

Academy » RRHH » Guías de como hacer » ¿Cómo hacer un finiquito?

¿Cómo hacer un finiquito?

¿Cómo hacer un finiquito?

LibreDTE · 28/10/2025

¿Cómo calcular un finiquito?

Aquí se detallará como calcular un finiquito y sus elementos básicos.

1. ¿Qué es el finiquito?

El finiquito es un **documento legal** que formaliza el término de una relación laboral entre un empleador y un trabajador. En él se detallan todos los pagos y beneficios que el trabajador tiene derecho a recibir al finalizar su contrato.

Es importante entenderlo como un **cierre de cuentas** entre ambas partes, donde quedan registrados todos los montos adeudados.

2. ¿Cuándo se utiliza el finiquito?

El finiquito se utiliza en las siguientes situaciones:

- **Renuncia voluntaria:** cuando el trabajador decide dejar su empleo por motivos personales.
- **Despido:** cuando el empleador decide poner fin a la relación laboral.
- **Mutuo acuerdo:** cuando ambas partes acuerdan terminar la relación laboral de manera consensuada.
- **Término de contrato a plazo fijo:** cuando finaliza el período estipulado en un contrato temporal.

3. Diferencia entre finiquito y liquidación

Es común confundir estos términos, pero existe una diferencia importante:

Concepto	Descripción
Finiquito	Es el documento que formaliza el término de cualquier relación laboral, sin importar quién la termine.
Liquidación	Se refiere específicamente a la indemnización que se paga cuando la empresa decide terminar el contrato. Incluye montos adicionales como protección al trabajador.

En resumen: toda liquidación incluye un finiquito, pero no todo finiquito es una liquidación.

4. Conceptos que se pagan en un finiquito

El finiquito debe incluir los siguientes conceptos según la ley:

1. **Remuneraciones adeudadas** (días trabajados no pagados)
2. **Indemnización sustitutiva del aviso previo** (si corresponde)
3. **Indemnización por años de servicio** (si corresponde)
4. **Feriado anual adeudado** (vacaciones no tomadas)
5. **Feriado proporcional** (vacaciones proporcionales al tiempo trabajado)

5. Cómo calcular cada componente del finiquito

Para los ejemplos de este manual, utilizaremos el caso de un trabajador con un sueldo mensual de **\$600.000** y **3 años y 9 meses** de antigüedad.

5.1 Remuneraciones adeudadas

Son los días trabajados desde el último pago de sueldo hasta la fecha de término del contrato.

Fórmula:

$$\text{Remuneración adeudada} = (\text{Sueldo mensual} / 30) \times \text{días trabajados}$$

Ejemplo:

Si el sueldo se paga los días 30 de cada mes y el contrato terminó el día 20:

$$\text{Remuneración adeudada} = (\$600.000 / 30) \times 20 = \$400.000$$

Importante: también deben incluirse otros conceptos pendientes como horas extras, comisiones o bonos adeudados.

5.2 Indemnización sustitutiva del aviso previo

El empleador debe avisar al trabajador de su despido con **al menos 30 días de anticipación**. Si no lo hace, debe pagar el equivalente a un mes de sueldo.

Monto: un mes de remuneración = **\$600.000**

Excepciones: esta indemnización no aplica cuando:

- El trabajador cometió una falta grave contemplada en el contrato.
- El contrato termina por causas naturales (término de contrato a plazo fijo, muerte del

trabajador, etc.).

5.3 Indemnización por años de servicio

Se paga cuando el empleador despide al trabajador. El monto depende del tiempo trabajado.

Reglas para el cálculo:

Aspecto	Condición
Base del cálculo	Sueldo de los últimos 30 días (tope máximo: 90 UF)
Monto por año	Un mes de sueldo por cada año trabajado
Fracción mayor a 6 meses	Se considera como un año completo
Máximo a pagar	11 meses de sueldo

Ejemplo:

Con 3 años y 9 meses de servicio, la fracción de 9 meses se considera como un año completo.

$$\text{Indemnización} = 4 \text{ años} \times \$600.000 = \$2.400.000$$

5.4 Feriado anual adeudado (vacaciones no tomadas)

Todo trabajador con más de un año de servicio tiene derecho a **15 días hábiles de vacaciones**. Si no las tomó, se le deben pagar.

¿Qué son días hábiles?

Los días hábiles son de **lunes a viernes**. Esto significa que al calcular el pago de vacaciones, se deben considerar también los sábados, domingos y feriados que estén dentro del período de descanso, ya que estos días se suman al tiempo total de vacaciones.

Fórmula para convertir días hábiles a días corridos:

Paso 1: Calcular los días corridos (incluyendo fines de semana y feriados)

15 días hábiles = aproximadamente 21 días corridos*

Paso 2: Salario diario = Sueldo mensual / 30

Paso 3: Pago de vacaciones = Salario diario × días corridos

*El número exacto de días corridos depende de los feriados del período específico.

Ejemplo:

Si las vacaciones de 15 días hábiles incluyen 4 fines de semana (8 días) y 1 feriado:

Días corridos = $15 + 8 + 1 = 24$ días
 Salario diario = $\$600.000 / 30 = \20.000
 Pago de vacaciones = $\$20.000 \times 24 = \480.000

Importante: para el cálculo exacto, se deben contar los días específicos del período, considerando el calendario real con sus feriados legales.

5.5 Feriado proporcional

Si el trabajador no completó un año de servicio (o no ha tomado vacaciones desde su última anualidad), tiene derecho a vacaciones proporcionales.

Fórmula:

Paso 1: Días hábiles proporcionales = $(15 \text{ días} \times \text{meses trabajados}) / 12$
 Paso 2: Convertir a días corridos (sumar fines de semana y feriados del período)
 Paso 3: Pago = Días corridos $\times$ salario diario

Ejemplo:

Si el trabajador lleva 9 meses desde sus últimas vacaciones:

Días hábiles proporcionales = $(15 \times 9) / 12 = 11,25$ días hábiles
 Días corridos (aprox.) = $11,25 + \text{fines de semana} + \text{feriados} \approx 16$ días*
 Salario diario = $\$600.000 / 30 = \20.000
 Pago = $16 \times \$20.000 = \320.000

*El número exacto depende del calendario específico del período.

6. Resumen del cálculo (ejemplo completo)

Recordemos los datos del ejemplo: trabajador con sueldo de \$600.000, con 3 años y 9 meses de antigüedad, despedido el día 20 del mes sin aviso previo, y sin haber tomado vacaciones en el último año.

Concepto	Cálculo	Monto
Remuneraciones adeudadas	$(\$600.000 / 30) \times 20 \text{ días}$	\$400.000
Indemnización sustitutiva del aviso previo	1 mes de sueldo	\$600.000
Indemnización por años de servicio	$4 \text{ años} \times \$600.000$	\$2.400.000
Feriado anual adeudado	$15 \text{ días hábiles} \approx 21 \text{ días corridos} \times \20.000	\$420.000

Concepto	Cálculo	Monto
Total finiquito		\$3.820.000

Nota sobre el feriado: los 15 días hábiles equivalen aproximadamente a 21 días corridos (considerando 2 fines de semana completos). El monto exacto dependerá del calendario específico y los feriados legales del período.

7. Plazos para el pago del finiquito

Los plazos varían según la causa del término del contrato:

Situación	Plazo de pago
Despido o mutuo acuerdo	Dentro de los 10 días hábiles siguientes
Renuncia voluntaria	Puede extenderse hasta el último día del mes siguiente a la renuncia

Importante: si el pago se retrasa, el empleador debe cancelar la deuda con los reajustes e intereses correspondientes.

8. Requisitos para que el finiquito sea válido

Para que el finiquito tenga validez legal, debe cumplir con estos requisitos:

1. **Firma de ambas partes:** trabajador y empleador.
2. **Ratificación ante un ministro de fe:** puede ser un inspector del trabajo, un notario público o el secretario del sindicato.
3. **Cotizaciones al día:** el empleador debe estar al día con las cotizaciones previsionales, de salud y del seguro de cesantía hasta el mes anterior al despido.

9. Derechos del trabajador frente al finiquito

El trabajador tiene las siguientes potestades:

- **Negarse a firmar:** si no está de acuerdo con la causal de despido, puede iniciar acciones legales.
- **Dejar constancia de desacuerdo:** si no está conforme con los montos, puede firmar dejando constancia escrita de su desacuerdo.
- **Recibir pagos parciales:** puede aceptar algunos pagos mientras impugna otros.

10. Casos especiales

10.1 Finiquito por renuncia voluntaria

Cuando el trabajador renuncia por su cuenta, tiene derecho a:

- Remuneraciones adeudadas
- Feriado anual adeudado
- Feriado proporcional

No tiene derecho a:

- Indemnización sustitutiva del aviso previo
- Indemnización por años de servicio

10.2 Finiquito por necesidades de la empresa

El empleador puede invocar el artículo 161 del Código del Trabajo solo en situaciones excepcionales:

- Caída grave de la productividad
- Factores económicos graves y permanentes
- Riesgo de quiebra
- Modernización necesaria de la empresa

En estos casos, el trabajador **sí tiene derecho** a todas las indemnizaciones.

10.3 Despido injustificado

Si el despido no tiene una causa válida, el trabajador puede demandar y obtener un **recargo** sobre la indemnización por años de servicio que puede ir desde el 30% hasta el 100% adicional, dependiendo del caso.

11. Glosario de términos

Término	Definición
Remuneración	Pago que recibe el trabajador por sus servicios
Indemnización	Compensación económica por el término del contrato
Feriado legal	Vacaciones anuales de 15 días hábiles
Ministro de fe	Funcionario autorizado para dar validez legal a documentos
Cotizaciones previsionales	Aportes a AFP, salud e isapres
UF	Unidad de Fomento, medida de valor reajutable
Aviso previo	Notificación anticipada de 30 días antes del despido

12. Recomendaciones finales

1. **Guarda todos los documentos:** liquidaciones de sueldo, contrato de trabajo y cualquier comunicación con tu empleador.
2. **Revisa los cálculos:** antes de firmar, verifica que todos los montos estén correctos.
3. **Consulta ante dudas:** si tienes preguntas, acércate a la Inspección del Trabajo o consulta con un abogado laboral.
4. **No firmes bajo presión:** tienes derecho a tomarte el tiempo necesario para revisar el documento.
5. **Exige tus derechos:** si detectas irregularidades, deja constancia por escrito antes de firmar.

Referencias legales

- Código del Trabajo de Chile
- Dirección del Trabajo (www.dt.gob.cl)
- Inspección del Trabajo

Este manual tiene fines informativos y no constituye asesoría legal. Ante situaciones específicas, se recomienda consultar con un profesional.

Last updated on 25/08/2026