

# PLAN DE PENSIONES FECOR:

Respuesta al nuevo compromiso del Convenio mediante un Plan de pensiones promovido por FECOR.

✉ Contacto Plan pensiones: [dz.planesempleo@zurich.com](mailto:dz.planesempleo@zurich.com)



# Introducción:

## Respuesta a los nuevos compromisos del convenio: Plan de Pensiones de Empleo vs. Seguro Colectivo de Ahorro

La elección del vehículo de previsión social complementaria tiene un impacto directo en los costes empresariales. En este sentido, las contribuciones a un **Plan de Pensiones de Empleo (PPE)** ofrecen ventajas económicas significativamente superiores frente a las aportaciones realizadas a un **seguro colectivo de ahorro**.

### 1. Ahorro en cotizaciones a la Seguridad Social:

Las contribuciones empresariales a un PPE disfrutan de una **reducción del 100 % en la base de cotización a la Seguridad Social**, lo que implica un ahorro automático en las cuotas empresariales. En cambio, las primas abonadas a un seguro colectivo de ahorro **sí cotizan**, incrementando el coste total para la empresa.

### 2. Tratamiento fiscal más favorable

Las aportaciones empresariales a un PPE pueden beneficiarse de **incentivos fiscales específicos**, como la deducción de hasta un porcentaje de la contribución en la cuota del Impuesto sobre Sociedades, siempre que se cumplan los requisitos establecidos por la normativa vigente. Los seguros colectivos de ahorro, por su parte, **no cuentan con incentivos equivalentes**, lo que reduce su eficiencia fiscal.

### 3. Menor coste total por empleado

Al combinar la exención en cotizaciones con los incentivos fiscales, el coste real para la empresa por cada euro aportado a un PPE es **sensiblemente inferior** al de un seguro colectivo de ahorro. Esto permite a la empresa ofrecer un beneficio social de alto valor para la plantilla con un **impacto económico más reducido**.

### 4. Mayor alineación con las políticas públicas de previsión social

El marco regulatorio actual impulsa de forma explícita el desarrollo de los planes de pensiones de empleo, lo que se traduce en **ventajas económicas y administrativas** para las empresas que optan por este instrumento. Los seguros colectivos de ahorro no cuentan con este respaldo institucional.

Optar por un **Plan de Pensiones de Empleo** no solo **mejora las condiciones del Convenio** y **refuerza la propuesta de valor para los empleados** (mayor retención, atracción de talento, etc.) sino que también **supone un ahorro directo y sostenible para la empresa frente a un seguro colectivo de ahorro**. Es una decisión que combina eficiencia económica, responsabilidad social y alineación con las tendencias actuales en materia de previsión social.

# Introducción: (i)

## Comparativa numérica: Plan de Pensiones de Empleo vs. Seguro Colectivo de Ahorro

### Coste en cotizaciones a la Seguridad Social:

Concepto	PPE	Seguro colectivo de ahorro
Cotización empresarial aplicable	0 %	30 % aprox. (contingencias comunes + otros conceptos)
Coste adicional por 1.000 € aportados	0 €	300 €
Coste total para la empresa	1.000 €	1.300 €

### Ahorro directo del PPE frente al seguro: 300 € por empleado/año

Se aplicará la reducción del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social **respecto de las aportaciones mensuales** (a tener en cuenta que, si las aportaciones no son mensuales, la reducción solo se aplica según la periodicidad de las aportaciones).

### Impacto fiscal en el Impuesto sobre Sociedades:

Concepto	PPE	Seguro colectivo de ahorro
Base deducible	1.000 €	No aplicable
Deducción en IS	100 €	0 €
Coste neto tras IS	900 €	1.300 €

### Ahorro total del PPE frente al seguro: 400 € por empleado/año

Supongamos que la empresa puede aplicar la **deducción del 10 %** por contribuciones a sistemas de previsión social empresarial (según normativa vigente y condiciones aplicables).

\* Ejemplos con cálculos aproximados. Se debe cumplir la normativa vigente y, las condiciones aplicables para optar a la reducción de la Seguridad Social y a la deducción del impuesto de sociedades.

### Otras aclaraciones:

- Dado que el Plan de pensiones de FECOR es de aportación definida y, los nuevos compromisos del Convenio estipulan el régimen mínimo de contribuciones, no de prestaciones, la obligación del Mediador al instrumentar la exteriorización de compromisos por pensiones es la de “aportar” al Plan mínimo según Convenio, pero en ningún caso la de compensar al trabajador por las pérdidas puntuales de derechos consolidados debido a una rentabilidad negativa del instrumento de previsión.
- Si un trabajador tiene menos de 3 años de antigüedad en la empresa y, dado que el Plan de pensiones, según normativa, exige que todos los empleados formen parte del Plan, se puede realizar una contribución mínima de 30 € / año y, regularizar los importes mínimos según convenio cuando se cumpla dicho plazo.
- Las contribuciones de la empresa al trabajador, en ningún supuesto serán recuperables por parte de la empresa, perteneciendo siempre al empleado, el cual podrá cobrar los derechos consolidados una vez se produzca alguna de las contingencias o supuestos extraordinarios contemplados por el Plan de pensiones.

# Contenido / índice:

## Plan de pensiones de empleo de Promoción conjunta FECOR

- ① [Convenio colectivo y periodo de adhesión](#)
- ② [Contratación del Plan y documentación](#)
- ③ [Características Plan de pensiones](#)
- ④ [Estrategia de inversión](#)
- ⑤ [Ventajas para su empresa / empleados](#)
- ⑥ [Preguntas frecuentes](#)
- ⑦ [Web corporativa](#)

# Convenio colectivo y periodo de adhesión al Plan de pensiones:

<https://www.boe.es/boe/dias/2023/11/15/pdfs/BOE-A-2023-23188.pdf>

## Nuevos compromisos Convenio

Plan de pensiones de Promoción Conjunta FECOR

Entrada en vigor obligación instrumento previsión:

01.01.2026

Entrada en vigor obligación contribuciones:

< 30.09.2026

La obligación material es la de realizar las contribuciones al Plan de empleo antes del 30.09.2026

Régimen de aportaciones:

⇒ 1,5 % del sueldo base del año anterior

(tabla salarial del convenio)

Contribución al Plan de pensiones desde el momento de la adhesión

SE ABRE LA ADHESIÓN AL PLAN!

## PERIODO DE PRE-ADHESIÓN:



HASTA 27.02.2026:

- LOS MEDIADORES YA PUEDEN REALIZAR LA PRE-ADHESIÓN AL PLAN DE PENSIONES, SIGUIENDO LOS PASOS QUE SE ESPECIFICAN EN LA PÁGINA SIGUIENTE.
- LOS MEDIADORES QUE SE ADHIERAN HASTA EL 01.03.2026, SERÁN LOS CONSTITUYENTES DEL PLAN.

## PERIODO DE ADHESIÓN:

DESDE EL 16.03.2026 - INDEFINIDO:

- LOS MEDIADORES QUE NO SE ADHIERAN DURANTE EL PERIODO DE PRE-ADHESIÓN, PODRÁN FORMALIZAR LA APERTURA DEL PLAN DE PENSIONES A PARTIR DEL 16.03.2026, SIGUIENDO LOS PASOS QUE SE ESPECIFICAN EN LA PÁGINA SIGUIENTE.

# Contratación del Plan y documentación:

## PROCESO DE CONTRATACIÓN:

Para solicitar la **adhesión al Plan de promoción conjunta** de FECOR, solo debe enviarnos un email a [dz.planesempleo@zurich.com](mailto:dz.planesempleo@zurich.com)

- **Se le asignará a un Gestor para su cuenta / empresa**, el cual le acompañará en todo el proceso de contratación y, una vez implementado, le gestionará el día a día de su Plan de pensiones.

## OTRAS CONSIDERACIONES:

### Contribuciones empresariales:

- Mediante domiciliación bancaria
- Mediante transferencia

### Alta de trabajadores en el Plan:

- Mediante fichero, facilitado por DZP, a buzón securizado.

## DOCUMENTACIÓN SOLICITADA:

- Escrituras de constitución de la Sociedad
- Identificación del Consejo de Administración mediante escritura pública o nota simple.
- CIF y domicilio social
- Copia del DNI de los apoderados firmantes.
- Escritura de poder de los apoderados firmantes del contrato.
- Cumplimentación KYC proporcionado por DZP
- Excel con datos de los empleados (Alta en sistema)

## AUTÓNOMOS EMPRESARIALES:

Adicionalmente, para esta figura jurídica, necesitaremos:

- Documento acreditativo de que tiene trabajadores a su cuenta y,
- Documento que acredite su condición de autónomos



El proceso de **adhesión** se inicia **solo enviando un email**. Una vez recibido, le acompañamos en todo el proceso. [dz.planesempleo@zurich.com](mailto:dz.planesempleo@zurich.com)

En el proceso de contratación contará en todo momento con un gestor personal a su disposición y el apoyo de expertos en vida y pensiones de Deutsche Zurich Pensiones. Según el estadio de contratación, le ofrecemos soluciones integrales para la implementación y gestión del mismo:

### Fase inicial:

- ✓ Asignación de un Gestor para su empresa.
- ✓ Coordinación y, elaboración de toda la documentación del plan de pensiones siguiendo normativa.
- ✓ Interlocución con los organismos reguladores y registros administrativos (DGSFP, Registro Mercantil).
- ✓ Coordinación del alta de los trabajadores y, del proceso de alta web.
- ✓ Etc.

### Fase Post-Venta:

- ✓ Formación en materia de planes de pensiones dirigidas a la Comisión de Control, a partícipes y/o a Empresa Promotora.
- ✓ Asesoramiento legal y financiero en materia de planes de pensiones.
- ✓ Buzón de atención de consultas.
- ✓ Teléfono de atención al partícipe.
- ✓ Web de consulta de DZP: <https://dzp.zurich.es/login-public>
- ✓ Etc.

# Características Plan de pensiones FECOR:

## ¿Qué características tiene el Plan de pensiones de FECOR?

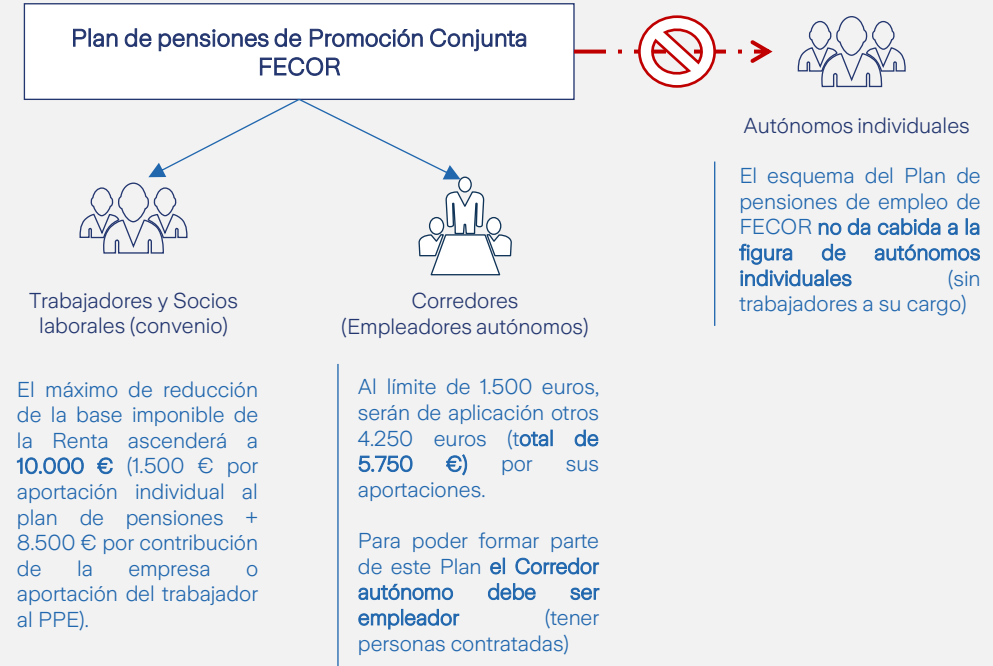
### A. Plan de pensiones de empleo de Promoción Conjunta:

- Permite dar respuesta a la obligación que deriva del Convenio de Mediación.
- Una única Comisión de Control como representante conjunta de las empresas que promueven el plan de pensiones.
- Menor burocracia asociada a la promoción del Plan.
- Menores costes asociados.
- Estrategia de inversión común para todos los promotores

B. Plan de aportación definida en el que, estando predeterminada la cuantía de las contribuciones de los promotores, el plan no garantiza ni define la cuantía de las prestaciones futuras.

C. La empresa hace contribuciones según los términos recogidos en las especificaciones del Plan de empleo. Adicionalmente, el trabajador las puede complementar con sus aportaciones voluntarias.

¿QUIÉN PUEDE FORMAR PARTE DE ESTE PLAN DE PENSIONES DE PROMOCIÓN CONJUNTA?



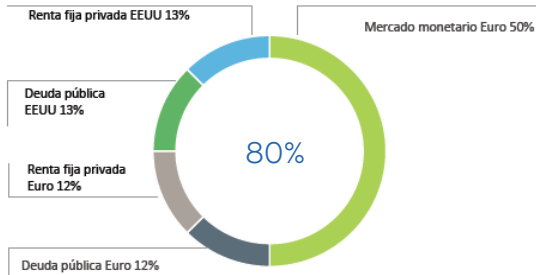
- Este Plan de pensiones es **homólogo al Plan Simplificado** para autónomos, en el caso de la figura de “Empleadores autónomos”, promovido por cada Correduría y, permitiendo realizar las mismas contribuciones (hasta 5.750 €)
- **Implementación efectiva 2T 2026**
- **Contribuciones periódicas:** se pueden establecer mensuales, trimestrales, semestrales o anuales.
- **Onboarding paulatino** de las distintas corredurías **durante 1T y 2T de 2026**

# Estrategia de inversión:

La composición de la cartera de inversión se dirige fundamentalmente a activos de renta fija, y en menor medida, a activos de renta variable.

## MANDATO CONSERVADOR – RENTA FIJA MIXTA

### Benchmark Renta Fija



**Objetivo de gestión:** La gestión del Fondo estará encaminada a obtener la máxima rentabilidad a través de la inversión del patrimonio en diferentes clases de activos. Entre el 0% y el 30% estará invertido en activos de renta variable.

### Renta Variable:

El porcentaje de referencia para la inversión en renta variable será del 20% del patrimonio del Fondo, con unas bandas de fluctuación de +10/-20 puntos porcentuales. Estas inversiones se diversificarán mayoritariamente entre los mercados desarrollados globales, utilizando el criterio de pertenencia a la OCDE.

### Renta Fija:

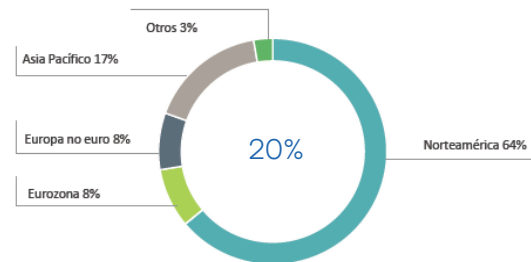
El porcentaje de referencia para la inversión en renta fija será del 80% del patrimonio del fondo, con unas bandas de fluctuación de +20/-10 puntos porcentuales. Estas inversiones estarán denominadas en divisas de países pertenecientes a la OCDE. Rating mínimo BBB- u homólogo.

### Características principales:

- Perfil prudente
- Exposición Global
- Inversión 100% directa
- Alta diversificación de activos



### Benchmark Renta Variable



TOP 4 en Plan de pensiones más rentables, en el año 2024, dentro de su categoría, entre 517 Planes de pensiones de empresa.

Clave Plan	Denominación Plan	Clave Gestora	Denominación Gestora	Clave Fondo	Denominación Fondo	Modalidad Fondo	Tipo de inversión	↑ % ↓ 2024
> N0384	PLAN DE PENSIONES DE PROMOCION CONJUNTA DEL GRUPO AIR PRODUCTS (antes PP Si	G0021	VIDA-CAIXA SA DE SEGUROS Y REASEGUROS, sociedad unipersonal	F0323	S.E. CARBUROS METALICOS, FONDO DE PENSIONES	Empleo	Renta Fija Mixta Internacional	10,45
> N0389	ASPEG PENSIONS	G0085	BANSABADELL PENSIONES, E.G.F.P., S.A.	F0395	BS PENTAPENSIÓN EMPRESA, F.P.	Empleo	Renta Fija Mixta Internacional	10,29
> N4172	PP Sist. Empl. Air Products Services Europe	G0021	VIDA-CAIXA SA DE SEGUROS Y REASEGUROS, sociedad unipersonal	F0323	S.E. CARBUROS METALICOS, FONDO DE PENSIONES	Empleo	Renta Fija Mixta Internacional	10,44
> N3062	P.P.E., DZ PYME 1	G0187	DEUTSCHE ZURICH PENSIONES, ENTIDAD GESTO	F0152	DEUTSCHE BANK PENSIONES, F.P.	Empleo	Renta Fija Mixta Internacional	9,15

Fuente DGSFP: Páginas - Rentabilidad de los planes de pensiones

### Rentabilidades (brutas) a nivel Fondo de Pensiones:

Fondo	YTD 2026	2025	2024	2023	TAE 3y	TAE 5y
DB Pensiones*	1.41%	3,00%	9.21%	6,38%	5,98%	3,18%

\*Fondo de Pensiones en el cual se integraría el Plan.

\*\*Rentabilidades brutas a 28.02.2026. Rentabilidades pasadas no garantizan rentabilidades futuras.

# Ventajas para su empresa:

## Deducción impuesto sociedades

Se establece una **deducción en cuota íntegra del Impuesto de Sociedades** del 10% de las aportaciones realizadas por la compañía para los trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros. Para los empleados con salarios iguales o superiores a esta cantidad, tendrán derecho a una deducción en la parte proporcional.

*Agencia Tributaria: Deducción por contribuciones empresariales a sistemas de previsión social empresarial*

## Reducción cuota empresarial por contingencias comunes

Se aplicará la **reducción del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social** respecto de las aportaciones mensuales (a tener en cuenta que, si las aportaciones no son mensuales, la reducción solo se aplica según la periodicidad de las aportaciones,) realizadas a planes de pensiones de empleo:

<https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/dfc45dc0-0f95-47cd-b58a-db6b8bb067b2/BNR%2010-2022.pdf?MOD=AJPERES>

## Sin costes explícitos

**Las comisiones aplicadas** se devengan a partir de los derechos consolidados de los partícipes. Se devenga diariamente, **descontándose del valor liquidativo**. El proceso de incorporación al Plan de Pensiones no tiene coste alguno para la empresa:

- **Comisión de Depósito:** Incluye el pago al custodio de los activos del plan de pensiones. El % aplicado se deduce de la rentabilidad del plan de pensiones. Es un coste implícito.
- **Comisión de Gestión:** Incluye todos los gastos derivados de la gestión del plan de pensiones, de las inversiones, como la contratación del gestor de la cartera y del equipo de inversión, etc. El % aplicado se deduce de la rentabilidad del plan de pensiones. Es un coste implícito.



### Condiciones económicas exclusivas para el Plan de pensiones FECOR

**Comisión de Gestión = 0,595%**

Renta fija mixta: Se establece el máximo en el 1,300% anual sobre el patrimonio. Se aplica a su Plan de pensiones una **comisión un 54% más económica del máximo establecido**.

**Comisión de Depósito = 0,020%**

Se establece el máximo en el 0,200% anual sobre el patrimonio. Se aplica a su Plan de pensiones una comisión **un 90% más económica del máximo establecido**.

# Ventajas para sus empleados:

## A) Incremento del salario disponible:

Sin aportación al Plan de pensiones	
Salario bruto	31.500 €
Base imponible	31.500 €
Cuota a pagar IRPF (24%)	7.616 €
Salario neto	23.885 €
Aportación a otro producto sin deducción en IRPF	2.000 €
Salario disponible	21.885 €

Con aportación al Plan de pensiones	
Salario bruto	30.000 €
Contribución empresa (Retribución en especie)	1.500 €
Base imponible	31.500 €
Aportación voluntaria empleado	500 €
Base imponible	29.500 €
Cuota a pagar IRPF (22%)	7.016 €
Salario disponible	22.485 €

Con la misma retribución total y cuantía destinada a ahorro, **el salario disponible es mayor en el empleado que ahorra a través de un plan de pensiones** de empleo:

- Aportación de la empresa: efecto neutro (está dentro del 30% de los rendimientos netos). Así estará ahorrando/difiriendo 450 euros de impuestos en el ejercicio. (1.500 euros x 30%).
- Aportación del empleado: en este caso estará ahorrando/difiriendo 150 euros (500 euros x 30%) en la declaración de IRPF.
- Por lo tanto, con un mismo salario bruto e importe a productos de ahorro, el salario disponible del empleado que aporta a un plan de pensiones de empleo es 600 euros mayor que el empleado que ahorra a través de un Producto de Ahorro sin derecho a reducción en el IRPF.

## B) Otras ventajas:

- Mediante el plan de empleo, se permite poder superar el límite fiscal de 1.500€ que se establece en los planes individuales.
- El plan de empleo es compatible con los planes de pensiones individuales.
- Las aportaciones de la empresa son retribución en especie para el empleado sin retención en origen. Por lo tanto, se imputan fiscalmente en el IRPF del empleado como rendimiento del trabajo en especie, aunque posteriormente se reducen en el la base imponible del IRPF, por lo que su efecto fiscal es neutro para el empleado.
- A su vez, es un vehículo que supone un complemento a la prestación pública de jubilación.
- Un plan de empleo tiene menores gastos que un plan de pensiones individual.

Principales ventajas para sus empleados

# Preguntas frecuentes:



## Fiscalidad Planes de Pensiones empleo

- Para los **trabajadores por cuenta ajena**, el límite conjunto de aportación de **1.500 euros**.
- Se podrá incrementar en hasta **otros 8.500 euros** anuales (**alcanzando un límite total 10.000 euros**), siempre que tal incremento provenga de **contribuciones empresariales**, o de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior al resultado de aplicar a la respectiva contribución empresarial el coeficiente que resulte del cuadro precedente.

Importe anual de la contribución empresa	Coefficiente contribución trabajador
Igual o inferior a 500 €	2,5
Entre 500,01 € y 1.500 €	1.250 € (+) resultado de multiplicar por 0,25 la diferencia entre la contribución empresarial y 500 €
Más de 1.500 €	1

- Se aplicará el coeficiente 1 cuando el trabajador obtenga en el ejercicio rendimientos íntegros del trabajo superiores a 60.000 euros procedentes de la empresa que realiza la contribución

- Todos los **trabajadores con 1 o más meses de antigüedad se afiliarán al plan de pensiones**, excepto los que hayan renunciado de manera expresa (cumplimentando un documento).

- Las **aportaciones efectuadas por particulares con posterioridad** a la cotización de la empresa **se considerarán cotizaciones extraordinarias** y no se tendrán en cuenta en la cotización anual del empresario.

El momento de **rescatar su plan de pensiones** es cuando alcanza la **edad de jubilación**. No obstante, **existen algunas circunstancias excepcionales** en las que puede rescatar su plan de pensiones anticipadamente:

- Paro de larga duración. Debe estar inscrito oficialmente como desempleado y haber agotado su prestación por desempleo o no tener derecho a percibirla.
- Dependencia grave o incapacidad laboral permanente absoluta.
- Enfermedad grave, propia o del cónyuge, o de un ascendiente o descendiente de primer grado.
- Fallecimiento, en cuyo caso sus beneficiarios recibirán todas las aportaciones realizadas más la rentabilidad que haya generado el plan.

El **plan de pensiones puede rescatarse** de varias formas. Puede decidir rescatar sus ahorros en forma de:

- En forma de Capital, es decir, de una sola vez en una suma total.
- Rescatándolo gradualmente en forma de renta mensual para complementar la pensión estatal.
- De forma mixta, una parte como pago único y el resto en forma de renta.

**Qué ocurre si un trabajador deja la empresa:** Se debe traspasar el plan de pensiones de empleo a uno privado, tal y como establece el artículo 37 del reglamento de planes de pensiones. Se ofrecen planes individuales, desde la misma Gestora, con condiciones favorables para exempleados.




**La Unión Europea no permite la libre movilidad** de productos como los planes de pensiones: Actualmente no hay acuerdos entre países para la movilización de los planes de pensiones.

**¿Puedo movilizar un plan de pensiones individual a mí Plan de empleo?** Si. En el caso de que tenga un plan de pensiones en otra entidad y quiera traspasarlo a su plan de pensiones de empleo actual, por favor, póngase en contacto con [dz.planesempleo@zurich.com](mailto:dz.planesempleo@zurich.com)

- El máximo de **reducción de la base imponible de la Renta** ascenderá a **10.000 €** (1.500 € por aportación individual al plan de pensiones + 8.500 € por contribución de la empresa o aportación del trabajador al PPE o PPSE).
- **Empleadores autónomos**, al límite de 1.500 euros, serán de aplicación otros 4.250 euros (**total de 5.750 €**) por sus aportaciones a los nuevos planes de pensiones de empleo simplificados (PPES) promovidos por federaciones o asociaciones de trabajadores por cuenta propia.

## Deutsche Zurich Pensiones

Pasión por tu futuro

-  **Gestiona tus planes**  
Consulta el estado de tus planes de pensiones y las aportaciones efectuadas.
-  **Descarga la documentación**  
Podrás encontrar toda la documentación corporativa y de cumplimiento normativo.
-  **Obtén recursos e información**  
Encontrarás los recursos e información legal así como las preguntas frecuentes o el contacto.

[Iniciar sesión](#)

[¿Aún no tienes contraseña? Regístrate](#)

[Registrar](#)



# Web corporativa (i)

Área privada: Apartado “Mis Contratos” (i)

The screenshot displays the 'Mis Contratos' web interface. On the left is a blue navigation sidebar with options: 'Mis Contratos', 'Documentos de Planes de Empleo PPE', 'Documentos de Planes Individuales DZP', 'Información corporativa de la entidad gestora', 'Correspondencia', and 'Atención a clientes'. The main content area shows 'Mis Contratos / DZP SUBPLAN 1' and 'DZP SUBPLAN 1'. Below this is a 'Plan de Pensiones de Empleo' section with a table of 'Datos Contractuales' and an 'Acciones' menu.

Datos Contractuales	
Participe	<input type="text"/>
Nombre de plan	DZP SUBPLAN 1
NIF	<input type="text"/>
Fecha de última valoración	13/10/2025
Derechos consolidados	<input type="text"/>
Número de participaciones	<input type="text"/>
Valor liquidativo de la participación	<input type="text"/>
Aportación Participante año en curso	<input type="text"/>
Aportación Promotor año en curso	<input type="text"/>
Beneficiarios	<a href="#">Consultar</a>

The 'Acciones' menu contains 'Solicitar aportación' and 'Cambiar domicilio'. Two modal forms are shown:

- Solicitar cambio de dirección:** Includes fields for 'Nombre del Plan' (DZP SUBPLAN 1), 'Participe', 'NIF', and 'Nº de Contrato'. The 'Nueva dirección' section has fields for 'Nombre de la vía', 'Código postal', 'Población', 'Provincia', and 'País'. Buttons: 'Cerrar', 'Enviar solicitud'.
- Solicitar aportación:** Includes fields for 'Nombre del Plan' (DZP SUBPLAN 1), 'Participe', 'NIF', and 'Nº de Contrato'. The 'Cuenta Origen' section has an 'IBAN' field. The 'Aportación' section has an 'Importe' field. Buttons: 'Cerrar', 'Enviar solicitud'.

Dentro del apartado “Ir al contrato” usted puede realizar las siguientes gestiones:

- a) Solicitar una modificación de sus datos de domicilio habitual
- b) Solicitar una aportación voluntaria / extraordinaria