

Ejercicio: ¿tengo derecho y cuánto cobro?

Prestaciones e indemnizaciones paso a paso

Ejercicio de cálculo en parejas sobre el sistema de Seguridad Social. A partir de varios supuestos, el alumnado comprueba si cada persona reúne los requisitos para una prestación (desempleo, incapacidad temporal), estima su duración y cuantía, y calcula la indemnización que corresponde según el tipo de extinción del contrato.

DURACIÓN

55 min · 1 sesión

AGRUPACIÓN

parejas

UNIDAD 7

La Seguridad Social y las vicisitudes del contrato

MATERIALES

- Fichas de cuatro supuestos con datos de cotización (incluidas abajo, fotocopiables)
- Tabla resumen de requisitos, duración del paro e indemnizaciones (incluida abajo)
- Calculadora o móvil
- Proyector para la corrección común

ENCAJE CURRICULAR · Saberes RA3.a, RA3.d, RA3.e, RA3.f · Comp. específicas RA3 · Comp. clave CC, STEM

Planteamiento

La Seguridad Social no es una caja negra: funciona con reglas claras de requisitos, duración y cuantía. Saber leerlas significa saber con cuánto cuentas si te quedas sin trabajo, si enfermas o si te despiden. La Unidad 7 ha explicado la estructura del sistema, las cotizaciones de empresa y trabajador, las prestaciones principales y las formas de extinción del contrato con sus indemnizaciones. Aquí dejas la teoría y haces números sobre casos concretos.

En parejas, resolvéis cuatro supuestos. En cada uno hay que decidir primero **si la persona tiene derecho** (cumple el periodo mínimo de cotización), luego **cuánto tiempo y cuánto cobraría**, y en los casos de despido, **qué indemnización le corresponde** según sea un despido procedente, improcedente u objetivo. No es adivinar: es aplicar la tabla con cuidado.

“Me quedé sin trabajo y no cobré nada” suele significar “no coticé lo suficiente” o “renuncié yo”. Conocer los requisitos antes te ahorra esa sorpresa en el peor momento.

Objetivos didácticos

- Comprobar si una persona reúne el periodo mínimo de cotización para una prestación.
- Estimar la duración y la cuantía de la prestación por desempleo.
- Reconocer los requisitos básicos de la incapacidad temporal.
- Clasificar la forma de extinción del contrato y su efecto sobre el derecho a prestación.
- Calcular la indemnización que corresponde en cada tipo de despido.

Pasos

1. **Encuadre (5 min).** El profesor recuerda la diferencia entre cotizaciones de empresa y trabajador, los requisitos de la prestación por desempleo (periodo mínimo cotizado, situación legal de desempleo) y los días de indemnización según tipo de despido.
2. **Supuesto 1 — ¿tiene derecho al paro? (10 min).** La pareja comprueba si la persona alcanza el periodo mínimo de cotización y si su situación es legal de desempleo (no es lo mismo despido que baja voluntaria).
3. **Supuesto 2 — duración y cuantía (15 min).** Con los meses cotizados, determinan la duración del paro según la tabla y estiman la cuantía aproximada (porcentaje sobre la base reguladora con sus topes).
4. **Supuesto 3 — incapacidad temporal (10 min).** Deciden si la persona cumple los requisitos de la incapacidad temporal por contingencia común y quién paga cada tramo.
5. **Supuesto 4 — indemnización por despido (10 min).** Clasifican el despido (procedente / improcedente / objetivo) y calculan la indemnización en días por año de servicio.
6. **Corrección común (5 min).** Se revisan los resultados. El profesor insiste en que renunciar voluntariamente cierra la puerta al paro.

Tabla resumen de referencia (fotocopiable, datos didácticos)

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO (contributiva)

Requisito mínimo: 360 días cotizados en los últimos 6 años + situación legal de desempleo.

Duración según lo cotizado (orientativa):

360-539 días cotizados → 120 días de paro

540-719 días → 180 días

720-899 días → 240 días

... (a más cotizado, más duración, tope 720 días)

Cuantía: 70 % de la base reguladora los primeros 180 días; 60 % a partir de ahí (con topes).

INCAPACIDAD TEMPORAL (contingencia común)

Requisito: 180 días cotizados en los últimos 5 años.

Días 1-3: sin prestación; 4-20: 60 % BR; 21+: 75 % BR.

INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN (días por año trabajado)

Despido procedente 0 días

Despido improcedente 33 días/año

Despido objetivo (causas) 20 días/año

Fin de contrato temporal 12 días/año

Los cuatro supuestos (fotocopiables)

SUPUESTO 1 – Sara cotizó 300 días y la despiden.

¿Tiene derecho a la prestación por desempleo?

SUPUESTO 2 – Iván cotizó 600 días, base reguladora diaria 40 €, y está en situación legal de desempleo.

¿Cuántos días de paro le corresponden y qué cuantía aproximada los primeros 180 días?

SUPUESTO 3 – Noa, con 400 días cotizados en 3 años, causa baja médica por una enfermedad común.

¿Tiene derecho a la incapacidad temporal? ¿Qué cobra los días 4 a 20?

SUPUESTO 4 – Leo lleva 4 años en la empresa con

juez declara el despido improcedente.
¿Qué indemnización le corresponde?

Hoja de respuestas

S1: ¿Derecho? Sí/No · Por qué:
S2: Días de paro: ____ · Cuantía 70 % BR: ____ €/día
S3: ¿Derecho IT? Sí/No · Cobro días 4-20: ____
S4: Días totales = años × 33 = ____ · Importe = ____ €

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Comprobación de requisitos	Decide bien si hay derecho y por qué	25 %
Duración y cuantía del paro	Aplica la tabla y calcula correctamente	25 %
Incapacidad temporal	Valida requisitos y tramos de pago	20 %
Cálculo de indemnización	Clasifica el despido y calcula los días por año	30 %

Variantes y extensiones

- **Variante baja voluntaria.** Añadir un supuesto en el que la persona dimite y comprobar que se queda sin paro pese a haber cotizado.
- **Variante autónomo.** Comparar la acción protectora del régimen general con la del RETA para un mismo perfil.
- **Conexión con la Unidad 6.** Las cotizaciones que se calcularon en la nómina de la Unidad 6 son las que generan estos derechos.

Material abierto de profedeeconomia.es · Licencia Creative Commons BY-NC-SA · Currículo LOMLOE