



Informe

Seguimiento Wellflex

Madrid, 30 de Abril de 2010

El pasado miércoles 27 de abril, nos reunimos la comisión de seguimiento de WellFlex para revisar cómo fue su implantación, así como las posibles novedades para el año que viene.

Estadísticas

La empresa nos hace una presentación estadística pormenorizada sobre la participación en el sistema, así como las elecciones realizadas sobre los beneficios flexibles:

Nº Empleados	Adheridos		Flexibilizados	
4.287	2.401	56%	683	16%

Beneficios más solicitados:

1. Vales de Comida
2. Seguro Médico
3. Guardería

Vales de Comida

- Ampliaron a 9€ diarios.- 238 empleados
- Renunciaron por otro beneficio.- 92 empleados
- Destinaron parte a otros beneficios.- 181 empleados
- Mantuvieron el beneficio igual.- 172 empleados

Guardería

- Contrataron el Beneficio.- 234 empleados
- No lo contrataron.- 449 empleados

Ampliación Seg. Accidentes

- Contrataron el beneficio.- 63 empleados
- No lo contrataron.- 620 empleados

Seguro de Salud

- Mejoraron coberturas.- 484 empleados
- Mantuvieron el beneficio igual.- 199 empleados

Plan de Pensiones

- Realizaron aportaciones voluntarias.- 81 empleados
- No realizaron aportaciones voluntarias.- 602 empleados

Incidencias detectadas

Se detectaron una serie de problemas en los primeros meses de la implantación de WellFlex que se fueron solucionando poco a poco.

Seguimiento Wellflex

- No se dieron de baja algunas pólizas del seguro médico y al incluirlas en WellFlex, hubo dobles cargos en algunos casos (por nómina y por banco).
- En guarderías ocurrió algo parecido y se pasaron recibos por banco que ya no debían de llegar al ser la empresa el nuevo pagador.
- Aquellas guarderías gestionadas por Accor cobraron en algunos casos comisiones a los trabajadores/as.
- Hubo comentarios negativos recibidos en RedOnLine sobre WellFlex respecto a que iba dirigido a empleados/as con hijos/as, que la herramienta era difícil de comprender y que la gestión por correo de la claves de acceso fue inadecuada.
- No se aplicó desde el mes de enero la rebaja fiscal que ofrecía el sistema. En realidad quedará contemplado en la declaración de la renta pero era importante que desde el primer momento el empleado/a fuese consciente de la ventaja del sistema. Parece que en la nómina de abril ya se va a aplicar.

WellFlex 2.0

Esta va a ser la nueva versión del sistema de beneficios flexibles. Lo primero que se han propuesto es mejorar aspectos referentes a:

- La atención desde RedOnLine
- La herramienta web de Mercer
- Los impactos en nómina

Los nuevos beneficios que la empresa está estudiando añadir a Wellflex son:

- Ayuda a transporte
- Pago alquiler de vivienda (habitual y de vacaciones)

La ayuda a transporte dependería de la aprobación y puesta en marcha de la Ley de Economía Sostenible por la cual se puede desgravar parte del gasto del desplazamiento en transporte colectivo.

En cuanto al pago del alquiler se podría desgravar un porcentaje del importe de alquiler. El pagador tendría que ser Vodafone, debería existir un contrato en toda regla, etc. Se están revisando todas las cuestiones legales porque es un beneficio complicado de llevar a cabo.

Ambos beneficios nos dejaron claro que están en estudio y que de momento no hay nada definitivo.

Propuestas UGT

La empresa da paso a las propuestas sindicales. Es UGT quien propone las siguientes:

- Compra o renting de vehículos
- Compra de equipos informáticos

Seguimiento Wellflex

- Sustitución de beneficios sociales por tiempo libre.

A ninguno de las tres nos dijeron que no de forma directa, pero matizaron:

- La compra / renting de coches no se puede desgravar salvo que justifiquemos su uso para la empresa o que lleve publicidad y no es justificable para la gran mayoría de los Specialist tener vehículo de empresa. Lo habían valorado para managers pero de momento lo han aparcado.

Lo que si se puede hacer es negociar con una empresa de renting o directamente con algunas marcas una rebaja o descuento para los empleados/as de Vodafone. Sin embargo es posible que un trabajador/a pudiera encontrar ofertas mejores por su cuenta en un concesionario concreto. Además no tendría sentido hacerlo a través de Wellflex si no es un beneficio flexible.

Desde UGT contestamos que en realidad esto ya existe en el Club Advantage de-trabajadores/as.

- En cuanto a la compra de nuevas tecnologías, desde el departamento fiscal nos dicen que no podemos pedir una rebaja fiscal aduciendo que es para fomentar el uso de nuevas tecnologías cuando estamos en una empresa tecnológica y puntera. Por tanto lo mismo que en el caso de los coches solo podrían ofrecer descuentos.

Desde UGT repetimos que ya existe en el Club Advantage de-trabajadores/as.

- Por último, el caso incrementar el tiempo libre, reconocen que es algo que se ha puesto de moda y que ya ofrecen algunas empresas. Sin embargo, esto sería un nuevo beneficio que habría que negociar en su caso en el convenio colectivo y una vez acordado podría incluirse en el paquete flexible. No obstante, nos adelantan que no es ahora mismo el camino por el que quiere ir la empresa.

Cerramos la reunión emplazándonos a una fecha en la que ya se hayan resuelto las dudas sobre los nuevos beneficios flexibles a incluir para validarlos finalmente con UGT.

UGT Vodafone

Trabajamos para dar soluciones

Visita nuestra [Web UGT en Intranet Vodafone](#)

Contacta con nosotros en Sector_estatal_ugt@vodafone.com