



MANUAL DE CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (CCAF) PARA PYMES CHILENAS



Afiliación, beneficios y gestión
estratégica para pequeñas
y medianas empresas



ASIGNACIÓN FAMILIAR

Beneficios legales para
trabajadores y cargas familiares.



LICENCIAS MÉDICAS

Subsidios por incapacidad laboral
y beneficios complementarios.



CRÉDITOS Y BONOS

Apoyo financiero y bonos por
hitos de vida.



CONVENIOS Y DESCUENTOS

Salud, educación, turismo, comercio
y mucho más.



**MEJORA EL BIENESTAR
DE TU EQUIPO
SIN COSTO PARA
TU EMPRESA**



Marco legal: Ley N° 18.833

Organismo fiscalizador:

Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)



Cifras y normativa actualizadas
a julio de 2026



CREADO POR

Ingeniero Industrial

Svonko Anic Olguin



CREAPLAN

Consultoría de negocios · KMQ Soluciones

MANUAL DE CAJAS DE COMPENSACIÓN

DE ASIGNACIÓN FAMILIAR (CCAF) PARA PYMES CHILENAS

Afiliación, beneficios y gestión estratégica
para pequeñas y medianas empresas

Marco legal: Ley N° 18.833 · Organismo fiscalizador: Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)
Cifras y normativa actualizadas a julio de 2026

www.kmq.cl

Índice

Índice	3
Introducción	4
Capítulo 1 · ¿Qué es una Caja de Compensación de Asignación Familiar?	4
1.1 Definición	4
1.2 Marco legal y fiscalización	4
1.3 No confundir la CCAF con otras instituciones	4
Capítulo 2 · Las 4 CCAF que operan hoy en Chile	5
2.1 Criterios para elegir la CCAF adecuada para tu pyme	6
Capítulo 3 · Costos: ¿cuánto le cuesta a tu pyme afiliarse?	6
Capítulo 4 · Proceso de afiliación paso a paso	6
Capítulo 5 · Beneficios legales que pasan a administrar la CCAF	7
5.1 Asignación familiar	7
5.2 Subsidios por incapacidad laboral (licencias médicas)	8
5.3 Qué significa esto para tu área de remuneraciones	8
Capítulo 6 · Beneficios de bienestar social: el gran diferenciador	8
6.1 Créditos sociales	8
6.2 Bonos por hitos de vida	8
6.3 Centros vacacionales y recreativos: la diferencia real entre las 4 Cajas	9
6.4 Convenios de salud, farmacia y bienestar	9
6.5 Convenios de educación	10
6.6 Convenios comerciales y de servicios del hogar	10
6.7 Beneficios especiales para pensionados afiliados	10
Capítulo 7 · Desafiliación y cambio de CCAF	10
Capítulo 8 · Errores comunes y mitos que debes evitar	11
Capítulo 9 · Checklist ejecutivo para tu pyme	11
Anexo A · Plantilla — Citación a asamblea de votación	12
Anexo B · Plantilla — Acta de votación (en triplicado)	13
Anexo C · Tabla comparativa de centros vacacionales y convenios	14
C.1 Centros vacacionales, salud y convenios destacados	14
C.2 Plantilla personalizada — completar durante tu comparación	14
Anexo D · Glosario de términos	14

Introducción

Toda pyme chilena que contrata trabajadores con contrato de trabajo puede afiliarse a una Caja de Compensación de Asignación Familiar (CCAF) sin costo alguno para la empresa. A cambio, su equipo accede a créditos sociales, bonos, convenios de salud, becas y descuentos que normalmente cuestan miles de pesos mensuales si se contratan por separado.

Este manual está escrito para dueños de pyme, encargados de RRHH y equipos de contabilidad y remuneraciones que necesitan responder tres preguntas concretas: qué es exactamente una CCAF, cuánto cuesta afiliarse (spoiler: nada para la empresa) y cómo ejecutar el proceso de afiliación paso a paso sin errores.

El enfoque es práctico. Cada capítulo entrega información aplicable de inmediato: tablas comparativas, un procedimiento de afiliación replicable, una checklist ejecutiva y plantillas listas para usar en los anexos.

Idea central de este manual

La afiliación a una CCAF es una de las pocas decisiones de gestión de personas que combina cero costo directo para la empresa con beneficios reales y medibles para los trabajadores. Para una pyme que compite por retener talento con presupuestos acotados, es una palanca que suele estar subutilizada simplemente por desconocimiento del proceso.

Capítulo 1 · ¿Qué es una Caja de Compensación de Asignación Familiar?

1.1 Definición

Una Caja de Compensación de Asignación Familiar (CCAF) es una entidad privada, sin fines de lucro, que administra por delegación del Estado una parte de las prestaciones de la seguridad social chilena. Existen desde mediados del siglo pasado y hoy agrupan a millones de trabajadores, pensionados y sus cargas familiares en todo el país.

En términos simples: el Estado le traspasa a la CCAF la administración de ciertos beneficios legales (como la asignación familiar y los subsidios por incapacidad laboral) y, además, la CCAF ofrece por su cuenta un segundo paquete de beneficios de bienestar social —créditos, bonos, convenios— financiado con la eficiencia de administrar esos fondos a gran escala.

1.2 Marco legal y fiscalización

- **Ley N° 18.833:** es la ley orgánica que regula la organización, afiliación, desafiliación y funcionamiento de las CCAF en Chile.
- **SUSESO:** la Superintendencia de Seguridad Social fiscaliza a las CCAF, resuelve reclamos de afiliados y publica la normativa e instrucciones vigentes (circulares y dictámenes).
- **Dirección del Trabajo (DT):** autoriza y supervisa los procedimientos de votación cuando la empresa usa nóminas o medios electrónicos en vez de urna física.

1.3 No confundir la CCAF con otras instituciones

Este es el error más frecuente entre dueños de pyme: pensar que la Caja de Compensación es lo mismo que la mutual de seguridad, o que afiliarse a una implica dejar de pagar la otra. Son sistemas distintos, con leyes distintas, y una empresa normalmente necesita relacionarse con ambas.

	CCAF (Ley 18.833)	Mutualidad de Seguridad (Ley 16.744)
Qué cubre	Asignación familiar, licencias médicas comunes, subsidios, bienestar social, créditos	Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
Costo para la empresa	Gratuito (afiliación voluntaria)	Obligatorio: cotización básica + adicional según riesgo (Ley 16.744)
Afiliación	Voluntaria (una de las 4 CCAF existentes)	Obligatoria (ACHS, Mutual CChC, IST, o ISL)
Ejemplos	Los Andes, La Araucana, Los Héroes, 18 de Septiembre	ACHS, Mutual de Seguridad CChC, IST

Tampoco debe confundirse con el Seguro de Cesantía administrado por AFC Chile (Ley N° 19.728, obligatorio y separado), ni con las Isapre o Fonasa. Una pyme típica se relaciona con los cuatro sistemas a la vez: CCAF (voluntaria), mutualidad (obligatoria), AFC (obligatoria) y salud previsional (obligatoria).

Capítulo 2 · Las 4 CCAF que operan hoy en Chile

Actualmente existen cuatro Cajas de Compensación de Asignación Familiar en el país. La quinta, Gabriela Mistral, fue absorbida por Los Héroes tras una fusión aprobada por la Fiscalía Nacional Económica, por lo que ya no opera como entidad independiente.

CCAF	Origen y perfil
Los Andes	Una de las CCAF más antiguas del sistema, con fuerte presencia nacional y red extensa de sucursales y centros vacacionales.
La Araucana	Amplia cobertura de salud (clínicas y convenios dentales) y programas de turismo social en distintas regiones.
Los Héroes	Fundada en 1955 por ASIMET (Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmeccánicas) para administrar la asignación familiar del sector metalúrgico. Tras absorber a Gabriela Mistral, es hoy una de las más grandes en número de empresas afiliadas.
18 de Septiembre	También conocida como Caja 18; ofrece red propia de centros odontológicos y convenios con universidades e institutos.

Dato aplicado — KMQ Rejas y Protecciones

Los Héroes nació específicamente para el sector metalúrgico y metalmeccánico. Para una empresa como KMQ Rejas y Protecciones (estructuras metálicas, portones, automatización), vale la pena partir la comparación por esa CCAF, sin descartar a las otras tres: el origen sectorial no obliga a nada, pero suele traducirse en convenios y beneficios más afines al rubro.

2.1 Criterios para elegir la CCAF adecuada para tu pyme

Ninguna de las cuatro es objetivamente "mejor": la elección correcta depende de dónde opera tu empresa y qué valora tu equipo. Antes de convocar la votación, compara:

- Cercanía de sucursales y centros de atención a la zona donde trabaja tu equipo (por ejemplo, Valparaíso, Quilpué, Viña del Mar).
- Tasas de interés y plazos de los créditos sociales vigentes en cada Caja.
- Convenios de salud (clínicas, dental) y educación (universidades, institutos) con cobertura real en tu región.
- Plataformas digitales: qué tan fácil es solicitar créditos, revisar cargas familiares o tramitar licencias en línea.
- Centros vacacionales y recreacionales a los que tu equipo efectivamente iría de vacaciones.

Las tasas de crédito social, montos de bonos y convenios cambian con el tiempo y varían por tramo. Antes de la votación, solicita a cada CCAF candidata una cotización o ficha de beneficios actualizada — todas están obligadas a entregarla sin costo antes de la asamblea.

Capítulo 3 · Costos: ¿cuánto le cuesta a tu pyme afiliarse?

Esta es la pregunta que más rápido cierra o abre la conversación con un dueño de pyme. La respuesta corta: afiliarse a la empresa no cuesta nada. Lo que sí tiene costo son las afiliaciones voluntarias e individuales de independientes y pensionados, que son opcionales y no dependen de la empresa.

Quién se afilia	Costo
La empresa (entidad empleadora)	\$0. La afiliación colectiva es totalmente gratuita y voluntaria.
El trabajador dependiente	Sin costo adicional en su liquidación por el solo hecho de estar afiliado. Queda afiliado automáticamente al elegir su empresa la CCAF.
Trabajador independiente / a honorarios	Afiliación voluntaria e individual; aporte de hasta 2% de su renta imponible, a su elección.
Pensionado	Afiliación voluntaria e individual; cuota de hasta 2% del monto imponible de la pensión.

Por qué es gratis para la empresa

Parte del financiamiento de la CCAF proviene de administrar, de forma eficiente y a gran escala, fondos de seguridad social que de todas formas existen en el sistema (como la cotización del 0,6% destinada a administrar licencias médicas). Al afiliarse, la empresa no crea un gasto nuevo: traslada la administración de esos beneficios legales a la CCAF, que además reinvierte en beneficios de bienestar social para los afiliados.

Para efectos prácticos de un plan de negocio o de una propuesta a gerencia: afiliarse a la pyme a una CCAF es una mejora del paquete de compensaciones totales de tus trabajadores con costo marginal cero para la caja de la empresa. Es, literalmente, el beneficio más rentable que puedes ofrecer.

Capítulo 4 · Proceso de afiliación paso a paso

La afiliación de una empresa es un acuerdo colectivo: la decide la mayoría absoluta de los trabajadores en una votación formal, no el dueño ni la gerencia por sí solos. El procedimiento está regulado por la Ley 18.833 y fiscalizado por la SUSESO y la Dirección del Trabajo. Estos son los ocho pasos:

1. **Compara y preselecciona candidatas.** Reúne fichas de beneficios de al menos dos o tres de las cuatro CCAF (ver Capítulo 2) antes de convocar la asamblea.
2. **Informa a tu equipo con anticipación.** Los trabajadores deben conocer los beneficios de cada Caja candidata antes de votar; es un requisito del procedimiento, no solo una buena práctica.
3. **Define quién actuará como ministro de fe.** Si tu pyme tiene menos de 25 trabajadores, puede actuar el propio empleador o su representante. Con 25 trabajadores o más, debe ser un inspector del trabajo, un notario público o un funcionario designado por la Dirección del Trabajo.
4. **Convoca la asamblea y realiza la votación secreta.** Puede ser presencial (con urna y cédulas) o mediante nómina o votación electrónica, si la Dirección del Trabajo autorizó previamente ese medio.
5. **Verifica el quórum: mayoría absoluta.** La CCAF elegida debe obtener el voto favorable de más de la mitad del total de trabajadores habilitados para votar. Si nadie alcanza esa mayoría, se hace una segunda votación solo entre las dos CCAF más votadas.
6. **Levanta el acta en triplicado.** El ministro de fe redacta y firma un acta con hora de inicio y término, N° total de trabajadores, N° de votantes y resultado. Un ejemplar queda con la empresa, otro con un representante de los trabajadores y el tercero con el ministro de fe (ver plantilla en el Anexo B).
7. **Solicita el pronunciamiento del Directorio de la CCAF elegida.** Se envía por correo electrónico al Directorio de la Caja, adjuntando el acta y la nómina de votantes.
8. **Actualiza tu sistema de remuneraciones y Previred.** Una vez aprobada la afiliación, informa el código de la nueva CCAF en tu software de remuneraciones para que las cotizaciones y beneficios queden correctamente asociados desde el mes de vigencia.

Documentos que debes tener listos

- Nómina completa de trabajadores habilitados para votar (excluyendo a quienes ese día estén con licencia médica, feriado o permiso administrativo).
- Cédulas de votación con el nombre de todas las CCAF candidatas.
- Acta de la asamblea, en triplicado, firmada por el ministro de fe.
- RUT y antecedentes societarios de la empresa, para el trámite formal ante la CCAF elegida.

Capítulo 5 · Beneficios legales que pasan a administrar la CCAF

Al afiliarse, la CCAF asume la administración de un conjunto de prestaciones legales de seguridad social que, de otro modo, tramitaría el IPS/Fonasa. Esto no cambia el derecho del trabajador: cambia quién lo paga y gestiona.

5.1 Asignación familiar

Es un beneficio mensual por cada carga familiar acreditada (hijos, cónyuge, otros dependientes), pagado directamente en la liquidación de sueldo y luego descontado por el empleador de sus cotizaciones. El monto

depende del ingreso mensual del trabajador. Tramos vigentes desde el 1 de mayo de 2026 (Ley N° 21.751 y su reajuste):

Ingreso mensual del beneficiario	Monto por carga
Hasta \$649.039	\$22.601
Entre \$649.040 y \$947.990	\$13.870
Entre \$947.991 y \$1.478.539	\$4.382
Sobre \$1.478.539	Sin derecho a pago (se mantiene el reconocimiento de la carga para salud)

Estos tramos se reajustan periódicamente según la ley vigente; verifica el valor actualizado en la Dirección del Trabajo o en tu CCAF antes de calcular liquidaciones.

5.2 Subsidios por incapacidad laboral (licencias médicas)

- Subsidio por incapacidad laboral común: reemplaza la remuneración durante licencias médicas por enfermedad común.
- Subsidio por incapacidad laboral temporal: se tramita a través de licencias médicas electrónicas.
- Subsidio maternal: cubre el pago del período prenatal y postnatal.
- Ley SANNA: licencia y subsidio para el padre, madre o cuidador de niños o niñas con enfermedad grave, ampliando la antigua cobertura limitada a menores de un año.
- Subsidio de cesantía: prestación complementaria al Seguro de Cesantía administrado por AFC Chile.

5.3 Qué significa esto para tu área de remuneraciones

En la práctica, tu encargado de remuneraciones seguirá tramitando las licencias médicas de la forma habitual, pero el pago y la gestión administrativa correrán por cuenta de la CCAF elegida en vez del sistema público. Esto suele traducirse en tiempos de tramitación más cortos y atención más directa cuando surgen dudas o rechazos de licencias.

Capítulo 6 · Beneficios de bienestar social: el gran diferenciador

Aquí está el verdadero valor comercial de afiliarse: un paquete de beneficios que la CCAF financia con la administración eficiente de sus fondos, sin depender de que la empresa aporte más. Es el argumento que debes usar frente a tu equipo al presentar la afiliación.

6.1 Créditos sociales

Préstamos en dinero para los afiliados, con plazos de pago que pueden llegar hasta 84 meses. En general requieren un aval y se descuentan directamente por planilla. Las tasas de interés y montos máximos varían por Caja y por tramo (por ejemplo, según plazo de 1 a 3 meses versus plazos largos), por lo que conviene comparar la tasa vigente al momento de decidir.

6.2 Bonos por hitos de vida

- Bono por matrimonio o Acuerdo de Unión Civil.
- Bono de natalidad, por nacimiento de un hijo o hija.
- Bono de escolaridad.
- Bono por fallecimiento.

Los montos exactos y condiciones cambian con el tiempo y difieren entre Cajas; se deben confirmar directamente en la CCAF elegida.

6.3 Centros vacacionales y recreativos: la diferencia real entre las 4 Cajas

Este es el punto donde más se nota la personalidad de cada Caja. Dos apuestan fuerte por infraestructura propia, una combina lo propio con una red externa amplia, y la cuarta apuesta 100% a convenios con terceros. Ninguna estrategia es "mejor" en abstracto: depende de si tu equipo prefiere ir siempre a los mismos lugares con tarifas estables, o prefiere variedad de destinos.

CCAF	Centros propios	Ejemplos y ubicaciones	Red de convenios externos
Los Andes	12 centros recreacionales + 14 centros turísticos propios	La Florida, San Felipe, Arica, Padre Las Casas (recreacionales); La Huayca cerca de Iquique con piscinas y observatorio astronómico, entre otros de norte a sur	Convenios adicionales con cadenas hoteleras
La Araucana	2 centros vacacionales propios	Las Cruces (litoral central) y Los Volcanes (Frutillar, ribera del lago Llanquihue)	~80–100 hoteles, cabañas y termas a nivel nacional; alianzas con Diego de Almagro y Accor (10%–30% dcto.)
Los Héroes	5 a 6 centros vacacionales propios (marca "Recreativa")	Coquimbo, San José de Maipo, Santo Domingo, Chillán, Llanquihue; más el Parque deportivo San Jorge en La Florida	Convenios puntuales adicionales, variables según temporada
18 de Septiembre	Sin centros propios	—	40+ hoteles y cabañas a nivel nacional, con descuentos de hasta 40%

Las promociones de temporada (por ejemplo, descuentos de hasta 40%–60% en baja temporada) son estacionales y cambian todos los años; usa esta tabla para entender la estrategia de cada Caja, no como tarifario vigente.

6.4 Convenios de salud, farmacia y bienestar

- Farmacias: cadenas como Farmacias Ahumada ofrecen descuentos en medicamentos y productos de cuidado personal a afiliados de las cuatro Cajas por igual.
- Copagos reducidos en consultas médicas y acceso a telemedicina, gestionados por convenio de cada Caja.
- Clínicas y centros dentales propios o en convenio (por ejemplo, Clínica Dental Los Héroes o el Centro Odontológico de Caja 18).
- Seguros de vida para afiliados, incluidos sin costo adicional o con prima reducida en varias Cajas.

Como referencia de magnitud: campañas recientes del gremio Cajas de Chile (que agrupa a las 4) han incluido descuentos de hasta 80% en medicamentos y copagos desde menos de \$1.000 en consultas médicas. Son cifras de campaña, no una tarifa permanente — confírmalas en la Caja elegida.

6.5 Convenios de educación

- Descuentos en matrículas y aranceles de universidades e institutos profesionales.
- Becas y estímulos por rendimiento académico para afiliados y sus cargas.
- Apoyo para la compra de útiles escolares y material educativo al inicio del año.

El número de convenios educativos activos varía bastante entre Cajas y cambia con frecuencia (cada una firma y renueva convenios de forma independiente); solicita el listado vigente para tu región antes de decidir.

6.6 Convenios comerciales y de servicios del hogar

- Descuentos en cuentas de gas licuado y telefonía.
- Acceso preferencial al Seguro Obligatorio de Accidentes Personales (SOAP).
- Beneficios en arriendo de vehículos.
- Convenios en funerarias, jugueterías, servicios de estética y electrónica.
- Descuentos en florerías, relojerías y calzado.
- Descuentos en cine, gimnasios y multitiendas, según convenio vigente de cada Caja.

En conjunto, el gremio Cajas de Chile contabiliza más de 40 beneficios sociales distintos entre las cuatro entidades, cubriendo salud, educación, empleo, recreación y consumo del hogar.

6.7 Beneficios especiales para pensionados afiliados

- **Tarjeta BIP Adulto Mayor:** tarifa combinada de \$350 para viajar en Bus, Metro y Tren en la Región Metropolitana.
- **Centro de Vinculación Laboral para Personas Mayores:** servicio de empleabilidad que apoya la capacitación, certificación y reinserción laboral de personas mayores.

Cómo comunicar esto a tu equipo

Un paquete de créditos accesibles, bonos por matrimonio o nacimiento, becas de estudio, centros vacacionales y decenas de descuentos de uso diario tiene un valor percibido real para cualquier trabajador — y para la empresa no cuesta nada adicional. Al anunciar la afiliación, presenta esto como una mejora concreta de las condiciones laborales, no como un trámite administrativo más.

Capítulo 7 · Desafiliación y cambio de CCAF

Una empresa puede cambiarse de Caja o desafiliarse del sistema, pero no en cualquier momento: la ley exige una permanencia mínima para evitar cambios oportunistas que afecten la estabilidad del sistema.

- **Permanencia mínima de la empresa:** 12 meses desde la afiliación, antes de poder desafiliarse o cambiar de CCAF.

- **Procedimiento:** es el mismo que para afiliarse — se requiere una nueva votación con mayoría absoluta de los trabajadores y un ministro de fe.
- **Pensionados:** la permanencia mínima es de 6 meses, tanto para cambiarse de Caja como para desafiliarse del sistema.

En la práctica, esto significa que la elección inicial de CCAF (Capítulo 2) merece tiempo y comparación real: no es una decisión que se corrige fácilmente al mes siguiente.

Capítulo 8 · Errores comunes y mitos que debes evitar

Mito 1: "Es lo mismo que la mutual de seguridad"

Falso. La CCAF administra asignación familiar, licencias médicas comunes y bienestar social (Ley 18.833). La mutualidad cubre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley 16.744), es obligatoria y no se reemplaza por la CCAF. Una pyme necesita ambas.

Mito 2: "Afiliarse le va a costar algo a mi empresa"

Falso. La afiliación colectiva de la entidad empleadora es 100% gratuita (Capítulo 3). El único costo posible corresponde a afiliaciones voluntarias e individuales de trabajadores independientes o pensionados, que no dependen de la decisión de la empresa.

Mito 3: "Solo sirve para pagar la asignación familiar"

Falso. La asignación familiar es apenas una de varias prestaciones legales, y estas a su vez son solo la mitad del paquete: los créditos sociales, bonos, convenios de salud y descuentos comerciales del Capítulo 6 suelen ser el beneficio que más valoran los trabajadores en el día a día.

Mito 4: "Mis trabajadores a honorarios no pueden acceder a nada"

Parcialmente falso. Un trabajador independiente puede afiliarse voluntariamente a una CCAF de forma individual, pagando hasta un 2% de su renta imponible, y acceder a créditos sociales y beneficios de bienestar. No accede a la cuota de asignación familiar por carga, que es exclusiva de trabajadores dependientes.

Mito 5: "Puedo cambiar de Caja cuando quiera si no me gustan los beneficios"

Falso. Existe una permanencia mínima de 12 meses para la empresa (Capítulo 7). Por eso vale la pena invertir tiempo en la comparación inicial del Capítulo 2 antes de convocar la votación.

Capítulo 9 · Checklist ejecutivo para tu pyme

Resumen accionable de todo el manual, en el orden en que deberías ejecutarlo:

9. Verifica si tu empresa ya está afiliada a alguna CCAF revisando tus liquidaciones de sueldo o el sistema de Previred.
10. Si no está afiliada, o quieres evaluar un cambio, solicita fichas de beneficios actualizadas a al menos dos o tres de las cuatro CCAF (Capítulo 2).
11. Compara sucursales, tasas de crédito social, convenios de salud/educación y plataformas digitales relevantes para tu equipo.

12. Informa a tus trabajadores sobre los beneficios de cada CCAF candidata antes de la votación (es requisito legal, no opcional).
13. Define quién será el ministro de fe según el tamaño de tu empresa (menos de 25 o 25 y más trabajadores).
14. Convoca la asamblea, realiza la votación secreta y levanta el acta en triplicado (Anexo B).
15. Envía el acta y la solicitud al Directorio de la CCAF elegida por correo electrónico.
16. Una vez aprobada, actualiza el código de la CCAF en tu sistema de remuneraciones y en Previred.
17. Comunica formalmente a tu equipo los beneficios activos: créditos sociales, bonos, convenios y descuentos.
18. Marca en tu calendario la fecha de cumplimiento de los 12 meses de permanencia mínima, por si en el futuro evalúas un cambio de Caja.

Para asesoría personalizada

CreaPlan puede acompañar a tu pyme en la comparación de CCAF, la organización de la asamblea de votación y la actualización de tu sistema de remuneraciones, para que el proceso completo se resuelva en una sola gestión ordenada. Contacto: svonkoanic@kmq.cl.

Anexo A · Plantilla — Citación a asamblea de votación

Documento base para convocar formalmente a los trabajadores a la asamblea en que se votará la afiliación (o desafiliación) a una CCAF. Adapta los campos entre corchetes.

CITACIÓN A ASAMBLEA DE VOTACIÓN

Empresa: [Razón social de la pyme]

RUT empresa: [RUT]

Fecha de la asamblea: [dd/mm/aaaa]

Hora de inicio y término: [hh:mm] a [hh:mm]

Lugar: [dirección o modalidad electrónica autorizada]

Materia a votar: Afiliación de la empresa a una Caja de Compensación de Asignación Familiar

CCAF candidatas: [Los Andes / La Araucana / Los Héroes / 18 de Septiembre — indicar cuáles]

Ministro de fe designado: [Nombre — empleador/representante si <25 trabajadores; inspector del trabajo, notario o funcionario DT si 25 o más]

Se informa a todo el personal que, previo a la votación, se pondrán a disposición las fichas de beneficios de cada Caja de Compensación candidata, para que cada trabajador pueda decidir con información suficiente.

Firma representante de la empresa: _____

Fecha de emisión de esta citación: _____

Anexo B · Plantilla — Acta de votación (en triplicado)

Este documento debe firmarlo el ministro de fe y entregarse en tres ejemplares: uno para la empresa, uno para un representante de los trabajadores y uno que conserva el propio ministro de fe.

ACTA DE ASAMBLEA Y VOTACIÓN — AFILIACIÓN A CCAF

Empresa: [Razón social]

RUT empresa: [RUT]

Fecha de la asamblea: [dd/mm/aaaa]

Hora de inicio: [hh:mm]

Hora de término: [hh:mm]

Ministro de fe: [Nombre, cargo o calidad en que actúa]

N° total de trabajadores de la empresa: [N°]

N° de trabajadores habilitados para votar: [N°] (excluidos quienes, ese día, tengan licencia médica, feriado o permiso administrativo)

N° de trabajadores que efectivamente votó: [N°]

Resultado de la primera votación

CCAF	N° de votos
Los Andes	[N°]
La Araucana	[N°]
Los Héroes	[N°]
18 de Septiembre	[N°]

¿Alguna CCAF obtuvo mayoría absoluta?: [Sí / No]

Si no, indicar las dos CCAF con mayor votación para segunda vuelta: [CCAF 1] y [CCAF 2]

CCAF respecto de la cual se produjo el acuerdo de afiliación: [Nombre de la CCAF]

Incidentes durante la votación: [Ninguno / detallar]

Firma ministro de fe: _____

Firma representante de la empresa: _____

Firma representante de los trabajadores: _____

Anexo C · Tabla comparativa de centros vacacionales y convenios

Referencia detallada para comparar la oferta de bienestar social de las 4 CCAF, complementaria al Capítulo 6. Los datos corresponden a la información pública disponible a julio de 2026; los porcentajes de descuento y convenios comerciales cambian con frecuencia, así que confírmalos con la Caja elegida antes de decidir.

C.1 Centros vacacionales, salud y convenios destacados

Criterio	Los Andes	La Araucana	Los Héroes	18 de Septiembre
Centros vacacionales propios	12 recreacionales + 14 turísticos	2 propios: Las Cruces y Los Volcanes	5–6 propios ("Recreativa")	Sin centros propios
Red de alojamiento en convenio	Cadenas hoteleras adicionales	~80–100 hoteles/cabañas/termas; Diego de Almagro y Accor	Convenios puntuales, variables por temporada	40+ hoteles y cabañas, hasta 40% dcto.
Convenio de farmacia	Farmacias Ahumada (común a las 4)	Farmacias Ahumada (común a las 4)	Farmacias Ahumada (común a las 4)	Farmacias Ahumada (común a las 4)
Red dental propia	Convenios en clínicas asociadas	Convenios en clínicas asociadas	Clínica Dental Los Héroes	Centro Odontológico Caja 18
Ejemplo de descuento destacado	Verificar cartelera vigente	Verificar cartelera vigente	Entradas de cine desde ~\$2.500 (Cinemark/Hoyts/Cineplanet)	Verificar cartelera vigente

C.2 Plantilla personalizada — completar durante tu comparación

Estos criterios dependen de tu ubicación y de la tasa vigente al momento de decidir; complétalos con la ficha que te entregue cada Caja candidata (Paso 1 del Capítulo 4).

Criterio	Los Andes	La Araucana	Los Héroes	18 de Septiembre
Sucursal más cercana				
Tasa crédito social (1-3 meses)				
Plazo máximo crédito social				
Plataforma digital / app				
Notas adicionales				

Anexo D · Glosario de términos

Término	Definición
CCAF	Caja de Compensación de Asignación Familiar. Entidad privada sin fines de lucro que administra prestaciones de seguridad social por delegación del Estado.
SUSESO	Superintendencia de Seguridad Social. Organismo que fiscaliza a las CCAF, mutualidades y otras entidades de seguridad social.
Ministro de fe	Persona habilitada para dar fe pública del proceso de votación de afiliación o desafiliación (empleador/representante, inspector del trabajo, notario o funcionario designado por la DT, según el tamaño de la empresa).
Mayoría absoluta	Más de la mitad del total de trabajadores habilitados para votar; es el quórum requerido para aprobar la afiliación o desafiliación.
Crédito social	Préstamo en dinero que la CCAF otorga a sus afiliados, con plazos de hasta 84 meses, generalmente descontado por planilla.
Prestaciones legales	Beneficios de seguridad social establecidos por ley (asignación familiar, subsidios por incapacidad laboral, subsidio de cesantía, entre otros) que la CCAF administra por delegación del Estado.
Prestaciones de bienestar social	Beneficios adicionales que la propia CCAF financia y ofrece a sus afiliados: créditos sociales, bonos, convenios, becas, recreación.
Ley 18.833	Ley orgánica que regula la organización, afiliación, desafiliación y funcionamiento de las CCAF en Chile.
Ley 16.744	Ley que regula el seguro obligatorio contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, administrado por las mutualidades de seguridad (distinto de las CCAF).
Ley SANNA	Normativa que otorga licencia y subsidio a padres, madres o cuidadores de niños o niñas con enfermedad grave.
AFC Chile	Administradora del Fondo de Cesantía; gestiona el Seguro de Cesantía obligatorio (Ley 19.728), independiente de la CCAF.

Este manual entrega un marco general de aplicación práctica. Las tasas de crédito social, montos de bonos, convenios comerciales y valores de asignación familiar se reajustan periódicamente: confirma siempre la cifra vigente directamente con la CCAF elegida o en www.suseso.cl y www.dt.gob.cl antes de tomar decisiones o firmar compromisos formales.