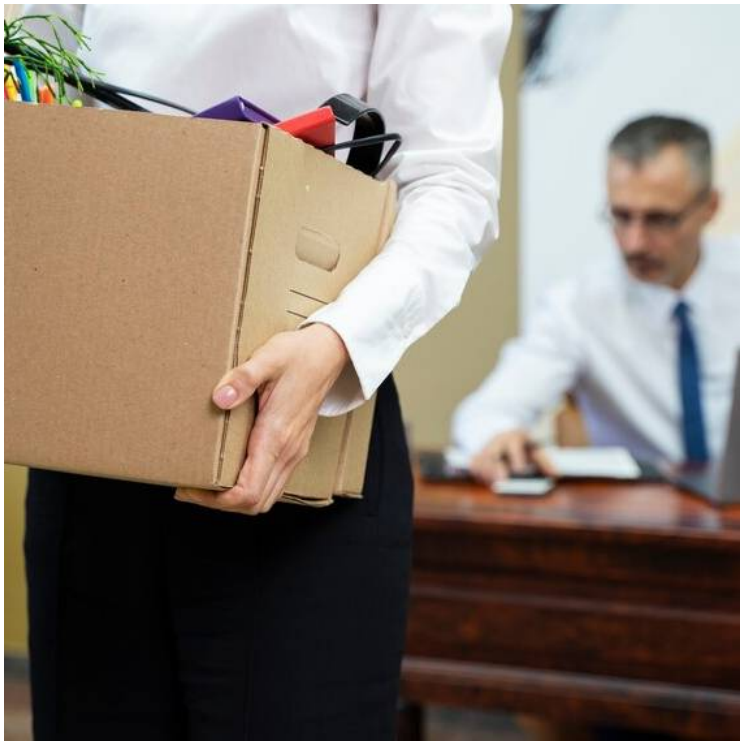
14/05/2026

# Denuncia nepotismo, es despedido y acaba con 1,15 millones de indemnización: el caso que sacude a Mapfre



## Un conflicto iniciado tras una denuncia interna

Un conflicto laboral entre un trabajador veterano de Mapfre y la compañía ha concluido con un desenlace poco habitual en este tipo de litigios: una indemnización de 1,15 millones de euros, acordada en abril de 2025, pocos minutos antes de la celebración del juicio.

El origen del caso se remonta a enero de 2025, cuando un abogado con más de 30 años de trayectoria en la compañía activó el canal interno de denuncias de la entidad para comunicar la existencia de un presunto caso de trato de favor en una sociedad participada por una filial de Mapfre y vinculada a una administración local.

Según el relato del trabajador, la denuncia se basaba en posibles irregularidades en procesos de contratación dentro de dicha sociedad público-privada, en los que se habrían adoptado decisiones de selección sin las garantías habituales de publicidad, concurrencia y transparencia.

Esta actuación se produce en un contexto especialmente relevante: en diciembre de 2024 se había aprobado una política interna anticorrupción que obligaba expresamente a empleados y responsables a comunicar cualquier posible irregularidad a través de los canales establecidos por la empresa.

El 17 de febrero de 2025 se le comunicó el despido disciplinario. A partir de ese momento, el trabajador no volvió a ocupar su puesto.

## El objeto de la denuncia

El núcleo de la denuncia se centra en la contratación del hijo de un consejero de la compañía en una sociedad participada en un 49% por una filial de Mapfre y en un 51% por una entidad pública local.

Según el denunciante, el proceso de selección habría presentado deficiencias relevantes en términos de transparencia, especialmente en la fase inicial de contratación. Posteriormente, el trabajador contratado habría sido promocionado a un puesto de mayor responsabilidad con un incremento salarial significativo.

El denunciante sostiene que el proceso de evaluación estuvo condicionado por la posición del consejero vinculado familiarmente al beneficiario de la contratación, lo que, a su juicio, comprometería la imparcialidad del procedimiento.

## El despido y el paso a la vía judicial

Tras el despido, el trabajador impugnó la decisión, defendiendo que existía una conexión directa entre su denuncia interna y la extinción de su contrato. El procedimiento judicial quedó señalado para abril de 2025, en el que se iba a discutir la posible improcedencia del despido y la eventual existencia de represalia.

Sin embargo, minutos antes de la celebración de la vista, las partes alcanzaron un acuerdo que puso fin al litigio. Mapfre aceptó abonar una indemnización de 1,15 millones de euros, evitando así la resolución judicial del caso.

El cierre extrajudicial del procedimiento no ha eliminado las controversias de fondo, especialmente en lo relativo a la motivación del despido y la relación entre la denuncia interna y la posterior salida del trabajador.

## La posición de la compañía

Mapfre ha defendido públicamente que el despido disciplinario no guarda relación con la denuncia presentada por el trabajador. La compañía ha señalado que sus canales internos de comunicación de irregularidades funcionan conforme a la normativa vigente y que cualquier comunicación recibida es objeto de análisis e investigación.

No obstante, la aceptación de un acuerdo indemnizatorio de esta magnitud en un contexto de litigio por posible represalia ha generado interrogantes sobre la valoración jurídica del riesgo procesal y la fortaleza de la posición empresarial en el conflicto.

## Protección del denunciante y cultura de cumplimiento

Más allá del caso concreto, el conflicto reabre un debate de fondo en el ámbito del cumplimiento normativo y la gobernanza corporativa: la efectividad real de los mecanismos de protección de denunciantes dentro de las organizaciones.

Los sistemas internos de compliance se basan en tres pilares fundamentales:

- Confidencialidad del denunciante.
- Prohibición de represalias.
- Investigación independiente de los hechos comunicados.

Sin embargo, la percepción de riesgo personal asociada a la denuncia de irregularidades sigue siendo un elemento crítico en la práctica, especialmente cuando los hechos denunciados afectan a estructuras internas relevantes o a relaciones de poder consolidadas dentro de la organización.

La ausencia de una resolución judicial impide conocer un pronunciamiento definitivo sobre el fondo del asunto.

Fuente: Observatorivascosobreacoso.com