

WEBINAR

El potencial de la IA Colmenar para el graduado social

Una nueva forma de resolver dudas laborales y buscar información con seguridad jurídica



GRUPO LEXA, EXPERTOS LABORALISTAS

LEXA

Lexa Go es la rama tecnológica de **Grupo Lexa**, firma jurídica con más de 20 años en el sector laboralista.



- Joaquín Castiella Sánchez-Ostiz
- Abogado laboralista
- Lidera Grupo Lexa desde 2006 y es CEO de Lexa Go desde su fundación.



- Nahir González
- Abogada laboralista
- Lidera el equipo jurídico detrás de la plataforma de Lexa Go.

Una herramienta en manos de profesionales laboralistas, para profesionales laboralistas



Panorama actual del derecho laboral

Un cambio de paradigma en el sector laboralista

¿DÓNDE NOS ENCONTRAMOS?

Cambios normativos constantes

- Los numerosos y constantes cambios en la legislación laboral obligan a estar al día con las novedades para evitar incumplimientos legales.

Legislación compleja

- Las leyes laborales requieren cada vez más interpretaciones precisas. Nacen numerosas normativas tanto los derechos de los empleados como las obligaciones empresariales.

Necesidad de respuestas rápidas y seguras

- Las decisiones laborales a menudo deben tomarse con urgencia, por lo que aumenta la presión sobre los graduados sociales, quienes buscan fuentes de información fiables.

SURGEN HERRAMIENTAS CLAVE

TECNOLOGÍA Y AUTOMATIZACIÓN

El objetivo es reducir el desempeño de **tareas repetitivas y de escaso valor**.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Vivimos en un contexto tecnológico sin precedentes en el que **nacen numerosas plataformas** y bases de datos basados en la inteligencia artificial.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL COLMENAR

Surge la **IA Colmenar especializada en derecho laboral**, alejada de los modelos generalistas, para no poner en riesgo la **seguridad jurídica**.

El asesor laboral: ¿qué busca en la IA?

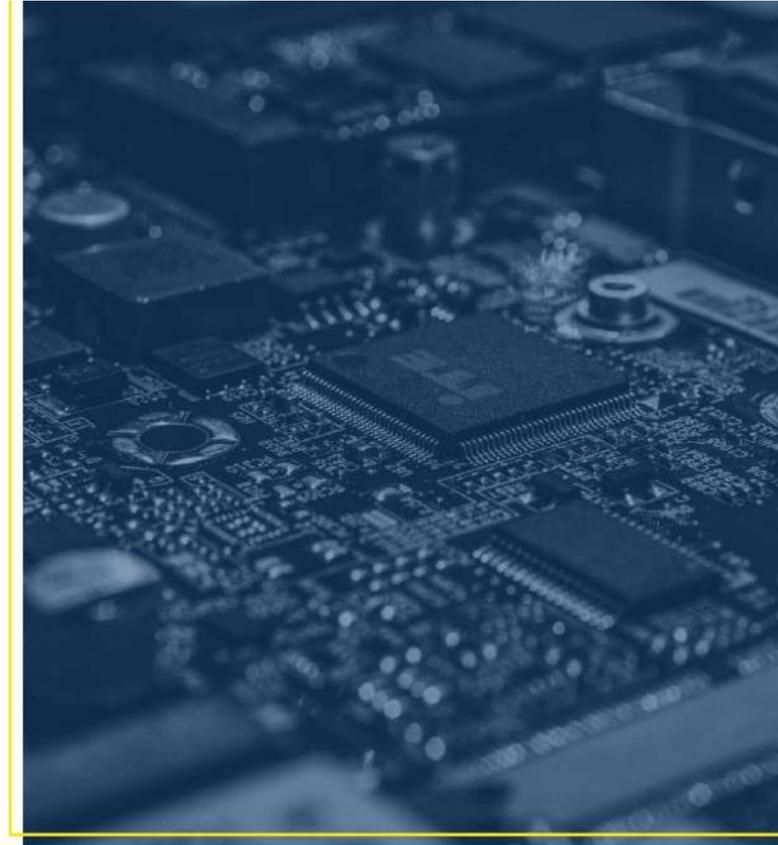
¿QUÉ ESPERA EL GRADUADO SOCIAL DE LA IA?

- **Rapidez y precisión:** Obtener respuestas inmediatas para consultas laborales comunes y recurrentes.
- **Confianza:** Las respuestas deben estar fundamentadas y basadas en un marco legal confiable.
- **Seguridad jurídica:** Las respuestas deben aportar contexto y jurisprudencia para amparar al graduado social.
- **Ahorro de tiempo y costes:** La IA debe aumentar la eficiencia y permitir dedicar tiempo a tareas de alto valor.



¿A QUÉ DESAFÍOS SE ENFRENTA LA IA EN DERECHO LABORAL?

- **Escepticismo:** Existe cierto recelo porque algunos modelos de IA dan respuestas inexactas o superficiales.
- **Modelos generalistas:** Las IAs generalistas pueden fallar en cuestiones técnicas.
- **Interpretación jurídica:** Las normas laborales son complejas. Una IA que no esté bien entrenada puede ofrecer respuestas incorrectas o incompletas.
- **Jurisprudencia cambiante:** Los criterios judiciales evolucionan. La IA debe actualizarse continuamente.



El riesgo de las IAs generalistas

LA FIABILIDAD DE LAS IAS GENERALISTAS

Chat GPT ha irrumpido como una herramienta versátil y accesible, permitiendo a todo tipo de profesionales, incluidos los no especialistas en derecho laboral, beneficiarse de la inteligencia artificial. Sin embargo, **esta herramienta plantea tanto ventajas como limitaciones** que deben considerarse en un contexto laboralista.

VENTAJAS

- 1 Accesibilidad y facilidad de uso:** ChatGPT es una herramienta intuitiva que cualquier usuario puede utilizar, independientemente de su formación en IA o en derecho laboral.
- 2 Rapidez y eficiencia en respuestas generales:** Permite obtener respuestas rápidas a preguntas comunes o de ámbito general, siendo una opción útil para consultas de información general o de referencia.
- 3 Versatilidad en temas:** Al estar diseñado como una IA generalista, ChatGPT puede abordar una amplia gama de temas, proporcionando soporte para necesidades diversas.



LA FIABILIDAD DE LAS IAS GENERALISTAS

RIESGOS EN EL ÁMBITO JURÍDICO

- 1 Falta de actualización jurídica:** Interpretan normas sin tener en cuenta el contexto normativo, jurisprudencial o doctrinal específico.
- 2 Alucinaciones:** Inventan artículos, sentencias o conceptos jurídicos que no existen o no son aplicables.
- 3 Respuestas incoherentes entre sí:** Ante la misma consulta formulada de manera distinta, ofrecen respuestas contradictorias.
- 4 Desconocimiento de los criterios prácticos:** Las IA no acceden ni incorporan información específica de boletines de noticias red, no tienen conocimientos prácticos basados en la experiencia diaria, etc.

LA FIABILIDAD DE LAS IAS GENERALISTAS



¿en todos los despidos disciplinarios debemos dar un plazo para hacer alegaciones?

No, **no en todos los despidos disciplinarios debe darse un plazo para hacer alegaciones**, aunque **sí hay excepciones importantes** en las que **sí es obligatorio permitir las**.

◆ **Regla general (art. 55 ET):**

En el despido disciplinario **no se exige un trámite de audiencia previa** ni un plazo para alegaciones por parte del trabajador cuando **se trata de un trabajador individual**, salvo que el convenio colectivo o el contrato lo prevea.



✓ **Consulta realizada**

¿en todos los despidos disciplinarios debemos dar un plazo para hacer alegaciones?

Respuesta de LexaGO

En todos los despidos disciplinarios, es necesario dar al trabajador la oportunidad de defenderse de los cargos que se le imputan. Esto se traduce en la obligación de realizar un trámite de audiencia previa, donde el trabajador puede presentar sus alegaciones. Esta obligación fue establecida por el Tribunal Supremo en su sentencia de 18 de noviembre de 2024, que determina que las empresas deben permitir al trabajador defenderse antes de tomar una decisión definitiva sobre el despido disciplinario. Sin embargo, no se exige una forma específica para este diálogo, siempre que se garantice la posibilidad de réplica. La única excepción a esta regla es cuando el trabajador ha confesado la falta, como en el caso de un robo, donde no sería necesario dar audiencia previa, según la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 24 de julio de 2024.

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. 55 Estatuto de los Trabajadores

🔍 Acceso a sentencias

i. Tribunal Supremo - 18/11/2024 - Audiencia previa despido disciplinario - ROJ: STS 5454/2024

ii. Tribunal Superior de Justicia de Madrid - 24/07/2024 - No necesidad de audiencia previa - ROJ: STSJ M 9631/2024

LA FIABILIDAD DE LAS IAS GENERALISTAS



En caso de jubilación activa concedida en 2024, y que ahora con la nueva ley, se plantea el cliente la posibilidad de solicitar el incremento del 5% cada año, es posible?

Sí, a partir de abril de 2025, los pensionistas en situación de jubilación activa pueden beneficiarse de un incremento del 5% anual en su pensión por cada 12 meses ininterrumpidos de actividad laboral compatible, hasta alcanzar el 100% de la pensión reconocida. Funds Society +7



✔ Consulta realizada

En caso de jubilación activa concedida en 2024, y que ahora con la nueva ley, se plantea el cliente la posibilidad de solicitar el incremento del 5% cada año, es posible?

Sector privado

Respuesta de LexaGO

La posibilidad de solicitar un incremento del 5% cada año en el contexto de una jubilación activa concedida en 2024 no es viable según la normativa vigente en ese momento. La normativa que regula la jubilación activa establece que, durante la compatibilidad entre pensión y trabajo, el porcentaje de la pensión que se puede recibir es del 50%, independientemente de los años de demora en el acceso a la jubilación. Sin embargo, a partir del 1 de abril de 2025, el Real Decreto-ley 11/2024 introduce cambios que permiten un incremento del porcentaje de la pensión en función de los años de demora, comenzando en un 45% para un año de demora y aumentando en 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos en situación de jubilación activa, hasta un máximo del 100%. Dado que la jubilación activa fue concedida en 2024, antes de la entrada en vigor de estos cambios, no se aplican los incrementos anuales del 5% a partir de 2025.

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

LA FIABILIDAD DE LAS IAS GENERALISTAS



En caso de compensación por absorción de la subida salarial del complemento "a cuenta convenio", cuando finalmente se aprueban las tablas definitivas, y la subida definitiva es inferior al concepto abonado como a cuenta convenio, ¿entiendo que se puede compensar lo percibido de más, verdad?

Exactamente, lo entiendes bien.

Cuando en un convenio colectivo se prevé el abono de un **complemento "a cuenta de convenio"** mientras se negocian o aprueban las **tablas salariales definitivas**, este concepto tiene naturaleza de **pago anticipado o a cuenta de futuros incrementos**.

Por tanto, una vez aprobadas las tablas salariales definitivas, si el importe abonado como "**a cuenta convenio**" supera el incremento salarial finalmente pactado, **la empresa puede compensar o absorber esa diferencia siempre que no se haya pactado lo contrario** o el convenio no lo prohíba expresamente.



✓ **Consulta realizada**

En caso de compensación por absorción de la subida salarial del complemento "a cuenta convenio", cuando finalmente se aprueban las tablas definitivas, y la subida definitiva es inferior al concepto abonado como a cuenta convenio, ¿entiendo que se puede compensar lo percibido de más, verdad?

Sector privado

Respuesta de LexaGO

En el caso de la compensación por absorción de la subida salarial del complemento "a cuenta convenio", cuando finalmente se aprueban las tablas definitivas y la subida definitiva es inferior al concepto abonado como "a cuenta convenio", efectivamente se puede compensar lo percibido de más. Esto se debe a que el complemento "a cuenta convenio" se abona con la intención de adelantar los incrementos salariales que se esperan en el futuro. Si la subida final es inferior a lo que se ha abonado como "a cuenta convenio", se puede descontar al trabajador el exceso, pero solo si se ha pactado en el momento del abono del "a cuenta convenio". Esto significa que, en ausencia de un pacto que indique lo contrario, la empresa puede ajustar el salario para reflejar la diferencia entre lo abonado y lo que finalmente se establece en las tablas salariales definitivas.

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

LA FIABILIDAD DE LAS IAS GENERALISTAS



El complemento a cuenta convenio, cuando la subida definitiva del convenio es inferior a la subida que ha supuesto el complemento, ¿puede descontarse en nómina al trabajador el abono de más sin haber avisado desde el principio? Señala una sentencia que recoja el criterio que indiques

No es legal que una empresa descuente unilateralmente en nómina el exceso abonado por un complemento a cuenta del convenio colectivo sin haber informado previamente al trabajador. Cualquier ajuste de este tipo debe estar claramente pactado, ser transparente y contar con el consentimiento del empleado.

Fundamento jurídico

Según la jurisprudencia del Tribunal Supremo, la compensación o absorción de complementos salariales solo es válida cuando se realiza entre conceptos homogéneos y con acuerdo expreso. En la STS de 26 de noviembre de 2014 (Rec. 229/2014), se establece que la práctica de abonar un complemento por encima de lo previsto en el convenio no puede utilizarse para reducir el salario base sin el consentimiento del trabajador, ya que esto implicaría una renuncia de derechos y una modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin seguir el procedimiento legal establecido. La Pirenaica Digital +2



Consulta realizada

El complemento a cuenta convenio, cuando la subida definitiva del convenio es inferior a la subida que ha supuesto el complemento, ¿puede descontarse en nómina al trabajador el abono de más sin haber avisado desde el principio? Señala una sentencia que recoja el criterio que indiques

Respuesta de LexaGO

En el caso del complemento "a cuenta convenio", si la subida definitiva del convenio es inferior a la subida que ha supuesto el complemento, no se puede descontar automáticamente el abono de más al trabajador sin haberlo avisado desde el principio. Para que se pueda descontar, debe haberse pactado previamente en el momento del abono del "a cuenta convenio". Esto significa que, si no se estableció un acuerdo claro al respecto desde el inicio, no es procedente realizar el descuento en la nómina del trabajador. La normativa que regula este aspecto es el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, que establece las condiciones para la compensación y absorción de salarios.

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

Sector privado

Realizar otra pregunta

Pedir revisión

Normativas relacionadas

Acceso a sentencias

i. Art. 26 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

No se han encontrado sentencias relacionadas con tu consulta



Lexa Go y el nacimiento de la IA Colmenar

EL desafío de garantizar la seguridad jurídica

¿QUIÉNES SOMOS?

- Rama tecnológica de **Grupo Lexa**, firma jurídica con más de 20 años en el sector laboralista.
- En 2021 lanzamos nuestro primer modelo de IA al mercado.
- Mayo de 2024: **fase Beta** pública con nuestra IA Laboral Generativa.
- Septiembre de 2024: lanzamos nuestro modelo híbrido IA-Profesional laboralista impulsado por nuestra IA Generativa.



¿QUÉ HACEMOS?

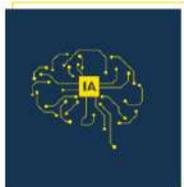
Nuestra misión es transformar la forma en la que los graduados sociales resuelven sus dudas diarias con inmediatez y precisión, garantizando siempre seguridad jurídica y un marco legal confiable.

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



IA COLMENAR
ESPECIALIZADA EN
DERECHO LABORAL



EQUIPO JURÍDICO
DETRÁS DE NUESTRA
PLATAFORMA



BANCO CON MILES DE
CONSULTAS RESUELTAS

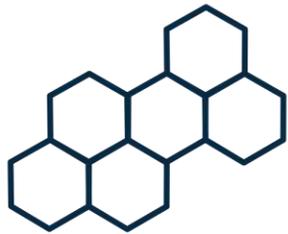


ÁREA DE
ACTUALIZACIÓN
LABORAL

¿Qué hace diferente a la IA Colmenar?

¿ES POSIBLE Y FIABLE RESOLVER DUDAS LABORALES CON IA?

NACE EL CONCEPTO DE IA COLMENAR



Base de datos
construida con una
arquitectura modular



Clave para controlar qué
contenido lee y analiza la
inteligencia artificial generativa



El objetivo es que cada consulta
se resuelva con máxima
precisión y efectividad

VENTAJAS DE LA HIPERESPECIALIZACIÓN

Cientos de temáticas
segmentadas
y encapsuladas

LA IA solo busca en el
lugar adecuado, sin
alucinaciones

Garantiza la seguridad
jurídica

Otorga un marco legal
confiable para el usuario

Adjunta jurisprudencia que
fundamenta su respuesta

VENTAJAS DE LA HIPERESPECIALIZACIÓN

Haz tu consulta a Lexa Go

¿Un trabajador puede disfrutar de los cinco días de **permiso por hospitalización** de familiar, aunque la causa que lo justifica no se mantenga durante todo ese tiempo?

Nuestro equipo jurídico ha dedicado **3 años a redactar contenidos** específicamente para ser procesados por la IA de manera eficiente y limpia.

Convenio colectivo

Período de prueba

Despido
improcedente

Salario mínimo

Seguridad social

Indemnización
por extinción

Baja laboral

Derecho a
huelga

Paternidad

Permisos por
hospitalización

**¿Qué casos puedes resolver
con nuestra IA?**

RESUELVE TUS DUDAS LABORALES

- **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?”



La labor de nuestro equipo jurídico

¿POR QUÉ SOMOS UN MODELO HÍBRIDO?



Un equipo humano y experto en
derecho laboral...



Para no poner en riesgo la seguridad
jurídica

La tecnología no debe caminar sola

NUESTRO COMPROMISO: SEGURIDAD JURÍDICA

El equipo jurídico de Lexa Go es el corazón del proyecto, ya que se encarga de...

1

Resolver consultas bajo demanda en menos de 24 horas

2

Supervisión continua de la IA

3

Asegurar que todo el contenido esté alineado con la normativa vigente.

¿QUÉ TIPO DE CASOS RESUELVE NUESTRO EQUIPO JURÍDICO?



Si una consulta necesita un análisis profundo o si el usuario quiere confirmar el criterio de la IA



Es revisada por un asesor especializado en derecho laboral



En un plazo de 24 horas hábiles, el usuario recibe una respuesta validada jurídicamente a través de la plataforma.

Además, tiene la posibilidad de iniciar una conversación directa con el asesor que ha gestionado su consulta, por si necesita aclaraciones.



SUPERVISIÓN CONTINUA DE LA IA

El equipo jurídico también se encarga de supervisar el funcionamiento de Lexa Go.

¿Qué implica esto?

- **Revisión periódica de las respuestas generadas por la IA** para comprobar su precisión jurídica.
- **Corrección y mejora de contenidos** para garantizar la máxima calidad.
- **Incorporación de nuevas consultas** y respuestas a partir de casos reales.
- **Actualización** y ampliación de la base de conocimiento.

Además, trabajamos en la actualización constante del servicio para optimizar funcionalidades y mejorar la experiencia de uso.

Así, no solo garantizamos la seguridad jurídica, sino que también **evolucionamos el servicio**, haciéndolo cada vez más útil, práctico y alineado con las necesidades reales de los profesionales.



ACTUALIZACIÓN NORMATIVA CONSTANTE

En derecho laboral, **estar actualizado no es opcional**. El equipo jurídico de Lexa Go se encarga de:

- Recopilar, analizar e incorporar cambios legislativos, sentencias, criterios del INSS, boletines de noticias Red, etc.
- Mantener la base de datos siempre al día.
- Compartir ese conocimiento con los usuarios mediante:



Resúmenes y boletines sobre actualidad laboral y jurisprudencia reciente



Webinars formativos sobre cambios legislativos



Informes comparativos y otros recursos

Veamos cómo funciona

CONSULTAS CON LEXA GO

1. El complemento a cuenta convenio, cuando la subida definitiva del convenio es inferior a la subida que ha supuesto el complemento, ¿puede descontarse en nómina al trabajador el abono de más sin haber avisado desde el principio?
2. Una trabajadora ha disfrutado de 5 días retribuidos de permiso retribuido por hospitalización del padre. El padre sigue hospitalizado y ahora solicita cuatro días de permiso por fuerza mayor por el hecho de seguir el padre hospitalizado. ¿Tiene derecho a esos otros 4 días de hospitalización por fuerza mayor?
3. Una trabajadora estaba disfrutando de una excedencia por el cuidado de su madre. Su madre fallece y quiere continuar con la excedencia en la misma modalidad, pero ahora al cuidado de su padre que también sufre de una discapacidad ¿es posible?
4. Empleada de hogar interna con la que se va a acordar alojamiento y manutención, como retribución en especie. ¿Cómo se ha de fijar ese importe? ¿existe jurisprudencia en relación a cómo valorar esta situación del alojamiento y manutención?
5. Empresa que quiere contratar a una persona extranjera que dispone actualmente de una estancia por estudios. La contratación se realizará en el mes de Julio del año 2025 ¿cuántas horas puede trabajar el estudiante mientras la delegación de extranjería esté tramitando el cambio de estancia por estudios al permiso de residencia y trabajo por cuenta ajena?
6. Tenemos un trabajador que queremos despedirlo por no superar el período de prueba, y se ha dado de baja médica esta mañana. ¿Aun así, podemos desistir de su contrato en el período de prueba?



Preguntas y respuestas

WEBINAR

El potencial de la IA Colmenar para el graduado social

¡Gracias por asistir! Como participante, pídenos acceso a Lexa Go en:

info@lexa-go.com

