

La liquidación no proporciona información sobre el género del trabajador

DATOS DE LA EMPRESA EMPRESA:

, S.L. N.I.F.:

DOMICILIO: DE FRANCIA 51

LOCA-

Imp.Ingr. a Cta. Esp. Cgo.Tra. COTIZ.CC 4,70
sobre 476,32 COTIZ.FP ,10 sobre 476,32 CO-
TIZ.DE 1,60 sobre 476,32 TRI.IRPF 2,00 so-
bre 476,32 Parte proporcional vacaciones In-
demnización Cont. Comunes 4,70 sobre 69,97
Accidentes 1,70 sobre 69,97 I.R.P.F. 2,00 sobre
141,39 95,10 23,76 353,89 3,57 69,97 71,42
3,57 22,39 0,48 7,62 9,53 3,29 1,19 2,83 TOTA-
LES..... 617,71

50,90 IMPORTE **LÍQUIDO A PER-**



BIR..... 566,81

En VALENCIA, a 07 de ENERO de 2018 Recibí: A los efectos oportunos declaro que he firmado esta liquidación en presencia de un representante de los trabajadores. FIRMADO A los efectos oportunos declaro que no he hecho uso de la posibilidad de la presencia de un representante de los trabajadores. FIRMADO A

los efectos oportunos declaro que en la empresa no existe representante de los trabajadores.

El documento proporcionado parece ser una liquidación final de un trabajador de la empresa . A través de este documento, se detalla la finalización del contrato temporal del trabajador, ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~ en la categoría de Asistente de Restaurante Moderno. La liquidación incluye tanto los

conceptos devengados como las deducciones

aplicadas durante el período de empleo del trabajador. Primero, vamos a desglosar los datos de la empresa y del trabajador que se presentan en el documento:
Datos de la Empresa:

Nombre de la Empresa: _____

Número de Identificación Fiscal (N.I.F.): _____

Domicilio: _____

Localidad: Valencia

Datos del Trabajador:

Apellidos y Nombre: _____

Número de Identificación Fiscal

(N.I.F.): _____

Domicilio: *De la Marina de Caudal*

Localidad: Valencia

Motivo de Baja: Fin de contrato temporal

Categoría: Asistente de Restaurante
Moderno

Ahora, pasemos al desglose de la liquidación, donde se muestran los conceptos devengados y las deducciones correspondientes:

Conceptos Devengados:

Salario Base: 95,10

Parte Proporcional Pagada: 23,76

Incentivos: 353,89

Manutención: 3,57

Descuento por Conceptos en Especie: 69,97

Impuesto sobre Ingresos a

Cuenta Especial Cargo Trabajador:

71,42

Cotización a la Seguridad Social (COTIZ.

CC): 3,57

Cotización a Fondos de Pensiones (COTIZ.

FP): 22,39

Cotización a Desempleo (COTIZ. DE): 0,48

Tributación IRPF (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas): 7,62

Parte Proporcional de Vacaciones: 9,53

Indemnización: 3,29

Cotización a Contingencias Comunes: 1,19

Cotización a Accidentes: 2,83

Impuesto sobre la Renta de las Personas

Físicas (I.R.P.F): 2,83

Deducciones:

Total de Deducciones: 50,90

Importe Líquido a Percibir:

El importe líquido a percibir por el trabajador es de 566,81.

Fecha y Firma:

La liquidación está fechada el 07 de Enero de 2018.

Se proporciona un espacio para que el trabajador firme y declare si ha firmado en presencia de un representante de los trabajadores o si no ha hecho uso de esa posibilidad.

En resumen, la liquidación muestra el pago final que se le debe al trabajador después de finalizar su contrato temporal con la empresa, teniendo en cuenta tanto los ingresos devengados como las deducciones aplicadas.

Este tipo de documentos son importantes



para garantizar la transparencia y el cumplimiento de las obligaciones laborales y financieras tanto por parte del empleador como del empleado.

*

Profundicemos en algunos de los elementos clave presentes en la liquidación proporcionada.

Conceptos Devengados y Deducciones:

Los “conceptos devengados” son los elementos que el trabajador ha ganado durante su período de empleo. Estos pueden incluir el salario base, incentivos, parte proporcional de pagas extras, indemnizaciones, entre otros. Por otro lado, las “deducciones” son los montos que se restan de los conceptos devengados, tales como impuestos, cotizaciones a la seguridad social, descuentos por conceptos en especie, entre otros.

Salario Base y Parte Proporcional Pagada:

El “salario base” es la cantidad fija que un empleado recibe como compensación por su trabajo, antes de cualquier tipo de bonificaciones o incentivos adicionales. La “parte proporcional pagada” podría referirse a los pagos proporcionales por períodos trabajados incompletos, como días trabajados durante un mes en el que se produjo la finalización del contrato.

Incentivos:

Los “incentivos” son pagos adicionales o beneficios que se ofrecen a los empleados como recompensa por un desempeño excepcional o para motivar ciertos comportamientos o resultados. Pueden variar ampliamente según la política de la empresa y el desempeño individual del trabajador.

Impuestos y Cotizaciones Sociales:

Se mencionan varios tipos de impuestos y cotizaciones sociales, como el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), que se aplica sobre los ingresos del trabajador, y las cotizaciones a la seguridad social y fondos de pensiones, que son contribuciones obligatorias para cubrir prestaciones sociales y pensiones futuras.

Parte Proporcional de Vacaciones e Indemnización:

La “parte proporcional de vacaciones” es el pago correspondiente a las vacaciones no disfrutadas por el trabajador durante su empleo. La “indemnización” puede ser un pago adicional que se realiza al trabajador al finalizar su contrato, ya sea por despido, finalización del contrato temporal u otras circunstancias específicas.

Fecha y Firma:

La fecha indicada en el documento es el 07 de Enero de 2018. La firma del trabajador certifica que ha recibido la liquidación y reconoce que no tiene más reclamaciones pendientes contra la empresa por conceptos laborales. Además, se proporcionan opciones para declarar si se ha firmado en presencia de un representante de los trabajadores.

En resumen, la liquidación detalla los ingresos devengados y las deducciones aplicadas al trabajador durante su período de empleo, proporcionando transparencia y cumplimiento de las obligaciones laborales y financieras tanto para el empleador como para el empleado.

*



La liquidación proporcionada se basa en una serie de leyes y regulaciones laborales que varían según el país y la jurisdicción específica. Sin embargo, hay algunos principios generales y normativas comunes que suelen aplicarse en muchos sistemas legales. A continuación, se mencionan algunas leyes y regulaciones comunes que podrían influir en la liquidación de un trabajador:

Legislación Laboral Na- cional

Cada país tiene su propio conjunto de leyes laborales que establecen los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los empleados. Estas leyes suelen abordar temas como el salario mínimo, las horas de trabajo, los contratos de trabajo, las vacaciones pagadas, el despido, entre otros.

Normativas sobre Contratos de Trabajo: Las condiciones específicas de empleo suelen estar definidas en el contrato laboral entre el empleado y el empleador. Este documento puede incluir detalles sobre el salario, los beneficios, las responsabilidades laborales y los términos de finalización del contrato, entre otros aspectos.

Normativas sobre Impuestos y Seguridad Social: Las leyes fiscales y de seguridad social establecen los impuestos y contribuciones que deben retenerse del salario de los empleados y pagarse a las autoridades fiscales y de seguridad social. Esto puede incluir impuestos sobre la renta, contribuciones a la seguridad social, contribuciones a fondos de pensiones y otros programas de beneficios sociales.

Normativas sobre Indemnizaciones y Finiquitos: En caso de finalización del contrato laboral, ya sea por despido, renuncia voluntaria o finalización del contrato temporal, las leyes laborales suelen establecer los derechos del trabajador a recibir una indemnización y/o liquidación por los conceptos devengados y no pagados, como salarios pendientes, vacaciones no disfrutadas, incentivos no pagados, entre otros.

Normativas sobre Representación de los Trabajadores: Algunas leyes

laborales requieren la presencia de representantes de los trabajadores en ciertos procesos, como la finalización del contrato laboral. Estos representantes pueden ser sindicatos, comités de empresa u otras formas de representación laboral reconocidas por la ley.

Es importante tener en cuenta que la lista anterior no es exhaustiva y que las leyes y regulaciones específicas que se aplican a una liquidación pueden variar según la ubicación y la naturaleza del empleo. Por lo tanto, es fundamental consultar las leyes laborales y fiscales pertinentes en la jurisdicción específica para comprender completamente los derechos y responsabilidades de las partes involucradas en una relación laboral.

*



El trabajador estaba desempeñando un papel en el sector de la hostelería o la restauración, específicamente en la categoría de “Asistente de Restaurante Moderno”. Este título sugiere que podría haber estado trabajando en un restaurante o establecimiento de comida contemporáneo, donde se espera que brinde servicios de atención al cliente y apoyo en diversas tareas relacionadas con el funcionamiento del restaurante. Los conceptos presentes en la liquidación, como el salario base, incentivos, parte proporcional de pagas extras, indemnización y cotizaciones a la seguridad social, son comunes en entornos laborales de la industria de la hostelería y la restauración. Además, la mención de la “manutención” en la liquidación también podría sugerir que el trabajador estaba involucrado en actividades que podrían implicar viajes de negocios o asignaciones temporales fuera del lugar de trabajo habitual.

*



Aquí hay algunas condiciones laborales que podrían haber sido aplicables:

Contrato Temporal: El motivo de baja indicado en la liquidación es “Fin de contrato temporal”, lo que sugiere que el trabajador estaba empleado bajo un contrato de trabajo temporal. Esto significa que su empleo tenía una duración específica definida en el contrato y finalizó al alcanzar esa fecha de finalización.

Categoría de Empleo: El trabajador estaba clasificado como “Asistente de Restaurante Moderno”, lo que indica el tipo de trabajo que estaba realizando. Esto sugiere que estaba involucrado en actividades relacionadas con la operación y el servicio en un restaurante de estilo moderno.

Liquidación de Pagos Proporcionales: La liquidación incluye pagos proporcionales por conceptos como salario base, parte proporcional de pagas extras, indemnización y parte proporcional de vacaciones. Esto sugiere que el trabajador recibió una compensación adecuada por el tiempo trabajado y otros beneficios acumulados durante su empleo.

Deducciones Legales: Se mencionan varias deducciones legales, como impuestos sobre la renta, cotizaciones a la seguridad social y cotizaciones a fondos de pensiones. Esto sugiere que el empleador estaba cumpliendo con las obligaciones legales de retener y pagar impuestos y contribuciones sociales en nombre del trabajador.

Firma del Finiquito: El trabajador **firma el**

documento de liqui-

dación, reconociendo que ha recibido la liquidación y que no tiene más reclamaciones pendientes contra la empresa. Esto sugiere que se cumplió con el proceso de liquidación de manera adecuada y que el trabajador está de acuerdo con los términos de la liquidación. En resumen, basándome en los datos proporcionados, parece que el trabajador estaba empleado bajo un contrato temporal en el sector de la hostelería o la restauración, y que recibió una liquidación apropiada de acuerdo con las condiciones laborales y las regulaciones legales aplicables.

*

Aquí hay algunas características demográficas que podrían aplicarse al trabajador:

Edad: La liquidación no proporciona información específica sobre la edad del trabajador. Sin embargo, se menciona su nombre completo y su número de identificación fiscal (N.I.F.), lo que sugiere que podría

tener la **edad suficiente para estar legalmente em-**

pleado y tener un N.I.F.

Género: La liquidación no proporciona información sobre el género del trabajador.

Ubicación: Tanto la dirección de la empresa como la del trabajador

indican que están en Valencia, lo que sugiere que el trabajador podría residir en esa ciudad o en sus alrededores.

Nivel Educativo: La liquidación no proporciona información sobre el nivel educativo del trabajador. Sin embargo, el hecho de que estuviera empleado en una posición de “Asistente de Restaurante Moderno” sugiere que podría tener al menos un nivel educativo básico y habilidades relacionadas con el trabajo en el sector de la hostelería y la restauración.

Estado Civil y

Familia: La

liquidación no proporciona información sobre el estado civil o la situación familiar del trabajador.

Experiencia Laboral: No hay información específica sobre la experiencia laboral previa del trabajador en la liquidación.

En resumen, según los datos proporcionados, el perfil demográfico del trabajador es bastante limitado. Es posible que sea un individuo mayor de edad, residente en Valencia, posiblemente con habilidades y experiencia laboral en el sector de la hostelería y la restauración, pero no se pueden hacer afirmaciones definitivas sobre su edad, género u otras características demográficas específicas.

*

