



COMISIÓN NACIONAL PARA LA RACIONALIZACIÓN DE LOS
HORARIOS ESPAÑOLES



NORMA SELLO HORARIOS RACIONALES

DOCUMENTO INFORMATIVO

Sistema de gestión para la racionalización de los horarios, el tiempo y los espacios
Sello Horarios Racionales–SHR

Rev02 – 19dic19

Índice

1. Misión, visión y valores	4
2. ¿A quién va dirigida la Norma SHR?.....	5
3. Aspectos técnicos generales de la Norma SHR	7
4. ¿Cómo obtener el certificado SHR?	10
5. Beneficios del SHR.....	12
6. Referencias en medios de comunicación	14
7. Contacto ARHOE.....	14



La Norma Sello Horarios Racionales (Norma SHR) es una iniciativa emprendida por ARHOE–Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, que se integra en las certificaciones situadas en el ámbito de la responsabilidad social y la sostenibilidad.

Cada vez más las organizaciones se plantean nuevas estrategias de negocio basadas en valores que garanticen la competitividad y sostenibilidad de estas, así como de la sociedad en la que se desarrollan. Estas estrategias, además de tener en cuenta los necesarios aspectos económicos, incorporan factores sociales, ambientales y de buen gobierno, imprescindibles en las nuevas estrategias de negocio.

El Sello Horarios Racionales (SHR) permite reconocer a aquellas organizaciones que deciden participar voluntaria y activamente en la consecución del siguiente objetivo:

¿PARA QUÉ?

Para promover el bienestar y el desarrollo pleno de las personas que forman parte de la organización y, en general, la mejora de la calidad de vida de estas en la sociedad.

¿CÓMO?

A través de la implantación de un sistema de gestión y la adopción de medidas de racionalización de los horarios, del tiempo y de los espacios, apoyado en acciones de liderazgo innovadoras y genuinas.

La racionalización de los horarios, del tiempo y de los espacios no son recursos desconocidos por las organizaciones a la hora de buscar una mayor vinculación de las personas. Sí es extraordinario adoptar el **compromiso de la mejora continua e integrarlo en la cultura y estrategia general**

de la compañía. La Norma SHR es una potente herramienta para lograr este fin.



La Norma SHR comparte los Objetivos de Desarrollo Sostenible, pues al igual que estos, busca garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad. Su acción está alineada con el ODS5 (Igualdad de Género) y el ODS8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico).

1. Misión, visión y valores

MISIÓN

La Norma SHR permite reconocer a aquellas organizaciones que deciden participar, voluntaria y activamente, en la consecución del siguiente objetivo: promover el bienestar y el desarrollo pleno de las personas que forman parte de la organización y, en general, la mejora de la calidad de vida de estas en la sociedad.

Y todo ello a través de la implantación de un sistema de gestión y la adopción de medidas de racionalización de los horarios, el tiempo y los espacios, apoyado en acciones de liderazgo innovadoras y genuinas.



De este modo la empresa favorece un cambio positivo, contribuyendo a la generación de un mayor compromiso, a la mejora del clima laboral, a la atracción y fidelización del talento, a reducir el absentismo, la rotación y el presentismo, en definitiva, a ser más competitiva, sostenible y humana.

VISIÓN

Mediante la innovación, la mejora continua y la adaptación a nuevos entornos, la Norma Sello Horarios Racionales pretende constituirse como un instrumento de referencia creado para promover mayores cotas de bienestar en las personas, en las organizaciones y en la sociedad.

VALORES

Los principales valores que cimientan el SHR son: competitividad, sostenibilidad, igualdad, equidad, corresponsabilidad, transparencia, participación, innovación, y flexibilidad.

2. ¿A quién va dirigida la Norma SHR?

La Norma SHR va dirigida a aquellas organizaciones, públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, y con independencia de su ubicación, tamaño o actividad, que estén interesadas en el bienestar de las personas, así como en la competitividad y sostenibilidad de la organización.

Es útil tanto para las organizaciones que comienzan a implantar estrategias de Responsabilidad Social, y necesitan hacerlo de manera progresiva, como para aquellas otras que ya tienen un maduro sistema de RSC y quieren especializarse y profundizar en la racionalización de los horarios. El propósito es satisfacer las necesidades y expectativas de las personas y equipos que los integran, en materia de conciliación de la vida laboral y personal. Su alcance, de carácter voluntario, vendrá determinado por el tamaño, estructura, naturaleza y complejidad de la organización.

Por otra parte, la reciente promulgación de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de Información No Financiera y Diversidad, obliga a las empresas de más de 500 empleados/as, y a partir de 2021 a las de más de 250, a publicar información relativa a su gestión social, medioambiental y de buen gobierno. El nuevo marco regulatorio exige a las empresas poner el foco, como también lo hace la Norma SHR, sobre cuestiones sociales y relativas al personal como:

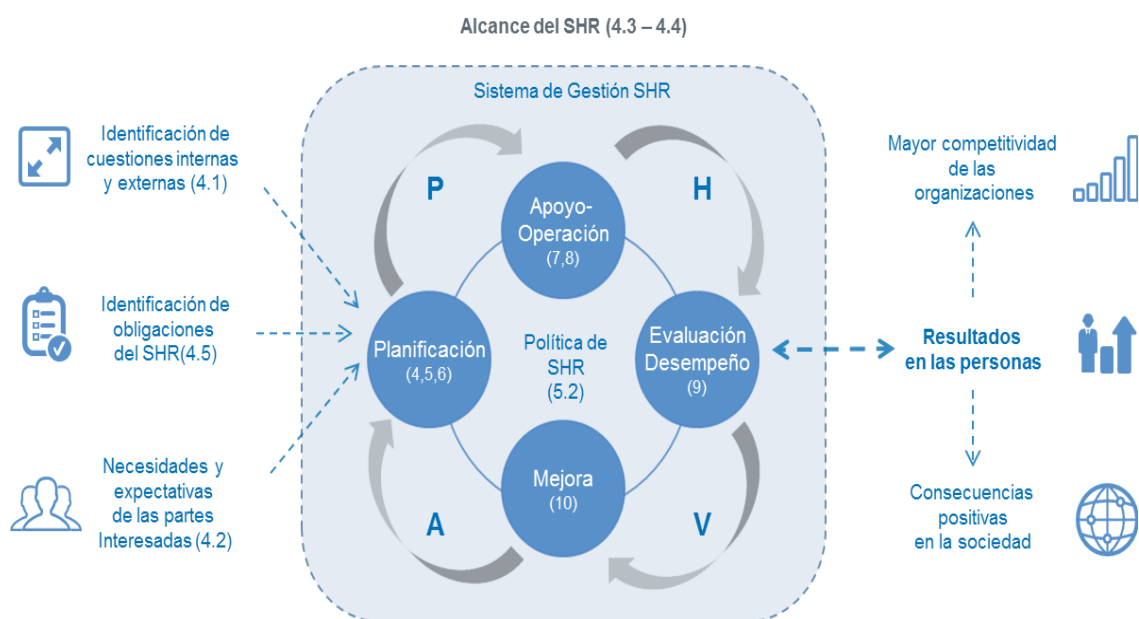
- **Empleo:** implantación de políticas de desconexión laboral.
- **Organización del trabajo:** organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y, en su caso, fomentar el ejercicio corresponsable en los cuidados.
- **Relaciones sociales:** organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.
- **Formación:** las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.
- **Igualdad:** medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

3. Aspectos técnicos generales de la Norma SHR

SHR es una norma, auditable para verificación de tercera parte. El cumplimiento de sus requisitos será auditado por una autoridad acreditada y, por lo tanto, independiente, garantizando así la integridad, la validez del sistema de gestión, la objetividad en su cumplimiento, mantenimiento y su orientación hacia la mejora continua.

El sistema de gestión que la Norma propone se basa en el enfoque **Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PDCA)**.

Poniéndolo en el contexto del SHR, el enfoque PDCA se presenta del siguiente modo:



- 1. Planificar (Plan).** Hacer un diagnóstico de necesidades y expectativas, tanto de la organización como de las personas trabajadoras, para concluir con una valoración de las oportunidades y riesgos. El fin es diseñar un plan de racionalización de los horarios, del tiempo y de los espacios que contengan los objetivos y sus pertinentes planes de acción.
- 2. Hacer (Do).** Implementar los planes de acción. Poner a disposición de las personas y los equipos los recursos materiales y económicos que harán posible la consecución de los objetivos planificados.
- 3. Verificar (Check).** Comprobar que las acciones puestas en marcha logran los objetivos marcados por la organización, realizando el informe de los resultados.
- 4. Actuar (Act).** A la vista de los resultados obtenidos, y de manera regular, adoptar medidas para la mejora del desempeño del sistema de gestión, así como la satisfacción de las necesidades y expectativas de las personas y de la propia organización.

Requisitos de evaluación del Sello Horarios Racionales

El modelo consta de 9 ámbitos de evaluación.

Cada uno de estos ámbitos se puede subdividir en segmentos de evaluación.

Cada segmento contiene los requisitos que serán evaluados.

En total se evalúan 85 requisitos.



ÁMBITOS DE EVALUACIÓN SHR

- Ámbito 1. Cultura y valores
- Ámbito 2. Liderazgo
- Ámbito 3. Contexto
- Ámbito 4. Cumplimiento legal y compromisos voluntarios
- Ámbito 5. Planificación y operación
- Ámbito 6. Medidas SHR
- Ámbito 7. Comunicación
- Ámbito 8. Medición e indicadores
- Ámbito 9. Revisión y mejora continua

La empresa deberá alcanzar un porcentaje de cumplimiento mínimo de los requisitos para poder obtener la certificación. Dicho porcentaje se ha establecido en el 60 %.

Una vez obtenido el nivel mínimo de cumplimiento, ARHOE emitirá un certificado con una vigencia de dos años. Finalizado este período se deberá realizar una auditoría de renovación del certificado bajo los mismos requisitos.

A las organizaciones que no hayan obtenido el 90 % de cumplimiento de los requisitos definidos se les requerirá un plan de mejora de dos años.

Para conocer la Norma SHR, por favor, solicítela a través del siguiente correo electrónico: shr@horariosenespana.com.

4. ¿Cómo obtener el certificado SHR?

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro y titular de la Norma SHR.

Para obtener el certificado SHR la organización debe pasar una auditoría que acredite el cumplimiento de sus requisitos.



La auditoría será realizada por TÜV RHEINLAND IBÉRICA, entidad acreditada para múltiples esquemas, tanto a nivel nacional como internacional, e independiente, garantizando así la transparencia, integridad, validez del sistema de gestión, la objetividad en su cumplimiento, mantenimiento y orientación hacia la mejora continua.

1. Implantación del Sistema de Gestión SHR

El proceso de implantación del Sistema de Gestión SHR podrá ser realizado por el propio personal de la organización, o bien acudir a un consultor externo. Al respecto, ARHOE mantiene acuerdos de colaboración con consultores especializados que podrán acompañar en el proceso de implantación y mantenimiento, con el propósito de que este sea lo más eficaz y eficiente posible.

2. Solicitud de Auditoría de Certificación SHR

Una vez implantado, y en funcionamiento, el Sistema de Gestión SHR, la organización interesada solicitará a TÜV Rheinland el inicio

del proceso de certificación, una vez analizado y aceptado el correspondiente presupuesto emitido por esta.

Para obtener información y solicitar presupuesto sin compromiso, pueden dirigirse a TÜV Rheinland, a través de la siguiente dirección: info@es.tuv.com, o por teléfono al 91 744 45 00 / 934 7811 31.

3. Auditoría de certificación - Etapa I

Evaluación del sistema de gestión y revisión de su documentación, estado y grado de comprensión de los requisitos de la Norma SHR. Esta fase pudiera cumplimentarse, a criterio de TÜV Rheinland, haciéndoles llegar la información y documentación requerida.

4. Auditoría de certificación - Etapa II

Evaluación de la implementación y eficacia del sistema de gestión, en las propias instalaciones de la organización. Informe final con toma de decisión.

A criterio de TÜV Rheinland, las dos etapas pudieran desarrollarse en una sola jornada.

5. Informe de medidas correctoras

TÜV Rheinland, si lo considera oportuno para dar por cumplidos los requisitos, exigirá a la empresa auditada un informe de medidas correctoras o preventivas, para ser implementadas en un tiempo determinado.

6. Emisión del certificado por ARHOE

Una vez que se hayan cumplido todos los requisitos, y a propuesta de la entidad auditora, ARHOE emitirá el Certificado Sello de Horarios Racionales a su organización, en el que se pondrá de manifiesto la implementación de su sistema de gestión y su conformidad con los requisitos de la Norma SHR.

7. Renovación de la certificación

La auditoría de renovación se lleva a cabo transcurridos dos años, lo que les ayudará a desarrollar procesos de mejora continua. Esto pondrá de manifiesto su compromiso a largo plazo con la cultura de la Norma SHR y sus valores.

La auditoría de renovación de la certificación se desarrollará entre los 22 y 26 meses desde la última auditoría, con resultado satisfactorio, para poder mantener el certificado. En el caso de sobrepasar el período indicado, la certificación será suspendida.

5. Beneficios del SHR

La implantación en la organización de un sistema de gestión de medidas de racionalización de los horarios, del tiempo y de los espacios, facilitará alcanzar los siguientes beneficios:

Desde la **perspectiva de la organización**, los beneficios que promueve el SHR son:



- Mejora del clima laboral.
- Fidelización y atracción del talento.
- Menor rotación del personal.
- Mayor compromiso.
- Menor absentismo.
- Menor número de bajas.
- Mayor competitividad.
- Mejora reputacional y de marca.

- Mayor atracción para la inversión.
- Mayor facilidad para la licitación y contratación con las Administraciones públicas.
- Reducción de costes por racionalización de horarios.
- Reducción de las horas extras.
- Mayor productividad.
- Mejora de la cuenta de resultados.

Desde la **perspectiva de la persona**, los beneficios son:

- Menos estrés, mayor bienestar y mejor salud.
- Atender adecuadamente a hijos/as, personas mayores y dependientes.
- Posibilidad de realizar otras actividades que reportan realización personal: deporte, ocio, formación, participación en organizaciones civiles, etc.
- Optimizar y rentabilizar su tiempo de trabajo.
- Mayor compromiso y confianza hacia la empresa.
- Aumento de su valor en el mercado de trabajo.
- Mayor salario emocional.
- Sentimiento de una vida plena.

Para el **entorno o contexto familiar** (hijos/as, personas dependientes y mayores):

- Sentirse integrado, acogido, apoyado y querido.
- Participar en la vida familiar.
- Mayor seguridad, autoestima.
- En el caso de los hijos/as, facilita un mejor rendimiento académico y una educación más alineada con los valores de los progenitores.

Para la **sociedad** donde se integra la organización:

- Mayor competitividad.
- Mayor aprovechamiento total del talento.
- Mayor justicia, igualdad, equidad y corresponsabilidad.
- Asegurar el relevo generacional – aumento de la natalidad.
- Mayor actividad laboral.
- Mayor recaudación de impuestos.
- Mayor bienestar social.

6. Referencias en medios de comunicación

En el [siguiente enlace](#) podrá conocer los principales impactos de la Norma SHR en medios de comunicación.

7. Contacto ARHOE

- C_electrónico: shr@horariosenespana.com
- Tlfno.: +34 91 703 42 65

