



LEXA GO

El primer modelo híbrido IA-Profesional laboralista

Convenio con AEDIPE Navarra-La Rioja

¿QUÉ ES LEXA GO?

Lexa Go es una plataforma que resuelve **dudas laborales** de manera inmediata, precisa y con seguridad jurídica.

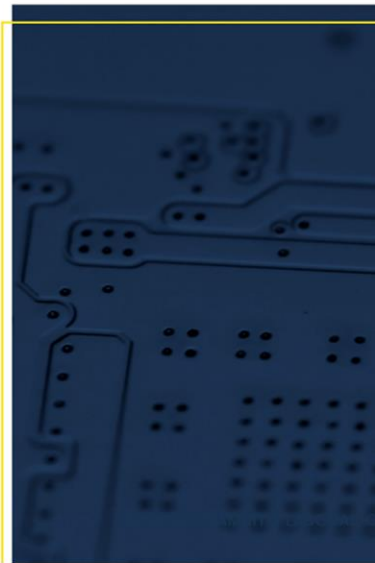
Resolvemos dudas laborales en cuestión de segundos

Apostamos por un modelo híbrido IA Colmenar-Equipo jurídico

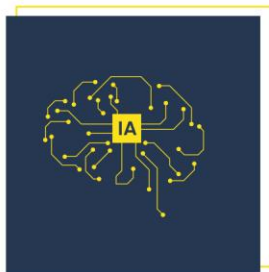
Nos especializamos exclusivamente en derecho laboral

Nuestras respuestas se basan en normativa vigente y actualizada

Nuestra misión es transformar la forma en la que los profesionales del derecho laboral resuelven sus dudas diarias con inmediatez y precisión, garantizando siempre seguridad jurídica y un marco legal confiable.



NUESTROS SERVICIOS



IA COLMENAR
ESPECIALIZADA EN
DERECHO LABORAL



EQUIPO JURÍDICO
DETRÁS DE NUESTRA
PLATAFORMA



BANCO CON MILES DE
CONSULTAS RESUELTAS



ÁREA DE
ACTUALIZACIÓN
LABORAL

¡ÚNETE A LA REVOLUCIÓN LABORALISTA!

LA VENTAJA DE UN MODELO HÍBRIDO

Somos el único modelo híbrido de asesoramiento laboral que cuenta con un equipo jurídico detrás de su plataforma. Esta propuesta garantiza un marco legal confiable para nuestros clientes.

¿QUÉ PUEDES RESOLVER CON NUESTRA IA?

Dudas relacionadas con el ámbito laboral, como:

- **Contratación:** Tipos de contratos o duración de periodos de prueba.
- **Despidos:** Indemnizaciones, causas justificadas o plazos legales.
- **Permisos laborales:** Días de asuntos propios, maternidad/paternidad o bajas médicas.
- **Bonificaciones y ayudas:** Beneficios fiscales por contratación de colectivos específicos.
- **Igualdad laboral:** Planes de igualdad, cuotas de diversidad, o normativas.

• "Si no se especifica el periodo de prueba en el contrato, ¿se aplica automáticamente uno estándar?"

"¿Qué plazo de preaviso debe dar un trabajador para solicitar un día de asuntos propios según el Estatuto de los Trabajadores?"

• "¿Puede considerarse causa justificada para un despido disciplinario el uso de redes sociales durante la jornada laboral?"

"¿Qué sanciones se aplican a una empresa que no cumple con la obligatoriedad de implementar un plan de igualdad?"

• "¿Puede la empresa denegar un día de vacaciones al trabajador alegando motivos organizativos?"

"Es necesaria la audiencia previa para proceder al despido disciplinario por ausencia del trabajador al trabajo?"

REVISA TU CASO CON NUESTRO EQUIPO JURÍDICO

Cuando tu caso excede el alcance de la IA Laboral o cuando simplemente quieres ampliar la información sobre una respuesta obtenida, en Lexa Go tienes la posibilidad de pedir una revisión directamente a nuestro equipo jurídico.

✔ Consulta realizada

Un trabajador ha recibido correos fuera de su jornada y se ha negado a responder. Su responsable le ha advertido que esto podría afectar su evaluación de desempeño. ¿Podría esta advertencia ser considerada una vulneración del derecho a la desconexión digital?

Respuesta de LexaGO

La advertencia de que la negativa a responder correos fuera de la jornada laboral podría afectar la evaluación de desempeño del trabajador podría ser considerada una vulneración del derecho a la desconexión digital. Según el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, se garantiza el derecho a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, protegiendo el tiempo de descanso, permisos y vacaciones del trabajador. Además, la sentencia número 1158/2024 del TSJ de Galicia establece que la empresa no puede enviar correos al trabajador fuera de su jornada laboral y que el trabajador no puede ser sancionado por no atenderlos. Por lo tanto, cualquier acción que penalice al trabajador por ejercer su derecho a la desconexión podría ser vista como una violación de este derecho.

La presente respuesta tiene carácter orientativo y se basa en la normativa vigente y la información proporcionada. Se emite conforme a nuestro leal saber y entender, quedando sujeta a interpretaciones jurídicas alternativas, así como a posibles modificaciones legislativas o criterios jurisprudenciales futuros.

[↻ Realizar otra pregunta](#)[👤 Pedir revisión](#)

📖 Normativas relacionadas

i. Art. 88 **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.**

🔗 Acceso a sentencias

i. **Tribunal Superior de Justicia de Galicia - 04/03/2024 - Las llamadas cordiales en las que no se coaccione al trabajador y se respete su derecho a la desconexión no son ilegales.** - ROJ: STSJ GAL 2687/2024

- 1 Escala tu consulta y conversa de forma directa con un abogado laboralista.
- 2 Aporta la documentación y los archivos que sean necesarios.
- 3 Resolvemos tu caso en un plazo máximo de 24 horas.

"Tuve un accidente en mi trabajo que me causó una lesión. La Mutua me niega que sea un accidente laboral. Al ir a mi médico de cabecera para que me diera la baja, me la expidió como enfermedad profesional.

¿Puede hacerlo? Creía que era la Mutua quien determinaba si era accidente laboral o enfermedad común. ¿Qué ocurre en este caso?"



¡ÚNETE A LA REVOLUCIÓN LABORALISTA!

ACCEDE A MILES DE CONSULTAS RESUELTAS

Lexa Go te ofrece acceso a inmenso archivo de consultas resueltas para informarte mejor sobre precedentes y decisiones legales relevantes, permitiéndote tomar decisiones más informadas.

Búsqueda:

Buscar...

Q

Filtrado por fecha:

Seleccionar fechas

« 1 2 3 4 5 6 ... 764 »

17/02/2025

¿Es Válido El Despido De Un Trabajador Por Invitar A Clientes Y Amigos?

En un bar, es habitual que uno de los camareros contratados invite a clientes y amigos que acuden al bar que, por tanto, no pagan sus consumiciones. ¿La empresa puede despedirle por este motivo?

17/02/2025

¿Las Ayudas Pagadas A Voluntarios Deben Comunicarse En El Modelo 190?

Una empresa paga a los voluntarios que colaboran con ella una cantidad de dinero en concepto de "ayuda". ¿Dicho abono debe comunicarse en el modelo 190 del IRPF?

17/02/2025

¿Cuál Es El Contrato Idóneo Para Cubrir La Baja De Una Sustituta?

Una empleada de baja por maternidad con derecho a reserva de puesto, la sustituimos con una empleada temporal mediante contrato 410. Ahora, la sustituya está de baja médica. ¿Podemos realizar un...

10/02/2025

¿Qué Base Puede Elegir Un Autónomo De Más De 65 Años Que Suscribe Un Convenio Especial?

Nos gustaría conocer cuáles son los criterios de elección de base de cotización de un convenio especial para trabajadores autónomos de más de 65 años. Por ejemplo, un autónomo que tiene una base...

¿Es Válido El Despido De Un Trabajador Por Invitar A Clientes Y Amigos?

17/02/2025 Usuario LexaGo

Pregunta

En un bar, es habitual que uno de los camareros contratados invite a clientes y amigos que acuden al bar que, por tanto, no pagan sus consumiciones. ¿La empresa puede despedirle por este motivo?

17/02/2025 LEXA Abogados

Respuesta

Sí, la empresa podría extinguir el contrato mediante un despido disciplinario, amparándose en el [artículo 54.2.d\) del Estatuto de los Trabajadores](#), ya que la conducta del trabajador tiene encaje en una transgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Sin embargo, para que el despido sea considerado procedente, es fundamental analizar varios aspectos:

- Tolerancia empresarial previa:** Si la empresa ha permitido anteriormente invitaciones a clientes o compañeros, ya sea por orden del empresario o por costumbre, podría debilitar la justificación del despido.
- Gravedad de los hechos:** No basta con que la conducta encaje en el supuesto legal, sino que debe alcanzar un nivel de gravedad suficiente. En este sentido, el [Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en su sentencia de 23 de julio de 2013](#), ha considerado en un caso similar que este tipo de comportamiento supone un desprecio a las normas de confianza en la relación laboral, incluso poniendo en riesgo el puesto de trabajo de otros empleados.
- Obligación de audiencia previa:** De acuerdo con la [sentencia núm. 1250/2024 del Tribunal Supremo](#), antes de proceder al despido, es imprescindible dar audiencia al trabajador, permitiéndole explicar sus acciones y entender la gravedad de las mismas.

Por tanto, dado que la conducta supone una transgresión de la buena fe contractual, si no ha sido tolerada previamente por la empresa y, además, se ha cumplido con la audiencia previa al trabajador, se podría proceder a su despido disciplinario.

ÁREA DE ACTUALIZACIÓN LABORAL

Jurisprudencia actualizada: sentencias relevantes a nivel nacional, autonómico y provincial, noticias sobre derecho laboral relevantes y webinars y sesiones formativas, junto a presentaciones e informes preparados por nuestro equipo jurídico.

Todo ello, dentro de nuestro Área de Actualización Laboral.



Noticias

Gabinete de Comunicación Ministerio de Empleo - 16/01/2025

Yolanda Díaz recibe el III informe de la Comisión Asesora para el SMI y lo define como "una herramienta de justicia social que transforma vidas"

La vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, ha recibido de manos de Begoña Cueto, como relatora de la Comisión Asesora para el SMI el III Informe del grupo de expertas y expertos encargados de estimar el salario medio neto a tiempo completo correspondiente a 2024 y proponer la subida del SMI vigente de manera que lo actualice al 60% del salario medio neto.



Novedad del Mes

31/10/2024

LA NUEVA CUOTA DE SOLIDARIDAD

Desde enero de 2025 se implementará la cotización adicional de solidaridad sobre la porción del salario que supere la base máxima de cotización. Para determinar el importe adicional a cotizar, se introducirán tres nuevos conceptos económicos que abarcarán diferentes tramos de exceso sobre la base máxima.



Novedad del Mes

03/02/2025

LAS NUEVAS MEDIDAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DEL REAL DECRETO-LEY 1/2025

El Real Decreto-ley 1/2025, publicado el 29 de enero, sustituye al derogado "Decreto Ómnibus" (RDL 9/2024). A pesar de los cambios en su tramitación, la norma mantiene la mayoría de las medidas en Seguridad Social y pensiones, con solo algunas modificaciones. Tras analizar ambos textos, procede resumir qué aspectos siguen igual y qué novedades introduce esta nueva versión.



Jurisprudencia

Sentencia del Tribunal Supremo - Trabajadores indefinidos no fijos - 11/12/2024

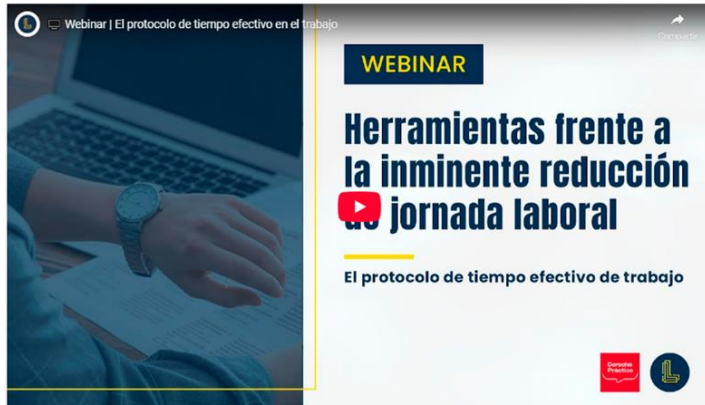
¿Un indefinido no fijo del sector público tiene derecho a percibir una indemnización tras la extinción de su contrato por cobertura reglamentaria de la plaza si posteriormente es contratada de nuevo por el mismo empleador mediante un contrato temporal?

El Tribunal Supremo reconoce el derecho de una trabajadora indefinida no fija a percibir una indemnización de 20 días por año trabajado tras la extinción de su contrato debido a la cobertura reglamentaria de su plaza. El hecho de que posteriormente (1 día después) haya sido contratada mediante un contrato de interinidad por el mismo empleador no elimina el derecho a la indemnización derivada del cese. El Tribunal unifica doctrina y declara firme la sentencia de instancia, que estimó la demanda inicial de la trabajadora.

¡ÚNETE A LA REVOLUCIÓN LABORALISTA!

30/01/2025

El protocolo de tiempo efectivo de trabajo – Webinar



Documentación

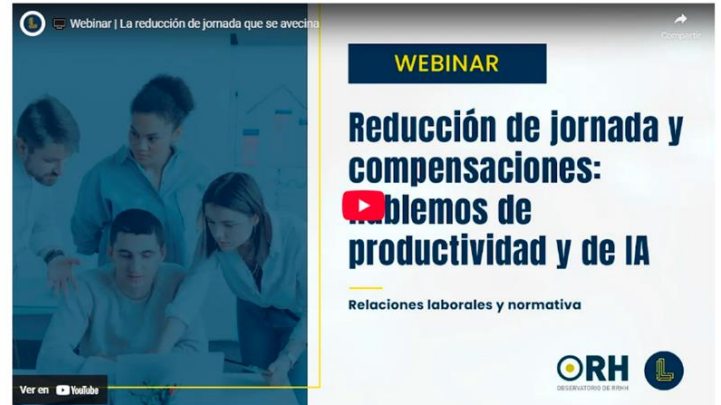
- [Lexa_Go_-_El_protocolo_de_tiempo_efectivo_en_el_trabajo.pdf](#)

¿Tienes alguna duda sobre esta jornada?

[¡Preguntale a LexaGo!](#)

10/10/2024

La reducción de jornada que se avecina – Webinar



Documentación

- [lexa-go-consultas-resueltas-webinar-reduccion-jornada-clientes.pdf](#)

¿Tienes alguna duda sobre esta jornada?

[¡Preguntale a LexaGo!](#)

El 93%

- de las consultas laborales se resuelven con éxito a través de nuestra IA Laboral Generativa.

Solo el 7%

- de los casos se escalan a nuestro equipo jurídico, poniendo en valor nuestro modelo híbrido.

Primer ALSP jurídico

- Lexa Go es el primer Proveedor de Servicios Legales Alternativos en España que combina IA con asesoramiento humano.

Más de 1.200 consultas

- enviadas a través de nuestra plataforma cada mes.

Más de 50 revisiones

- realizadas por parte de nuestro equipo jurídico cada mes.

Pioneros en IA Colmenar

- Desarrollada para garantizar la seguridad jurídica, controlando los límites de la IA gracias a contenido especializado y una estructura de base de datos modular.

¡ÚNETE A LA REVOLUCIÓN LABORALISTA!

CONVENIO CON AEDIPE NAVARRA-LA RIOJA

Lexa Go ha firmado un acuerdo con AEDIPE Navarra-La Rioja con el objetivo de impulsar el uso de herramientas digitales seguras dentro del tejido empresarial en estas comunidades, dirigido principalmente a los departamentos de Recursos Humanos.

Gracias a este convenio, los adscritos a AEDIPE Navarra-La Rioja podrán acceder en condiciones preferentes en el uso de Lexa Go, con ventajas económicas y beneficios en sus planes de suscripción. Durante los próximos 12 meses, este acuerdo facilitará la integración de soluciones digitales avanzadas en su actividad diaria.

Ventajas exclusivas para los graduados sociales:

- 25% de descuento en todos los planes de suscripción.
- Planes personalizados, ajustados a las necesidades de cada usuario.
- Sesiones formativas y demostraciones exclusivas sobre el uso de Lexa Go.

¿QUÉ PASOS PUEDES DAR A PARTIR DE AHORA?



¿Te animas a probar?

Regístrate de forma gratuita en Lexa Go a través de este enlace exclusivo para adscritos al Consejo. De esta forma, podrás usar nuestra herramienta durante 45 días para probar nuestros servicios.

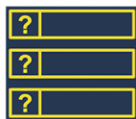
[Regístrate aquí](#)



Solicita más información

Agenda una demo con nuestro equipo jurídico y te daremos más información sobre nuestro proyecto y servicios.

[Contáctanos](#)



Consulta nuestros planes

Ya actualizados en nuestra web con la ventaja para el Colegio de Graduados Sociales.

[Accede a los planes](#)



Conócenos más

A través de nuestras entrevistas, vídeos y tutoriales.

[Visita nuestro canal](#)



LEXA GO

El primer modelo híbrido IA-Profesional laboralista



IA Laboral
Generativa
Especializada



Abogados y
graduados
sociales



Banco de
consultas
resueltas



Base de datos
con normativa
actualizada

