

Cinco puntos de RRHH para revisar antes de 2027

Guía breve para empresas de hasta 50 personas que preparan el presupuesto del año que viene.

1 Registro de jornada

Obligatorio en todas las empresas desde mayo de 2019 (artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores). Registro diario de la hora de inicio y de fin de cada persona, conservado durante cuatro años y a disposición de la Inspección de Trabajo. El Gobierno prepara además el registro digital obligatorio.

Revisar: que cubra turnos, horas extra y desplazamientos.

2 Registro retributivo

Obligatorio en todas las empresas (Real Decreto 902/2020). Recoge los salarios medios por sexo y por grupo profesional, con salario base, complementos y percepciones extrasalariales. Desde el 5 de octubre de 2026, el Real Decreto 723/2026 obliga además a entregar por escrito el salario desglosado a cada nueva incorporación, y la Directiva europea de transparencia retributiva (2023/970) irá más lejos.

Revisar: que esté actualizado con los datos de 2026.

3 Protocolo frente al acoso

Obligatorio en todas las empresas: procedimiento frente al acoso sexual y por razón de sexo (artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007). Define un canal para comunicar casos, quién los investiga, en qué plazos y con qué garantías de confidencialidad.

Revisar: que la plantilla sepa a quién dirigirse.

4 Política de desconexión digital

Toda empresa debe elaborar una política interna de desconexión digital (artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018). Fija cuándo se atienden correos y mensajes fuera del horario e incluye formación sobre el uso de las herramientas.

Revisar: que esté escrita y comunicada al equipo.

5 Cinco indicadores de personas

Plantilla media, rotación, absentismo, horas extra y coste por contratación. Calculados cada mes, permiten a dirección decidir con datos y construir el presupuesto de personas de 2027.

Revisar: quién los calcula hoy y qué pasa si esa persona se va.

Al llegar a 50 personas

Se suman el plan de igualdad negociado y registrado, la auditoría retributiva, las medidas y el protocolo LGTBI (Real Decreto 1026/2024) y el canal interno de información (Ley 2/2023).