

Qué hay que exponer en el tablón del centro de trabajo

Recurso de Nucleo360 · Actualizado en octubre de 2026 · <https://nucleo360.com/recursos/checklist-tablon-centro-trabajo/>

La ley obliga a exponer en cada centro de trabajo el calendario laboral y el cartel de prohibición de fumar, a colocar señales de seguridad cuando los riesgos las requieran y a avisar con un cartel si hay cámaras. El resto, como el tablón de la representación o el canal interno de información, es poner a disposición, no exponer; y los datos de cotización se exponen o se ponen a disposición según cómo se transmitan.

Esta checklist separa lo que hay que colocar a la vista, lo que hay que poner a disposición de la plantilla o de su representación y lo que se suele pedir en el tablón sin que ninguna norma lo exija.

Lo que hay que exponer en cada centro

Marca cada punto cuando lo tengas colocado:

- ✓ **Calendario laboral**, en un lugar visible de cada centro de trabajo (artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores). No exponerlo es infracción leve (artículo 6.1 de la LISOS).
- ✓ **Cartel de prohibición de fumar**, en la entrada y en lugar visible, redactado en castellano y en la lengua cooficial que corresponda (disposición adicional tercera de la Ley 28/2005). No informar en la entrada de la prohibición de fumar es infracción leve (artículo 19.2.d).
- ✓ **Señalización de seguridad y salud**, siempre que resulte necesaria según los criterios del artículo 4 del Real Decreto 485/1997: vías y salidas de evacuación, medios de lucha contra incendios y material y locales de primeros auxilios (Real Decreto 486/1997).
- ✓ **Cartel informativo de videovigilancia**, si hay cámaras: un dispositivo en lugar suficientemente visible que identifique la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercer los derechos (artículo 22.4 de la LOPDGDD).

- ✓ **Comunicación de apertura del centro de trabajo, en las obras de construcción:** debe exponerse en la obra en lugar visible (artículo 2.2 de la Orden TIN/1071/2010).

*«Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, **debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.**»*

Artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores · [texto consolidado en el BOE](#)

*«En los centros o dependencias en los que existe prohibición legal de fumar **deberán colocarse en su entrada, en lugar visible, carteles que anuncien la prohibición del consumo de tabaco** y los lugares, en los que, en su caso, se encuentren las zonas habilitadas para fumar. Estos carteles estarán redactados en castellano y en la lengua cooficial con las exigencias requeridas por las normas autonómicas correspondientes.»*

Disposición adicional tercera de la Ley 28/2005 · [texto consolidado en el BOE](#)

Lo que hay que poner a disposición

Aquí no se trata de colgar un papel, sino de que la plantilla, su representación o la Inspección puedan acceder:

- ✓ **Tablón de anuncios para la representación legal.** En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pone a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado y uno o varios tableros de anuncios (artículo 81 del Estatuto). Quien publica en él es la representación, y vulnerar este derecho es infracción grave (artículo 7.8 de la LISOS).
- ✓ **Tablón para las secciones sindicales** de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal: la empresa pone a su disposición un tablón de anuncios situado en el centro de trabajo y en un lugar al que las personas trabajadoras tengan un adecuado acceso (artículo 8.2.a de la Ley Orgánica 11/1985).
- ✓ **Información sobre el canal interno de información**, si la empresa lo tiene: de forma clara y fácilmente accesible, y, si hay página web, en la página de inicio, en una sección separada y fácilmente identificable (artículo 25 de la Ley 2/2023). El sistema es

obligatorio a partir de cincuenta personas trabajadoras (artículo 10.1.a) y, sin umbral de plantilla, en los sectores regulados que enumera el artículo 10.1.b.

- ✓ **Registro de jornada.** Los registros se conservan durante cuatro años y permanecen a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (artículo 34.9 del Estatuto).
- ✓ **Vacantes.** La empresa informa a las personas con contratos temporales de los puestos vacantes, y esa información puede facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o del centro de trabajo, además de trasladarse a la representación legal (artículo 15.7 del Estatuto).
- ✓ **Datos de cotización.** Dentro del mes siguiente al ingreso de las cuotas, la empresa informa de los datos de cotización de cada persona. Si se transmiten por medios electrónicos, basta con ponerlos a su disposición en pantalla; en los demás casos hay que exponer en el centro un ejemplar de la relación nominal y del boletín de cotización, o ponerlos de manifiesto a la representación de los trabajadores (artículo 25.4 del Reglamento General de Recaudación).

Lo que se pide a menudo y no hace falta exponer

Documento	Qué dice la norma
Horario de trabajo	El Estatuto solo obliga a exponer el calendario laboral (artículo 34.6). La norma que incluía el horario en el calendario expuesto, el artículo 4.3 del Real Decreto 2001/1983, está derogada desde el 27 de septiembre de 1995. Tu convenio colectivo puede exigir más. Desde el 5 de octubre de 2026, la duración y la distribución horaria de la jornada se comunican por escrito a cada persona (artículo 3.2.g del Real Decreto 723/2026).
Convenio colectivo	Se publica en el boletín oficial (artículo 90.3 del Estatuto); el Estatuto no obliga a exponerlo. Desde el 5 de octubre de 2026, la información escrita que recibe cada persona incluye el código del convenio y la fecha de su publicación (artículo 3.2.o del Real Decreto 723/2026).

Evaluación de riesgos y plan de prevención	El empresario los elabora y los conserva a disposición de la autoridad laboral (artículo 23.1 de la LPRL) e informa a la plantilla de los riesgos de su puesto y de las medidas de protección (artículo 18.1). No se exponen.
Protocolo frente al acoso	La empresa debe arbitrar procedimientos específicos de prevención y de denuncia (artículo 12.1 de la Ley Orgánica 10/2022); difundirlos es una de las medidas que puede establecer (artículo 12.2).
Plan de igualdad	La ley garantiza el acceso de la representación legal o, en su defecto, de las personas trabajadoras a su contenido y a la consecución de sus objetivos (artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007).
Libro de Visitas	La exposición de motivos de la Ley 14/2013 recoge que «se elimina la obligación de que las empresas tengan, en cada centro de trabajo, un libro de visitas», y la Ley 23/2015 dispone que no se impondrán obligaciones de adquirir o diligenciar libros para las diligencias de la Inspección (artículo 21.6). Hoy se conserva cada ejemplar de diligencia, a disposición de la Inspección, durante cinco años (artículo 5.1 de la Orden ESS/1452/2016). Como el artículo 50.3.b de la LISOS y el 40.3 de la LPRL todavía nombran el libro, consulta con tu asesoría.

Un truco para no olvidar nada. Revisa el tablón dos veces al año: en enero, cuando toca publicar el calendario laboral, y cuando cambie algo en el centro, como la plantilla de cámaras, las salidas de evacuación o la representación de la plantilla. Anota en cada cartel la fecha en que lo coloquaste.

Preguntas frecuentes

¿Qué es obligatorio exponer en el tablón de anuncios de una empresa?

En cada centro de trabajo, el calendario laboral (artículo 34.6 del Estatuto) y el cartel de prohibición de fumar en la entrada (disposición adicional tercera de la Ley 28/2005). Además, las señales de seguridad cuando los riesgos las requieran (Real Decreto 485/1997) y el cartel informativo si hay cámaras de videovigilancia (artículo 22.4 de la LOPDGDD).

¿Hay que exponer el horario de trabajo?

El Estatuto no lo exige: solo habla del calendario laboral (artículo 34.6). Desde el 5 de octubre de 2026, la duración y la distribución horaria de la jornada se comunican por escrito a cada persona (artículo 3.2.g del Real Decreto 723/2026), y el convenio colectivo puede exigir más.

¿Qué multa hay por no exponer el calendario laboral?

Es infracción leve (artículo 6.1 de la LISOS), con multa de 70 a 750 euros según su grado: de 70 a 150 en el grado mínimo, de 151 a 370 en el medio y de 371 a 750 en el máximo (artículo 40.1.a).

¿Hay que tener un tablón de anuncios para los representantes de los trabajadores?

Sí, siempre que las características de la empresa o del centro lo permitan: se pone a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado y uno o varios tableros de anuncios (artículo 81 del Estatuto). Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o con representación en la empresa tienen también derecho a un tablón (artículo 8.2.a de la Ley Orgánica 11/1985).

¿Es obligatorio exponer el convenio colectivo en la empresa?

El Estatuto no lo exige: el convenio se publica en el boletín oficial (artículo 90.3). Desde el 5 de octubre de 2026, la información escrita que recibe cada persona trabajadora incluye el código del convenio y la fecha de su publicación (artículo 3.2.o del Real Decreto 723/2026).

Esta checklist recoge las obligaciones estatales generales a 13 de octubre de 2026. Tu convenio colectivo, tu comunidad autónoma o tu actividad pueden añadir otras. No sustituye al criterio de tu asesoría.

Fuentes

Todo lo que esta página afirma sobre la ley sale de estos textos oficiales:

- ✓ **Estatuto de los Trabajadores** (Real Decreto Legislativo 2/2015). Calendario laboral expuesto en cada centro (art. 34.6), registro de jornada a disposición de la plantilla (art.

34.9), información sobre vacantes (art. 15.7), tablón de anuncios de la representación (art. 81) y publicación de los convenios (art. 90.3).

- ✓ **LISOS** (Real Decreto Legislativo 5/2000, texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social). No exponer el calendario laboral (art. 6.1), transgresión de los derechos de los representantes en materia de tabloneros de anuncios (art. 7.8), multas de las infracciones leves (art. 40.1.a) y falta del Libro de Visitas (art. 50.3.b).
- ✓ **Ley 28/2005** (de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco). Prohibición de fumar en los centros de trabajo (art. 7.a), infracciones leves (art. 19.2.d) y carteles en la entrada (disposición adicional tercera).
- ✓ **Real Decreto 485/1997** (de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo). Señalización de seguridad y salud en los lugares de trabajo (arts. 3 y 4).
- ✓ **Real Decreto 486/1997** (de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo). Señalización de las vías de evacuación, de los medios de lucha contra incendios y del material de primeros auxilios (anexos I y VI).
- ✓ **LOPDGDD** (Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales). Dispositivo informativo de videovigilancia (art. 22.4).
- ✓ **Orden TIN/1071/2010** (de 27 de abril, sobre los requisitos y datos que deben reunir las comunicaciones de apertura o de reanudación de actividades en los centros de trabajo). Exposición de la comunicación de apertura en las obras de construcción (art. 2.2).
- ✓ **Ley Orgánica 11/1985** (de 2 de agosto, de Libertad Sindical). Tablón de anuncios de las secciones sindicales (art. 8.2.a).
- ✓ **Ley 2/2023** (Protección de las personas que informen sobre infracciones normativas). Información sobre el canal interno de información (art. 25) y empresas obligadas (art. 10.1, letras a y b).
- ✓ **Real Decreto 1415/2004** (de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social). Información a la plantilla de los datos de cotización (art. 25.4).

- ✓ [Real Decreto 723/2026](#) (de 9 de septiembre, condiciones laborales transparentes y previsibles, en vigor desde el 5 de octubre de 2026). Información escrita sobre la jornada y su distribución (art. 3.2.g) y sobre el convenio colectivo aplicable (art. 3.2.o).
 - ✓ [Real Decreto 2001/1983](#) (de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos). Norma derogada que incluía el horario en el calendario expuesto (art. 4.3).
 - ✓ [Ley 31/1995](#) (Prevención de Riesgos Laborales). Información a la plantilla (art. 18.1), documentación a disposición de la autoridad laboral (art. 23.1) y Libro de Visitas (art. 40.3).
 - ✓ [Ley Orgánica 10/2022](#) (de garantía integral de la libertad sexual). Procedimientos frente al acoso y su difusión (art. 12).
 - ✓ [Ley Orgánica 3/2007](#) (de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). Acceso a la información sobre el plan de igualdad (art. 47).
 - ✓ [Ley 14/2013](#) (de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización). Eliminación de la obligación de tener un libro de visitas en cada centro (exposición de motivos).
 - ✓ [Ley 23/2015](#) (de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social). Diligencias de la Inspección sin libros ni formularios que adquirir o diligenciar (art. 21.6).
 - ✓ [Orden ESS/1452/2016](#) (de 10 de junio, por la que se regula el modelo de diligencia de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social). Conservación de cada ejemplar de diligencia durante cinco años (art. 5.1).
-

Recursos relacionados

- ✓ [Plantilla de calendario laboral anual](#)
- ✓ [Calendario laboral 2027: festivos nacionales y por comunidad autónoma](#)
- ✓ [Checklist de cumplimiento laboral integral](#)

Lo que no hace falta colgar, se puede publicar donde todo el mundo mira. Con la comunicación interna de Nucleo360, creas la noticia, decides quién la recibe según áreas o equipos y la destacas en la pantalla de inicio.