



calculadoras.lat

Guía completa: Finiquito en Chile 2026

Edición 2026 · Gratis

 Indemnizaciones, aviso previo y feriado proporcional

Actualizada con el Código del Trabajo y los valores 2026

Causales de término · Recargos por despido injustificado · Ejemplos numéricos reales · FAQ y glosario

Tabla de contenidos

1	¿Qué es esta guía?	3
2	¿Qué es el finiquito? Conceptos básicos	4
3	Datos clave 2026: sueldo mínimo y UTM	5
4	Componentes del finiquito	6
5	Cómo calcular el finiquito paso a paso	7
6	Ejemplos prácticos (3 casos)	8
7	Causales de término del contrato	11
8	Recargos y despido injustificado	12
9	Plazos, pago y derechos	13
10	Preguntas frecuentes y glosario	14

¿Qué es esta guía?

El finiquito formaliza el término del contrato de trabajo y registra todo lo que el empleador debe pagarte. Esta guía explica cada componente según la causal de despido, con las cifras de 2026 y ejemplos resueltos paso a paso.

Saber qué te corresponde te permite revisar el finiquito antes de firmarlo y evitar pagos incompletos.

¿A quién va dirigida?

- ✓ **Trabajadores** que terminan su contrato y quieren verificar el cálculo.
- ✓ **Personas despedidas** que necesitan conocer sus indemnizaciones.
- ✓ **Empleadores y nóminas** que preparan finiquitos.
- ✓ **Estudiantes** de derecho laboral.

¿Qué encontrarás?

- ✓ Los componentes del finiquito según cada causal.
- ✓ El método de cálculo explicado en pasos.
- ✓ Tres ejemplos: sueldo bajo, medio y alto.
- ✓ Recargos, plazos, FAQ y glosario.

Aviso legal: guía informativa y educativa. No constituye asesoría jurídica. Las cifras pueden variar según tu contrato y la causal aplicada.
Fuentes: Código del Trabajo de Chile y constantes de localización de calculadoras.lat.

¿Qué es el finiquito?

El finiquito es el documento que pone fin a la relación laboral. Detalla la causal de término y todos los pagos pendientes. Debe firmarse ante un ministro de fe (notario, inspector del trabajo, etc.).

La causal lo determina todo

Lo que incluye tu finiquito depende de la **causal** con que termina el contrato. No es lo mismo una renuncia que un despido por necesidades de la empresa.

Causal	Indemnización años	Aviso previo
Art. 161 — Necesidades de la empresa	Sí	Sí*
Art. 159 — Renuncia / mutuo acuerdo	No	No
Art. 160 — Causal del trabajador	No	No

*El aviso previo se sustituye por un mes de sueldo si no se avisó con 30 días de anticipación. El feriado proporcional y el sueldo pendiente se pagan en todas las causales.

Conceptos que siempre se pagan

- ✓ **Sueldo pendiente** de los días trabajados del último mes.
- ✓ **Feriado proporcional** (vacaciones no tomadas).
- ✓ **Cotizaciones** previsionales y de salud al día.

DATOS CLAVE

Sueldo mínimo y UTM 2026

Estos valores se usan como referencia en los cálculos y topes del finiquito.

Cifras de referencia 2026

Concepto	Valor
Sueldo mínimo mensual	\$500.000
UTM (Unidad Tributaria Mensual)	\$67.294
Tope gratificación legal (anual)	\$4.819.896
Gratificación legal mensual (tope/12)	\$401.658

Fuente: valores vigentes 2026 según /lib/localization/cl.ts. La indemnización por años tiene un tope legal de 90 UF sobre la última remuneración; el valor de la UF se actualiza diariamente, por lo que conviene confirmarlo a la fecha del finiquito.

Descuentos previsionales del trabajador

Concepto	Tasa base
AFP (cuenta individual)	10%
Salud (Fonasa o Isapre)	7%
Seguro de cesantía (contrato indefinido)	0.6%

La AFP suma además una comisión variable por administradora. Fuente: /lib/localization/cl.ts.

Componentes del finiquito

Cuando el despido es por el Art. 161, el finiquito puede incluir hasta cuatro grandes conceptos.

1. Indemnización por años de servicio

Un mes de la última remuneración por cada año trabajado (y fracción superior a 6 meses), con **tope de 11 años**.

Indemnización = Sueldo × años (máx. 11)

2. Indemnización sustitutiva del aviso previo

Si el empleador no avisó con 30 días, paga un mes adicional de sueldo.

3. Feriado proporcional

Compensa las vacaciones no tomadas (15 días hábiles por año).

Feriado = (días pendientes) × (sueldo / 30)

4. Sueldo pendiente

Los días efectivamente trabajados del último mes que no se han pagado.

REMUNERACIÓN DE REFERENCIA

La base incluye el sueldo y las contraprestaciones permanentes (gratificación, asignaciones fijas). No se consideran pagos esporádicos ni la colación/movilización con tope.

MÉTODO

Cómo calcular el finiquito

Para un despido por necesidades de la empresa (Art. 161), sigue estos pasos:

- 1 **Determina la remuneración de referencia.** Sueldo base más gratificación y asignaciones permanentes.
- 2 **Calcula la indemnización por años.** Sueldo × años de servicio (tope 11; fracción > 6 meses cuenta como año).
- 3 **Agrega el aviso previo** si no hubo aviso con 30 días: un mes de sueldo.
- 4 **Calcula el feriado proporcional.** Días de vacaciones pendientes × (sueldo / 30).
- 5 **Suma el sueldo pendiente** del último período trabajado.

FÓRMULA RESUMIDA

Finiquito = Indemnización años + Aviso previo + Feriado prop. + Sueldo pendiente

A continuación, tres casos completos con cifras reales.

Caso 1: \$500.000, 2 años

Datos: sueldo \$500.000 (mínimo), 2 años de servicio, despido por Art. 161 sin aviso previo, con 6 meses de vacaciones pendientes ($\approx 7,5$ días).

Indemnización por años y aviso

Indemnización = $500.000 \times 2 = 1.000.000$

Aviso previo = 500.000

Feriado proporcional

Feriado = $(15/12 \times 6) \times (500.000/30) = 7,5 \times 16.667 = 125.000$

TOTAL FINIQUITO (ESTIMADO)

\$1.625.000

Indemnización (\$1.000.000) + aviso previo (\$500.000) + feriado proporcional (\$125.000).

No se incluye sueldo pendiente porque se asume el mes pagado.

Caso 2: \$1.200.000, 5 años

Datos: sueldo \$1.200.000, 5 años de servicio, despido por Art. 161 sin aviso previo, con 10 días de feriado pendientes.

Indemnización por años y aviso

Indemnización = $1.200.000 \times 5 = 6.000.000$

Aviso previo = 1.200.000

Feriado proporcional

Feriado = $10 \times (1.200.000/30) = 10 \times 40.000 = 400.000$

TOTAL FINIQUITO (ESTIMADO)

\$7.600.000

Indemnización (\$6.000.000) + aviso previo (\$1.200.000) + feriado proporcional (\$400.000). La indemnización por años es el componente dominante.

Caso 3: \$2.500.000, 12 años

Datos: sueldo \$2.500.000, 12 años de servicio, despido por Art. 161 sin aviso previo, con 15 días de feriado pendientes.

Indemnización por años (tope 11)

$$\text{Indemnización} = 2.500.000 \times 11 = 27.500.000$$

Aunque trabajó 12 años, el tope legal limita la indemnización a 11 años.

$$\text{Aviso previo} = 2.500.000$$

Feriado proporcional

$$\text{Feriado} = 15 \times (2.500.000/30) = 15 \times 83.333 = 1.250.000$$

TOTAL FINIQUITO (ESTIMADO)

\$31.250.000

Indemnización (\$27.500.000) + aviso previo (\$2.500.000) + feriado proporcional (\$1.250.000). El tope de 11 años y el de 90 UF pueden limitar el monto en sueldos muy altos.

Causales de término

La causal define qué se paga. Estas son las principales:

Art. 161 — Necesidades de la empresa

Despido objetivo (reestructuración, baja de actividad). Genera **indemnización por años** y, si no hubo aviso, el mes sustitutivo. Es la causal con mayor protección económica.

Art. 159 — Mutuo acuerdo, renuncia, vencimiento

No genera indemnización por años ni aviso previo. Solo se pagan feriado proporcional y sueldo pendiente. Incluye la renuncia voluntaria y el término del plazo en contratos a plazo fijo.

Art. 160 — Causal imputable al trabajador

Falta grave (incumplimiento, conductas indebidas). **No** genera indemnización. Si el trabajador la considera injustificada, puede reclamar ante los tribunales.

Causal	Indemnización	Feriado prop.
Art. 161	Sí	Sí
Art. 159	No	Sí
Art. 160	No	Sí

Recargos y despido injustificado

Si el trabajador reclama y el tribunal declara **injustificado, indebido o improcedente** el despido, la indemnización por años se incrementa con un recargo.

Recargos sobre la indemnización por años

Situación	Recargo
Art. 161 declarado injustificado	+30%
Art. 159/160 aplicado indebidamente	+50%
Causales graves del Art. 160 sin fundamento	+80%
Art. 160 N°1, 5 o 6 declarado carente de motivo plausible	+100%

El recargo se aplica sobre la indemnización por años de servicio. Fuente: Código del Trabajo, Art. 168.

EJEMPLO DE RECARGO

Sobre el Caso 2 (indemnización \$6.000.000), un recargo del 50% agrega **\$3.000.000**, elevando esa partida a \$9.000.000.

El plazo para reclamar judicialmente es de **60 días hábiles** desde la separación (se suspende si se reclama antes en la Inspección del Trabajo).

Plazos, pago y derechos

¿Quién paga las cotizaciones pendientes?

El empleador. Si al momento del despido las cotizaciones (AFP, salud, cesantía) no están al día, opera la "**Ley Bustos**": el despido no produce efecto y el empleador debe seguir pagando remuneraciones hasta convalidarlas.

Plazos para el pago

El finiquito debe otorgarse y pagarse dentro de **10 días hábiles** desde la separación. Las partes pueden pactar cuotas, dejándolo por escrito ante el ministro de fe.

¿Cómo se notifica la causal?

El empleador debe entregar una **carta de despido** indicando la causal, los hechos y el estado de las cotizaciones, con copia a la Inspección del Trabajo. El aviso es de 30 días en el Art. 161.

Derechos del trabajador

- ✓ Revisar el finiquito antes de firmar y hacer reservas de derechos.
- ✓ Firmar ante un ministro de fe (notario, inspector, etc.).
- ✓ Reclamar ante la Inspección o los tribunales en los plazos legales.

Preguntas frecuentes

P. ¿Tengo indemnización si renuncio?

R. No. La renuncia (Art. 159) no genera indemnización por años ni aviso previo. Solo se paga el feriado proporcional y el sueldo pendiente.

P. ¿Qué pasa con la fracción de año?

R. Una fracción superior a 6 meses se cuenta como un año completo para la indemnización por años de servicio.

P. ¿Cuál es el tope de la indemnización?

R. Doble: máximo 11 años de servicio y una base máxima de 90 UF sobre la última remuneración. Ambos topes pueden reducir el monto en sueldos altos o antigüedades largas.

P. ¿Puedo firmar con reserva de derechos?

R. Sí. Si no estás de acuerdo con algún monto, puedes firmar dejando constancia de la reserva para reclamar después la diferencia.

Preguntas frecuentes

P. ¿Qué es el feriado proporcional?

R. Es la compensación en dinero de las vacaciones que ganaste pero no alcanzaste a tomar, calculada según los días pendientes y tu sueldo diario.

P. ¿Cuánto suben los recargos por despido injustificado?

R. Entre 30% y 100% sobre la indemnización por años, según la causal mal aplicada. Lo determina el tribunal tras el reclamo.

P. ¿En cuánto tiempo deben pagarme?

R. El finiquito debe pagarse dentro de 10 días hábiles. Si se pacta en cuotas, debe quedar por escrito ante el ministro de fe.

P. ¿Qué pasa si mis cotizaciones no están al día?

R. Por la Ley Bustos, el despido no surte efecto hasta que el empleador pague las cotizaciones adeudadas y lo notifique, debiendo cubrir las remuneraciones de ese período.

Glosario y recursos

Finiquito

Documento que formaliza el término del contrato.

Art. 161

Despido por necesidades de la empresa; con indemnización.

Art. 159

Renuncia, mutuo acuerdo o vencimiento del plazo.

Art. 160

Causal imputable al trabajador; sin indemnización.

UTM

Unidad Tributaria Mensual (\$67.294 en 2026).

UF

Unidad de Fomento; tope de 90 UF para la indemnización.

Aviso previo

Notificación con 30 días o su pago sustitutivo.

Feriado proporcional

Vacaciones no tomadas pagadas en dinero.

Ley Bustos

Obliga a tener cotizaciones al día para despedir.

Ministro de fe

Notario o inspector ante quien se firma.

CALCULA TU FINIQUITO EXACTO

calculadoras.lat/cl/laboral/finiquito

Introduce tu sueldo, antigüedad y causal y obtén indemnización, aviso previo y feriado al instante.

 **calculadoras.lat**

Más de 58 calculadoras gratis para Hispanoamérica.

Última actualización: mayo 2026.

Aviso legal: documento informativo y educativo. No sustituye la asesoría de un abogado laboralista. Las cifras provienen del Código del Trabajo y de las constantes de localización de calculadoras.lat vigentes a la fecha. El valor de la UF se actualiza a diario; verifica los valores oficiales para tu caso particular.