

Lefebvre elabora una guía con las claves a tener en cuenta en caso de dimisión

La Seguridad Social ha registrado 1,38 millones de bajas de afiliación por dimisión durante la primera mitad de 2024, lo que supone un crecimiento del 2,7% respecto al mismo periodo de 2023. Lefebvre resume en una infografía las cuestiones más relevantes en caso de dimisión o baja voluntaria de un trabajador, una tendencia al alza en el mercado laboral en el que se producen más de 7.600 dimisiones al día

Lefebvre, compañía proveedora de software y contenido jurídico líder en España, ha elaborado una guía en formato infografía con las cuestiones clave para identificar correctamente los casos en los que se puede producir la dimisión o baja voluntaria de un trabajador y saber cómo actuar ante esta situación.

Pese a que España se encuentra entre los países de la Unión Europea con una mayor tasa de desempleo, el volumen de empleados que dimiten de sus puestos de trabajo parece no ir en línea a este fenómeno. Y es que, durante la primera mitad del 2024, la Seguridad Social ha registrado 1,38 millones de bajas de afiliación por dimisión, lo que supone más de 7.600 dimisiones al día y un crecimiento del 2,7% respecto al mismo periodo de 2023, un año que cerró con un récord de 2,8 millones de renunciadas, según el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

En términos legales, una dimisión no tiene las mismas implicaciones que un despido o un fin de contrato, por lo que Lefebvre ha elaborado una infografía que resume las cuestiones clave a tener en cuenta en el caso de una dimisión o baja voluntaria.

¿Qué es una dimisión? Es la manifestación de la voluntad y propósito del empleado de dar por finalizado el contrato que le une con la compañía.

¿Es necesario alegar causas para dimitir? No, el empleado puede presentar su dimisión sin ningún requisito o causa que justifique su decisión.

¿Qué tipos de contratos están sujetos a posibles dimisiones? El empleado puede presentar su dimisión independientemente de si su contrato es indefinido o temporal.

¿Se pueden firmar pactos de permanencia para evitar dimisiones? Sí, los contratos laborales pueden firmarse con pactos de permanencia que, en caso de incumplirse por la presentación de la dimisión, el empleado debe abonar una indemnización pactada entre ambas partes

¿En qué casos no concurre una dimisión? Una dimisión no puede estar viciada por el error, intimidación, violencia o dolo. En esos casos no se considera que concurra, ni tampoco cuando la empresa anuncia un despido disciplinario o la interposición de una querrela o denuncia.

La infografía de Lefebvre también recoge información útil sobre las circunstancias en las que se puede

y no se puede presentar una dimisión. Destaca los pasos para formalizar una dimisión, el periodo de preaviso que el empleado debe considerar, la posibilidad de retractarse tras solicitar la dimisión y los procedimientos a seguir. Asimismo, explica los efectos que tiene el acto de dimitir, incluyendo la extinción de la relación laboral, sin derecho a indemnización ni a prestación, ya que no constituye situación legal de desempleo.

La infografía está disponible para descarga en el siguiente enlace.

Datos de contacto:

Pablo Gómez Salcedo

Trescom

634955019

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Derecho](#) [Recursos humanos](#) [Formación profesional](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>