por parte de la denunciante. El problema aquí es que esta lógica está viciada por una falacia *ad ignorantiam*, ya que no puede asumirse algo como cierto únicamente por no haberse demostrado lo contrario.

Frente a esta sentencia, la trabajadora interpuso recurso de suplicación, en el que denunció la inexistencia de hechos probados que concretasen de qué modo habían quedado acreditadas las conductas que se le imputaban. Asimismo, sostuvo que la sentencia había valorado de forma parcial las entrevistas realizadas a otros trabajadores durante la investigación interna, y había obviado testimonios en los que se afirmaba que la trabajadora “estaba más vigilada que el resto” por el denunciado y que entre ambos existía una relación especialmente complicada.

La principal alegación de la recurrente consistía en que la falta de acreditación del acoso no implicaba, por sí sola, que la denuncia fuera falsa o fraudulenta. En este sentido, se argumentó que, especialmente en situaciones de presunto acoso, la percepción de los hechos puede verse condicionada por circunstancias personales y por un componente subjetivo difícil de obviar. En este caso, la trabajadora atravesaba una situación especialmente delicada desde el punto de vista físico y psicológico, lo que la llevó a interpretar determinadas conductas de su superior como constitutivas de acoso.

La cuestión clave, por tanto, era determinar si la ausencia de pruebas suficientes para acreditar el acoso permitía concluir automáticamente que la denuncia había sido formulada de mala fe.

Lo cierto es que, en este tipo de situaciones, la valoración de los hechos no siempre admite respuestas categóricas. La percepción de determinadas conductas puede verse condicionada por factores personales o las circunstancias del caso concreto, de modo que actuaciones que objetivamente no alcancen el umbral exigido para ser calificadas como acoso pueden ser vividas por quien las sufre como especialmente hostiles o lesivas. Por ello, la circunstancia de que una conducta no sea finalmente considerada constitutiva de acoso no implica necesariamente que quien la denunció actuara de mala fe.

Si existía un conflicto conocido, y los trabajadores de la empresa eran conscientes de la relación tensa entre las partes, es difícil sostener que la denuncia era malintencionada o fraudulenta. Es posible que los hechos acreditados no alcanzaran la entidad necesaria para ser calificados como acoso laboral. Sin embargo, todo parece indicar que la relación entre las partes se encontraba notablemente deteriorada, generando un clima de tensión que dificultaba el normal desarrollo de la actividad laboral.

En definitiva, para declarar la procedencia del despido, como hizo la sentencia recurrida, no bastaba con constatar que la denuncia no había quedado acreditada. Era necesario que la empresa demostrara de manera suficiente que la trabajadora había formulado una denuncia conscientemente falsa y con actuación de mala fe. La especial gravedad de la sanción impuesta exige un sólido respaldo probatorio, sin que pueda inferirse automáticamente la falsedad de la denuncia –y menos aún la mala fe de quien la interpone– por el mero hecho de que los hechos denunciados no hayan resultado plenamente acreditados.

Lo cierto es que, en caso de comisión de faltas muy graves, el convenio colectivo de la empresa contemplaba otras posibles sanciones, como la suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días o amonestaciones por escrito, por lo que el despido no era la única alternativa.

III. La revisión del Tribunal Superior de Justicia

La teoría gradualista, que rige los despidos disciplinarios, exige, para hablar de fraude, deslealtad y abuso de confianza, que el incumplimiento contractual sea grave y culpable. El Tribunal Supremo ha indicado que estos supuestos requieren un análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como las de su autor (sentencia de la Sala de lo Social de 28 de febrero de 1990 [[ECLI:ES:TS:1990:1821](#)]).

El Tribunal Superior de Justicia parte de que los hechos constitutivos de acoso no quedaron acreditados por la denunciante. Ahora bien, esa falta de prueba únicamente permite concluir que no se ha demostrado la conducta irregular imputada al denunciado, pero no autoriza, sin prueba adicional, a afirmar que la trabajadora actuó de mala fe. Sostener lo contrario equivaldría a presumir que toda denuncia cuya veracidad no queda plenamente confirmada ha sido formulada con ánimo fraudulento.

Para clarificar, y haciendo uso (salvando las distancias) del famoso esquema de Ludwig Wittgenstein en su *Tractatus logico-philosophicus*:

1. Proposición condicional.

1.1. Si p, entonces q.

1.1.1. P, entonces q.

1.2. Si llueve, me mojo.

1.2.1. Llueve, por tanto, me mojo.

1.2.2. Me mojo, por tanto, llueve.

1.2.2.1. Error lógico de la anterior proposición.

(Uno no puede invertir las proposiciones y considerar que nada muda).

1.3. Si la denuncia ha sido interpuesta de mala fe, no es una denuncia verdadera.

1.3.1. Si la denuncia no es verdadera, ha sido interpuesta de mala fe.

1.3.1.1. Error lógico de la anterior proposición.

Esto, a grandes rasgos, es el proceso mental seguido por la Sala, que entiende que no es posible, sin prueba que lo acredite, considerar que toda denuncia que no es verdadera se torna automáticamente en una denuncia fraudulenta o de mala fe.

La Sala indica que los empleados partían de una situación de conflicto que podría favorecer “una distorsión de la realidad o, simplemente, llevar a magnificar ciertas conductas e interpretarlas como un ataque cuando simplemente se está ante una relación conflictiva entre trabajadores”.

Así, aunque no se ha acreditado el acoso denunciado, no puede sin más equipararse la ausencia de reconocimiento de los hechos denunciados a la existencia de una finalidad espuria por parte de la trabajadora en el momento de la interposición de la denuncia. La mala fe de la denunciante no había sido probada en primera instancia, por lo que no se puede presumir *per se*.

En un caso similar, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 12 de abril de 2019 [[ECLI:ES:TSJGAL:2019:2271](#)], ya estableció que:

“No habría duda en calificar los hechos como una clara transgresión de la buena fe contractual prevista en el art. 54 2º del [Estatuto de los Trabajadores](#), causa que justificaría un despido disciplinario, si se hubiera acreditado que, en efecto, la actora denunció por acoso sabiendo que era falso y con la intención simplemente de dañar, y aún más de obtener un cambio de centro de trabajo, pues en este caso no bastaría la mera negligencia en la conducta”.

Por tanto, una cosa es que los hechos constitutivos de acoso no hayan podido ser totalmente acreditados, y otra muy distinta es dar por sentado que existía una intención perniciosa, es decir, un dolo y, por tanto, una denuncia de mala fe interpuesta con el objetivo de obtener un beneficio personal.

En la citada sentencia, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia afirmó que el acoso es una forma de estrés laboral caracterizada por tener un origen en las relaciones interpersonales, y es probable que las conductas reprochables sólo lleguen a ser apreciadas por quien las recibe, por lo que resulta difícil lograr una prueba sólida por parte de la víctima.

Para hablar de denuncia fraudulenta o de mala fe, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 4 de diciembre de 2017 [[ECLI:ES:TSJM:2017:13884](#)] señaló que es necesario que los hechos denunciados sean conocidamente falsos por quien los imputa. Es decir, que, si la persona que denuncia considera que es o ha sido realmente víctima de acoso, aunque, finalmente, éste no quede acreditado, no podremos hablar de denuncia de mala fe, pues se trata de una interpretación subjetiva de la realidad.

Tomando en consideración lo anterior, y en lo que respecta al caso planteado, la Sala valoró que existían problemas entre ambos trabajadores que, aunque no pudiesen ser considerados como acoso, sí que podían llegar a entenderse, dentro de la subjetividad de la denunciante, como situaciones difíciles de gestionar en el entorno laboral.

Por tanto, conforme a la doctrina jurisprudencial consolidada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sus sentencias 380/2024, de 27 de enero de 2004 [[ECLI:ES:TS:2004:380](#)], 195/2019, de 10 de enero de 2019 [[ECLI:ES:TS:2019:195](#)] y 4922/2021, de 21 de diciembre de 2021 [[ECLI:ES:TS:2021:4922](#)], hay que abordar el despido desde la teoría gradualista, buscando un juicio de proporcionalidad entre la infracción y la sanción, y aplicar criterios adaptados a las circunstancias de cada caso concreto.

Finalmente, la Sala revoca la sentencia de primera instancia, y declara la improcedencia del despido de la trabajadora.

IV. Conclusiones

El caso pone de manifiesto la delicada línea que separa la protección del denunciante de la reacción frente a las denuncias fraudulentas. Mantener el adecuado equilibrio entre ambas exigencias es un reto complejo, pues la mala fe difícilmente puede inferirse de manera automática y exige una acreditación suficiente que permita distinguir entre una denuncia infundada y una denuncia deliberadamente falsa.

En este sentido, la postura de la Autoridad Independiente de Protección al Informante es castigar también las denuncias de falsas e infundadas. Sin embargo, para que esto pueda suceder, es necesario tener una total certidumbre al respecto, no bastando, como se ha visto en el caso expuesto, una mera intuición o, aún peor, el argumento de que toda denuncia que no se ha probado verdadera es de manera automática fraudulenta y dolosa.

Queda así nuevamente acreditado que las empresas no pueden hacer uso de la potestad de despedir en cualquier situación y que, para que un despido sea procedente, es necesario algo más que una sospecha de mala fe.