



**La Norma Sello Horarios Racionales
(Norma SHR)
30.01.20 | España**



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.

¿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.

- **ï,§ Relaciones sociales** organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.
- **ï,§ Formación** las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.
- **ï,§ Igualdad** medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

¿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 diríjase a Elena García, Sales Manager–Certification Systems de TÜV Rheinland, a través de la siguiente dirección: elena.garcia@es.tuv.com, con el asunto «Sello Horarios Racionales».
- **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.

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 organización	Desde la persona	Para el entorno o contexto familiar
<ul style="list-style-type: none">• Mejora del clima laboral.• Fidelización y atracción del talento.• Menor rotación del personal.• Mayor compromiso.	<ul style="list-style-type: none">• Menos estrés, mayor bienestar y mejor salud.• Atender adecuadamente a hijos/as, personas mayores y dependientes.	<ul style="list-style-type: none">• Sentirse integrado, acogido,

- 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.

- 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.

apoyado y querido.

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



Contacto

Para más información
formulario de contacto



TÜV Rheinland is a global leader in independent inspection services, founded nearly 150 years ago. The group maintains a worldwide presence of more than 20,000 people; annual turnover is EUR 2 billion. The independent experts stand for quality and safety for people, technology and the environment in nearly all aspects of life. TÜV Rheinland inspects technical equipment, products and services, oversees projects, and helps to shape processes and information security for companies. Its experts train people in a wide range of careers and industries. To this end, TÜV Rheinland employs a global network of approved labs, testing and education centers. Since 2006, TÜV Rheinland has been a member of the United Nations Global Compact to promote sustainability and combat corruption.

Website: www.tuv.com