

Cómo tramitar bien el Finiquito

Guía para el empleador — 26 puntos para evitar demandas laborales

El **finiquito** es el documento que pone término a la relación laboral. Si se tramita mal — con una causal errónea, montos incompletos o sin las formalidades legales — puede convertirse en el origen de una demanda costosa.

Este checklist cubre los **26 puntos clave** que todo empleador debe verificar antes, durante y después de firmar un finiquito, basados en el **Código del Trabajo de Chile**.

O
K

Marca cada punto que ya verificaste o que está cubierto en tu empresa.

(!)

Los ítems en **negrita** son los más críticos — un error aquí puede resultar en demanda.

i

Los textos en *cursiva* son referencias legales o ejemplos prácticos.

¿Quién debe calcular y revisar el finiquito?

En muchas empresas esta tarea se delega al contador, y eso es un error frecuente y costoso. El contador es el profesional idóneo para la contabilidad y los impuestos, **pero no para interpretar causales de despido, calcular indemnizaciones legales ni redactar cláusulas de un finiquito**. Esa es labor de un **abogado laboral**. Un cálculo erróneo hecho por un no especialista puede derivar en una demanda cuyo costo supera con creces los honorarios de una revisión legal preventiva.

01

La Causal de Término

Elige bien la causal — un error aquí puede costar caro en el tribunal

Atención: Una causal mal invocada puede ser declarada injustificada por el tribunal laboral, con recargos del 30% al 80% sobre la indemnización — Art. 168 Código del Trabajo.

- ¿Tienes fundamento legal sólido y documentado para la causal que vas a invocar?
Si no estás seguro, consulta con un abogado antes de comunicar el despido
- ¿Si utilizas Art. 161 (necesidades de la empresa), cuentas con respaldo documental que lo justifique?
Puede ser: reorganización, baja de ventas, automatización, supresión del cargo
- ¿Si utilizas Art. 160 (falta grave), está la conducta registrada por escrito y fue informada oportunamente?
Sin registro escrito, es muy difícil sostener la causal ante un tribunal
- ¿Si es acuerdo mutuo (Art. 159 N°1), fue genuinamente voluntario y sin presión al trabajador?
Un acuerdo obtenido bajo presión puede ser impugnado como despido encubierto
- ¿Consultaste con un abogado laboral antes de definir la causal y comunicar el término?

02

Cálculo de los Montos

Revisa cada concepto — los errores de cálculo son la principal fuente de demandas

Atención: Pagar menos de lo que corresponde puede derivar en una demanda laboral. Pagar de más es difícil de recuperar una vez firmado el finiquito.

- ¿Calculaste correctamente las remuneraciones pendientes hasta el último día trabajado?
- ¿Calculaste el feriado proporcional sobre los días trabajados en el año en curso?
Fórmula: (días hábiles trabajados ÷ 365) × 15 días — Art. 73 Código del Trabajo
- ¿Corresponde pagar indemnización por años de servicio y la calculaste correctamente?
Mínimo 30 días de la última remuneración mensual por año trabajado, tope 11 años — Art. 163
- ¿Incluiste el aviso previo (30 días) o su equivalente en dinero si no lo diste?
Si no avisaste con 30 días de anticipación, debes pagar ese mes adicional — Art. 161
- ¿Revisaste si existía en el contrato algún pacto de indemnización superior al legal?
- ¿Verificaste que los descuentos aplicados al finiquito fueron autorizados por escrito por el trabajador?
Solo se pueden descontar anticipos, préstamos y conceptos que el trabajador haya autorizado expresamente

03

Cotizaciones Previsionales

Sin cotizaciones al día, el finiquito no tiene valor legal

Atención: El Art. 177 del Código del Trabajo establece que el finiquito no produce efecto de paz y salvo si las cotizaciones están impagas. Es tu responsabilidad tenerlas al día.

- ¿Verificaste en www.previred.com que las cotizaciones de AFP están pagadas hasta el último mes?
- ¿Las cotizaciones de salud (Isapre o Fonasa) están al día?
- ¿El seguro de cesantía (AFC Chile) está pagado hasta el último mes trabajado?
Puedes verificarlo en www.afc.cl
- ¿Tienes el certificado de cotizaciones previsionales para adjuntarlo al finiquito?
Es recomendable anexasarlo como respaldo para ambas partes
- ¿Si hay cotizaciones impagas, tienes un plan de regularización antes de la firma?
Puedes acordar un convenio de pago con la AFP o Isapre antes de firmar

04

Riesgos Legales Previos a la Firma

Situaciones que pueden invalidar el despido o generar responsabilidad adicional

Atención: Despedir a un trabajador con fuero sin autorización judicial previa es nulo de pleno derecho y obliga a reincorporarlo con el pago de todas las remuneraciones del período.

- ¿Verificaste que el trabajador no tiene fuero laboral vigente (maternal, sindical, por maternidad o paternidad)?
El fuero impide el despido sin autorización judicial previa — Arts. 174, 201, 243 Código del Trabajo
- ¿El trabajador tiene licencias médicas vigentes o pendientes de tramitar?
Un despido durante una licencia médica puede ser impugnado si se vincula a la enfermedad
- ¿Existe alguna denuncia activa de acoso laboral o sexual relacionada con este trabajador?
Un despido durante un proceso de denuncia puede ser calificado como represalia — Ley 21.643
- ¿El trabajador participa en un proceso de negociación colectiva en curso?
Durante la negociación colectiva hay restricciones al despido — Art. 309 Código del Trabajo
- ¿Hay remuneraciones variables (comisiones, horas extras, bonos) pendientes de calcular e incluir?

05

El Documento y la Firma

El finiquito debe estar bien redactado y firmarse ante ministro de fe

Atención: Un finiquito firmado sin ministro de fe no produce el efecto liberatorio para el empleador. El trabajador puede reclamar aunque haya firmado.

- ¿El finiquito está redactado con todos los conceptos desglosados y los montos detallados?**
Evita cláusulas genéricas como "por todo concepto" sin especificar cada ítem
- ¿La firma se realizará ante un ministro de fe válido?**
Notario público, Inspector del Trabajo, Oficial del Registro Civil o presidente del sindicato — Art. 177
- ¿Entregaste al trabajador una copia del finiquito con anticipación para que lo revise?**
Darle tiempo al trabajador para revisar reduce el riesgo de impugnación posterior
- ¿El pago se realizará en el acto de la firma o quedó acordado por escrito con fecha y forma de pago?**
- ¿Guardarás una copia firmada del finiquito en el expediente del trabajador por al menos 5 años?**

06

Desvinculación y Cierre Administrativo

Pasos operativos una vez firmado el finiquito

- ¿Informaste al trabajador cómo acceder al seguro de cesantía en www.afc.cl?**
Es un beneficio al que tiene derecho y se financia con sus cotizaciones
- ¿Recuperaste equipos, llaves, tarjetas de acceso, vehículos u otros activos de la empresa?**
- ¿Eliminaste o suspendiste los accesos del trabajador a sistemas, correos y plataformas corporativas?**
Hazlo el mismo día del término para proteger la información de la empresa
- ¿Notificaste el término a la mutualidad de seguridad correspondiente (ACHS, IST, Mutual)?**
- ¿Actualizaste el registro de trabajadores ante la Dirección del Trabajo si corresponde?**

¿Cómo vas? — Cuenta tus marcas

<p>23-26 revisados</p> <p>OK</p> <p>Finiquito bien preparado. Riesgo legal bajo.</p>	<p>15-22 revisados</p> <p>!</p> <p>Hay puntos sin cubrir. Revísalos antes de firmar.</p>	<p>Menos de 15</p> <p>X</p> <p>Riesgo de demanda alto. Consulta con un abogado.</p>
--	--	---

¿Tienes dudas antes de firmar el finiquito?

Revisamos el caso contigo antes de que firmes. Detectar un error a tiempo es mucho más económico que enfrentar una demanda laboral.

@lamesalegalcl

Este checklist es de carácter informativo y educativo. No constituye asesoría legal. El contenido se basa en el Código del Trabajo de Chile vigente. Para situaciones específicas, consulte a un abogado habilitado.