



DERECHOS Y OBLIGACIONES EN VIRTUD DEL DERECHO LABORAL Y DE LA LEGISLACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Zagreb, marzo de 2025

CONTENIDO:

1. Introducción
2. Evolución del mercado laboral
3. Marco jurídico / Sistema de contratación de trabajadores
 - 3.1. Régimen de cuotas de empleo de trabajadores extranjeros de 2016 a 2020
 - 3.2. Marco legislativo vigente del 1 de enero de 2021 a marzo de 2025
 - 3.3. Marco legislativo del año 2025
 - 3.4. Tarjeta azul de la UE
4. Estadísticas
 - 4.1. Ministerio del Interior (MUP): estadísticas del número de permisos de residencia y trabajo expedidos (2016 - 2020)
 - 4.2. Ministerio del Interior (MUP): estadísticas del número de permisos de residencia y trabajo expedidos (2021 - 2024)
 - 4.3. Instituto Croata del Seguro de Pensiones (HZMO): estadísticas
 - 4.4. Salarios
5. Pasos a seguir
 - 5.1. La comisión de servicios
 - 5.2. Escasez de mano de obra altamente cualificada
 - 5.3. Implementación de calidad
 - 5.4. Enseñanza de lengua croata para extranjeros
6. Cooperación con otros países e importaciones de mano de obra extranjera
7. Reducción de la carga administrativa
8. Elijo Croacia
9. Conclusión

1. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral de la República de Croacia viene siendo extremadamente dinámico en los últimos años. A ello han contribuido factores como la entrada de Croacia en la Unión Europea, el robusto desarrollo económico, unas temporadas turísticas boyantes y el crecimiento en el sector de la construcción, pero el mercado de trabajo también ha padecido consecuencias negativas causadas por la pandemia de coronavirus o la actual crisis energética vinculada a la guerra en Ucrania.

A pesar de todos los retos del mercado laboral, los indicadores arrojan unos buenos resultados:

- **Tasa máxima de empleo** (entre 20 y 64 años) del 73,7 % en el tercer trimestre de 2024.
- **Número máximo de afiliados al HZMO** de 1 705 216 en enero de 2025.
- **Una tasa de desempleo extremadamente baja**(entre 20 y 64 años) del 4,6 % en el tercer trimestre de 2024.
- **Récord con el menor número de personas desempleadas**, 97.341, alcanzado en enero de 2025.

Junto con la evolución positiva del mercado de trabajo y el continuo desarrollo económico, se percibe un desajuste entre los trabajadores disponibles y las necesidades de la economía en forma de escasez de mano de obra. Los principales problemas surgidos a raíz de la aceleración de los cambios tecnológicos consisten en una mano de obra deficientemente capacitada y en el número insuficiente de trabajadores cualificados disponibles en la lista del paro.

Para responder contundentemente a estos desafíos, se está implementando una serie de políticas y actuaciones. Mediante la aplicación de medidas activas de política de empleo, fomentamos continuamente la integración de todos los desempleados en el mercado laboral.

Asimismo, desde 2022 se viene reforzando financieramente un conjunto de medidas (apoyo al empleo, a las prácticas profesionales y al trabajo por cuenta propia) con el fin de fomentar las transiciones ecológica y digital de la economía.

En 2025, las medidas de política activa de empleo se centran principalmente en los jóvenes, con el objetivo de reforzar los contratos de trabajo indefinidos (incluida la concesión de ayudas de apoyo al empleo que incluyan a los trabajadores que han estado empleados previamente de forma estacional), así como de reforzar el apoyo al aprendizaje y la capacitación, promoviendo la formación y la capacitación permanentes, a fin de adaptar los conocimientos y capacidades actuales a las necesidades del mercado laboral.

Así es como se ha creado un sistema de bonos educativos, que está habilitado y en vigor desde el 1 de abril de 2022, con el objetivo de formar a desempleados y a trabajadores mediante capacitaciones ecológicas y digitales actualizadas.

La realidad en toda la Unión Europea, incluida Croacia, es la falta de una mano de obra especializada, que se ha acentuado como resultado de la recuperación económica, los cambios en la demanda de competencias profesionales y las alteraciones demográficas. Esto ha propiciado la posibilidad de proporcionar mano de obra adicional al mercado de trabajo procedente de terceros países.

La Ley de Extranjería, que entró en vigor el 1 de enero de 2021, abolió el denominado «sistema de cuotas» de contratación de extranjeros, que resultaba ineficaz en un momento de rápidas transformaciones en el mercado laboral y en la economía en general.

En primer lugar, a efecto de proteger el mercado de trabajo nacional, se introdujo lo que se conoce como sondeo del mercado de trabajo, que tiene por objeto contratar preferentemente a trabajadores nacionales y subsidiariamente a trabajadores extranjeros en función de las necesidades de la economía.

El objetivo del Gobierno es responder de la forma más eficaz a todos los retos y circunstancias sobrevenidas, y crear el mejor marco para un crecimiento fluido de la economía con una protección adecuada de los trabajadores del país.

2. EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL

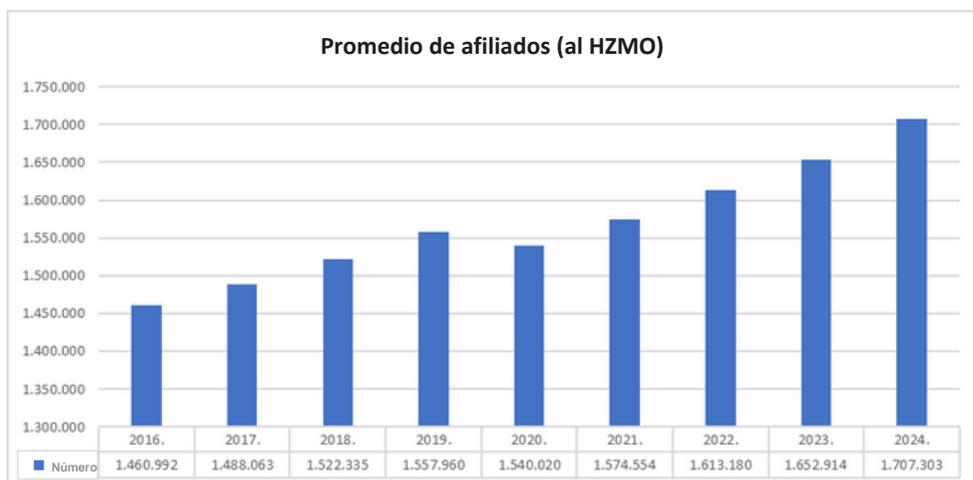
La comparación entre 2016 y 2024 muestra una disminución significativa del número de desempleados.

En 2016, el promedio de parados inscritos en la base de datos del Servicio de Empleo Croata (HZZ) era de 241 860, mientras que en 2024 este número se redujo en 144 519 personas, situándose en un total de 97 341.



Con la reducción del número de desempleados, el número de personas afiliadas ha aumentado significativamente.

En 2016, el promedio de afiliados fue de 1 460 992, mientras que en 2024 este número se incrementó en 246 000 nuevos afiliados, hasta alcanzar un total de 1 707 303.



3. MARCO LEGAL Y SISTEMA DE CONTRATACIÓN LABORAL

***Un extranjero puede trabajar en la República de Croacia en virtud de un permiso de residencia y un permiso de trabajo.** El procedimiento para la expedición de los permisos de residencia y trabajo lo tramita el Ministerio del Interior.

Hasta el 1 de enero de 2021, la Ley de Extranjería establecía un sistema de cuotas para contratar a trabajadores extranjeros, a tenor del cual el Gobierno de la República de Croacia adoptaba una resolución que fijaba la cuota anual de permisos de empleo para extranjeros cada año civil.

La nueva Ley de Extranjería, que **entró en vigor el 1 de enero de 2021**, regula un **nuevo modelo de contratación de extranjeros**, con arreglo al cual el Servicio de Empleo Croata lleva a cabo un sondeo del mercado laboral. . El sondeo pretende examinar la situación del mercado laboral nacional y, en función del resultado del mismo, permite contratar a extranjeros y regularizar la actividad de los empresarios que buscan trabajadores extranjeros.

El empleador está obligado a registrar a los trabajadores extranjeros en el Instituto Croata de Seguros de Pensiones (HZMO).^{**}

El empresario podrá trasladar al trabajador para que trabaje en otro Estado miembro de la Unión Europea durante un determinado periodo de tiempo. De este modo, el trabajador permanece bajo el régimen de la seguridad social^{***} del país de partida y las cotizaciones a la seguridad social se abonan asimismo en el país de origen (en el país desde el que el trabajador ha sido enviado). El Instituto Croata de Seguros de Pensiones expide un certificado A1 al empresario, en el que acredita que este, durante un determinado periodo de tiempo, está exento del pago de cotizaciones en otro Estado miembro en el que opere temporalmente.

^{*}De conformidad con la Ley de Extranjería (Boletín Oficial n.º 133/20, n.º 114/22 y n.º 151/22).

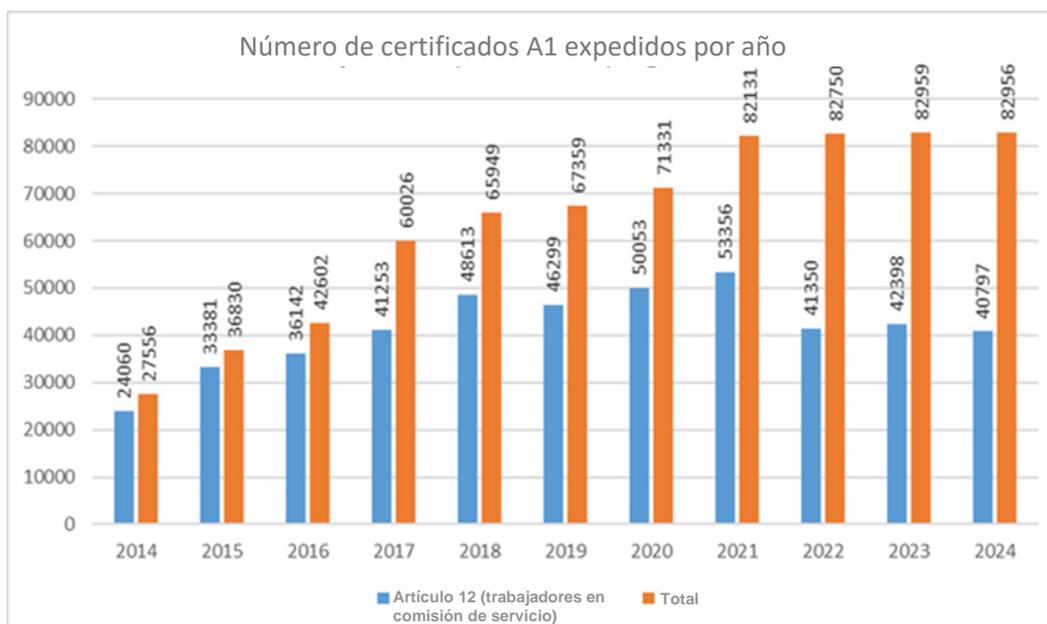
^{**}La afiliación debe efectuarse según la cláusula 37 [de las bases del HZMO]: «La relación laboral de ciudadanos de terceros países y apátridas empleados en la República de Croacia, así como de personas jóvenes, en virtud de la Ley de Contribuciones, está sujeta a la afiliación conforme a la cláusula 61 independientemente de su ciudadanía».

^{***}La seguridad social es la red de protección que la sociedad brinda a los individuos y a sus dependientes, para asegurarles el acceso a la atención sanitaria y garantizar ingresos seguros en casos de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidente de trabajo, maternidad o muerte de la persona que actúa como sostén de la familia

El certificado A1 se expide a todas las personas que trabajan en un Estado miembro distinto del Estado miembro competente, incluyendo los trabajadores desplazados y los trabajadores por cuenta propia (artículo 12), los funcionarios en comisión de servicio (artículo 11, apartado 3, letra b), los trabajadores del mar (siempre que no se aplique la norma del pabellón de la embarcación, ya que en ese caso se considera que trabajan en el territorio de otro Estado miembro; artículo 11, apartado 4), los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia que realizan su actividad en dos o más Estados miembros (artículo 13), los agentes contractuales de la UE (artículo 15) y las personas a las que se concede una excepción en virtud del artículo 16 del Reglamento 883/2004. En la actualidad, los certificados se expiden en virtud de 12 fundamentaciones diferentes según las normas establecidas en el título II del Reglamento (CE) n.º 883/2004.

CONDICIONES PARA LA EXPEDICIÓN DE UN CERTIFICADO A1* PARA TRABAJADORES DESPLAZADOS

- La duración de la comisión de servicio no supera los 24 meses.
- El trabajador no ha sido enviado para sustituir a otra persona en situación de traslado.
- El trabajador en comisión de servicio ha estado sujeto a la legislación del país de origen durante al menos un mes inmediatamente anterior al traslado.
- El empresario ejerce normalmente su actividad en el país de origen.
- Existe un vínculo directo entre el trabajador y el empresario durante el periodo de comisión de servicio.



2. DERECHOS Y OBLIGACIONES FUNDAMENTALES DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL

El empresario está obligado, en el marco de la relación laboral, a proveer al trabajador de un empleo y **a abonarle un salario por el trabajo realizado**.

El trabajador está **obligado a realizar personalmente el trabajo según las instrucciones del empresario**, en función de la naturaleza y el tipo de trabajo (descripción del puesto de trabajo).

El empresario está obligado a **proporcionar al trabajador condiciones de trabajo seguras** a fin de **no poner en peligro la salud del trabajador**.

Antes del inicio de la actividad, el empresario está obligado a informar al trabajador **sobre las normas relativas a las relaciones laborales, así como sobre la organización del trabajo y la prevención de riesgos laborales en materia de salud y seguridad**.

3. FORMALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSO Y VACACIONES



Las relaciones laborales en la República de Croacia se basan en un **contrato de trabajo**, a saber, un **contrato vinculante bilateral**, que se establece como expresión del consentimiento de la voluntad de las partes (el empresario y el empleado) en torno a sus elementos esenciales.

En caso de que **el trabajador sea un ciudadano extranjero que no conoce la lengua croata, el contrato de trabajo deberá redactarse en dos idiomas** (en croata y en un idioma que el extranjero entienda).



La relación laboral se establece mediante un **contrato de trabajo** por **escrito**. El empresario estará obligado a dar de alta al trabajador en el **seguro obligatorio de pensiones y de enfermedad antes de empezar a trabajar**.

2. DERECHOS Y OBLIGACIONES FUNDAMENTALES DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL

El empresario está obligado, en el marco de la relación laboral, a proveer al trabajador de un empleo y a **abonarle un salario por el trabajo realizado**.

El trabajador está **obligado a realizar personalmente el trabajo según las instrucciones del empresario**, en función de la naturaleza y el tipo de trabajo (descripción del puesto de trabajo).

El empresario está obligado a **proporcionar al trabajador condiciones de trabajo seguras** a fin de **no poner en peligro la salud del trabajador**.

Antes del inicio de la actividad, el **empresario** está obligado a informar al trabajador **sobre las normas relativas a las relaciones laborales, así como sobre la organización del trabajo y la prevención de riesgos laborales en materia de salud y seguridad**.

3. FORMALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSO Y VACACIONES

Las relaciones laborales en la República de Croacia se basan en un **contrato de trabajo**, a saber, un **contrato vinculante bilateral**, que se establece como expresión del consentimiento de la voluntad de las partes (el empresario y el empleado) en torno a sus elementos esenciales.

En caso de que **el trabajador sea un ciudadano extranjero que no conoce la lengua croata, el contrato de trabajo deberá redactarse en dos idiomas** (en croata y en un idioma que el extranjero entienda).



La relación laboral se establece mediante un **contrato de trabajo** por **escrito**.

El empresario estará obligado a dar de alta al trabajador en el **seguro obligatorio de pensiones y de enfermedad antes de empezar a trabajar**.

EL CONTRATO DE TRABAJO podrá celebrarse por:

- **TIEMPO INDEFINIDO:**este tipo de contratos es la norma general.
- **TIEMPO DEFINIDO:**este tipo de contratos se celebrará excepcionalmente en el caso de la sustitución de un trabajador temporalmente ausente y de la realización de un trabajo durante un periodo de tiempo limitado, la ejecución de un trabajo específico o la manifestación de un acontecimiento específico (máximo 3 años y 3 contratos).
- Al celebrar un contrato de trabajo, se podrá acordar un **periodo de prueba**, que no podrá exceder de los seis meses.



Los trabajadores A JORNADA COMPLETA no deben superar las 40 horas de trabajo semanales. El tiempo total de actividad del trabajador (independientemente de que trabaje para uno, dos o tres empresarios) **no debe superar las 40 horas semanales**



HORAS EXTRAORDINARIAS: pueden asignarse en caso de fuerza mayor, aumento excepcional del volumen de trabajo y otros casos similares de necesidad urgente (cómputo máximo del total de horas de trabajo regulares y de horas extraordinarias: 50 horas semanales / las horas extraordinarias no pueden superar las 180 horas al año). Pueden alcanzar las 250 horas al año, si así se acuerda mediante convenio colectivo.



REDISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL: si la naturaleza de la actividad lo requiriese, la jornada de trabajo podrá reorganizarse de manera que, en un periodo, dure más tiempo y en otro periodo dure menos, de modo que el tiempo medio de la jornada laboral durante la redistribución no pueda superar el tiempo de trabajo acordado. Dicho tiempo de trabajo no gozará de la consideración de horas extraordinarias (por ejemplo, en los sectores de la hostelería y la construcción).

DESCANSO EN LA JORNADA DE TRABAJO (pausa): al menos 30 minutos durante la jornada laboral.

DESCANSO DIARIO: al menos 12 horas ininterrumpidas.

DESCANSO SEMANAL: un periodo continuo de al menos 36 horas, de manera preferente los domingos, sábados o lunes.



Si, a causa del horario laboral, el trabajador no puede beneficiarse del descanso semanal de la manera prescrita, se le debe proporcionar un descanso compensatorio por cada semana laboral.

DESCANSO ANUAL: al menos cuatro semanas al año (puede establecerse una duración más larga en el convenio colectivo, reglamento laboral o contrato de trabajo correspondiente).



- El trabajador adquiere el derecho a vacaciones anuales «completas» después de seis meses de empleo continuado con el mismo empresario. Con anterioridad, el trabajador tendrá derecho a una parte proporcional de las vacaciones anuales equivalente a una doceava parte del número total de días que le corresponderían, por cada mes de trabajo.
- El trabajador podrá trasladar las vacaciones anuales no disfrutadas al año civil siguiente y disfrutarlas hasta el 30 de junio.
- El empresario determinará el calendario de vacaciones anuales en función de las necesidades de la organización del trabajo, pero también en función de las posibilidades de descanso de que dispongan los trabajadores.
- Si, en caso de extinción de un contrato de trabajo, el trabajador no ha disfrutado de sus vacaciones anuales, el empresario estará obligado a abonarle una compensación proporcional al número de días de vacaciones anuales no utilizados.



PERMISO RETRIBUIDO: está previsto para necesidades personales importantes, como el matrimonio, el nacimiento de un hijo, una enfermedad grave o el fallecimiento de un familiar cercano, y puede abarcar **un total de siete días laborables al año.**

4. NÓMINA Y COMPENSACIÓN SALARIAL

El salario se pactará en bruto y se abonará al contado, una vez realizado el trabajo, **a más tardar el día 15** del mes siguiente.

El empresario deberá proporcionar al trabajador, en un plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de pago de la nómina, la compensación salarial o la indemnización por despido, el correspondiente recibo que muestre cómo se han calculado estos importes.

La nómina de un trabajador comprende el salario bruto, las deducciones fiscales y las cotizaciones de la seguridad social. El importe neto del salario es la suma de dinero abonada al empleado a cuenta. El importe bruto del salario comprende el monto a pagar (por el empresario) más las cotizaciones de la seguridad social (contribución para pensiones).

Con respecto a las condiciones laborales de peligrosidad, las horas extraordinarias y el trabajo nocturno, así como para el trabajo en domingos, días festivos o cualquier otro día que la ley determine como no laborable, **el trabajador tendrá derecho a un incremento de la retribución** (*el porcentaje del mismo estará regulado por el convenio colectivo o el reglamento de trabajo correspondiente o bien se acordará mediante el contrato de trabajo, teniendo en cuenta que el incremento por cada hora de trabajo en domingo no podrá ser inferior al 50 %*).

Para los periodos durante los cuales no trabaje por razones debidamente justificadas (por ejemplo, por baja de enfermedad), **el trabajador tendrá derecho a una remuneración** igual al salario medio que se le haya abonado en los tres meses anteriores.

SALARIO MÍNIMO: es el salario bruto mensual más bajo que se abona a un trabajador por un trabajo a tiempo completo y está regulado por la Ley del Salario Mínimo.

El salario mínimo en la República de Croacia en 2025 es de 970,00 euros brutos.

Como excepción, los salarios mínimos para trabajos específicos en el sector de la construcción y la hostelería se han acordado en convenios colectivos, cuya aplicación se extiende a todos los empresarios y trabajadores de la República de Croacia en dichos sectores.

5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo se extinguirá por alguna de las siguientes causas: fallecimiento del trabajador, fallecimiento del empresario en tanto que persona física, expiración del periodo que comprende el contrato de trabajo por tiempo definido, acuerdo entre el trabajador y el empleador, adopción de una resolución definitiva por la que se conceda una pensión de invalidez por incapacidad laboral permanente, rescisión de contrato, etc.



DERECHOS EN CASO DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: PERIODO DE PREAVISO E INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

LA RESCISIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO puede consistir en:

- Una rescisión de contrato laboralmente motivada (si la necesidad de realizar un trabajo cesa por razones económicas, tecnológicas u organizativas).
- Una rescisión de contrato motivada personalmente (si el trabajador no puede cumplir adecuadamente sus obligaciones en el marco de la relación laboral debido a determinadas competencias o capacidades permanentes).
- Una rescisión (resolución) de contrato por la mala conducta del trabajador (cuando este incumpla las obligaciones derivadas de la relación laboral).
- Una rescisión de contrato por un resultado insatisfactorio del periodo de prueba (cuando el empleado no supere el periodo de prueba).
- Una rescisión de contrato excepcional (cuando, en caso de incumplimiento especialmente grave de una obligación derivada de la relación laboral o de otro hecho particularmente importante, teniendo en cuenta todas las circunstancias e intereses de ambas partes contratantes, no sea posible la continuación de la relación laboral).

La rescisión de contrato debe hacerse por escrito y contener la correspondiente motivación, y debe entregarse a la persona a la que se le rescinde el contrato.

6. TRABAJO EFECTUADO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES

Se aplicarán todas las disposiciones de la Ley del Trabajo y del resto de la legislación vigente.

A dicha modalidad laboral se aplicará a partir del 1 de enero de 2024 un conjunto de disposiciones legales específicas, que incluye, entre otras, las siguientes:

- En el ámbito de los contratos laborales basados en una plataforma digital de trabajo, también podrán contratarse puestos de trabajo mediante invitación del empresario, que garantizará el pago de al menos cinco horas de trabajo semanales.
- Cuando el agregador (intermediario) sea el propio empresario, la plataforma digital de trabajo será responsable conjunta y solidariamente de las obligaciones de dicho agregador, como intermediario del mercado, frente al trabajador al que emplea.
- El empresario estará obligado a proporcionar las pertinentes medidas para proteger la salud e implementar la seguridad en el trabajo, teniendo en cuenta la prevención de riesgos, la información, la formación, la organización y los medios de trabajo.

7. DERECHOS Y OBLIGACIONES FUNDAMENTALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



La documentación relativa a la prevención de riesgos laborales en el lugar de trabajo y en relación con la actividad desarrollada por el trabajador extranjero deberá traducirse a un idioma cuya escritura entienda el trabajador extranjero.

EL EMPRESARIO ESTÁ OBLIGADO A:

- **Establecer una evaluación de riesgos**
- **Formar a los trabajadores** para que trabajen de forma segura.
- **Garantizar el reconocimiento médico** de los trabajadores que realicen su actividad en empleos con condiciones de trabajo especiales.
- **Proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual** (ropa de trabajo, zapatos de seguridad, guantes de protección, casco, etc.).

- **Prevenir el estrés en el trabajo** o en relación con el mismo.
- **Proporcionar y mostrar** en un lugar visible señalizaciones de seguridad, avisos escritos e instrucciones por escrito.
- **Garantizar la aplicación de la protección** contra incendios y explosiones, así como contra riesgos inmediatos y significativos.
- **Realizar ejercicios de evacuación y rescate.**
- **Garantizar el número prescrito de personas encargadas de proporcionar primeros auxilios.**
- **Prohibir el consumo de alcohol** y otras sustancias adictivas en el lugar de trabajo.
- **Garantizar que las herramientas y equipos de trabajo** utilizados por los trabajadores sean adecuados.

A efectos de prevención de riesgos laborales, el empresario estará obligado a:

- **Garantizar rutas permanentemente accesibles** hasta las salidas de emergencia y el resto de salidas.
- **Someter a mantenimiento periódico los lugares de trabajo con el equipo correspondiente** y rectificar de manera inmediata las deficiencias detectadas.
- **Garantizar que los lugares de trabajo, los equipos y los dispositivos** se limpien regularmente y mantengan un nivel adecuado de higiene, en particular en lo referente a equipos de ventilación y aire acondicionado.
- **Mantener y comprobar periódicamente** los equipos y dispositivos de seguridad destinados a prevenir o reducir los riesgos.
- **Garantizar la protección contra los efectos nocivos que puedan acarrear los daños físicos, químicos y biológicos** en los lugares de trabajo en los que ocurran.
- **Informar a los trabajadores y a sus representantes** de todas las medidas de prevención de riesgos laborales en el lugar de trabajo.
- **Garantizar unas condiciones de trabajo favorables** (de temperatura, humedad, velocidad de la corriente de aire e iluminación) en los lugares de trabajo interiores, en función de la naturaleza del trabajo.
- **Proporcionar dependencias auxiliares** (vestuarios, cuartos de baño, lavabos, comedores, salas para la higiene personal femenina, salas de calefacción ocasional, aseos, urinarios, salas de limpieza y desinfección de la ropa de trabajo, equipos de protección individual, accesorios de seguridad, etc.) en edificios destinados al trabajo o en edificios aislados en las proximidades del lugar de trabajo, en caso de ser compatible con la naturaleza de los procesos y la organización del trabajo.



8. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El trabajo deberá realizarse de conformidad con las normas de prevención de riesgos laborales, la regulación en materia profesional y las instrucciones del empresario puestas por escrito.

- El trabajador estará obligado a formarse para trabajar de manera segura.
- Examinar el lugar de trabajo e informar al empresario o a su delegado de cualquier deficiencia detectada.
- Hacer un uso adecuado de las herramientas y equipos de trabajo.
- Utilizar correctamente el equipo de protección individual requerido y devolverlo al lugar designado después de su uso.
- Utilizar adecuadamente las herramientas y equipos de trabajo sin desconectarlos arbitrariamente, realizar modificaciones en ellos ni eliminar sus protecciones.
- El trabajador estará obligado a retirar las herramientas y equipos de trabajo que haya utilizado de manera que no pongan en peligro a otros trabajadores ni a los propios recursos.
- El trabajador deberá cooperar con el empresario, su delegado o persona autorizada, el experto en prevención de riesgos laborales, el especialista en medicina del trabajo y el delegado de prevención de riesgos laborales de los trabajadores.
- Se prohíbe al trabajador fumar, tomar alcohol u otras sustancias adictivas en el lugar de trabajo.
- El trabajador tendrá derecho a negarse a trabajar y a abandonar el lugar de trabajo si se enfrenta a un riesgo directo para la vida y la salud, hasta que el empresario haya adoptado medidas correctoras y no exista la posibilidad de sufrir consecuencias adversas a causa de dichas medidas.
- En caso de riesgo para la vida y la salud, el trabajador deberá informar al empresario, a su persona autorizada, al experto en protección de riesgos laborales o al delegado de prevención de riesgos de los trabajadores de su negativa a trabajar y de su abandono del lugar de trabajo.
- El empresario no deberá exigir al trabajador que permanezca en el lugar de trabajo mientras exista un riesgo directo y grave para la vida y la salud del trabajador.
- Si un trabajador se negase a trabajar y abandonase el lugar de trabajo en caso de riesgo para la vida y la salud, el empresario, su persona autorizada, o el trabajador o el delegado de prevención de riesgos de los trabajadores estarán obligados a informar sin demora al inspector competente, que, en un plazo de 48 horas, establecerá los hechos y los fundamentos de las alegaciones del trabajador.
- Aunque no trabaje como consecuencia de evitar la exposición a un riesgo directo y grave para la vida y la salud, el trabajador tendrá derecho a ser retribuido y al resto derechos derivados de la relación laboral, de conformidad con la legislación general en materia de empleo.

El trabajador no estará obligado a sufragar los costes relacionados con la aplicación de las normas de protección de riesgos laborales, incluyendo las que incumben a la salud. ¡¡Todos los costes corren a cargo del empresario!!

El trabajador estará obligado a utilizar el equipo de protección personal proporcionado por el empresario (calzado de trabajo, ropa de trabajo, casco de seguridad, guantes, etc.).

9. TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

El empresario estará obligado a proporcionar a los trabajadores del sector de la construcción:

- Formación en materia de seguridad en el trabajo.
- Equipo de protección individual.
- Traje de protección laboral.
- Casco de seguridad.
- Calzado de protección.
- Guantes de protección.
- Cinturón y cuerda de seguridad.
- Un reconocimiento efectuado por un especialista en salud en el trabajo para empleos con condiciones de trabajo específicas antes de que se inicie la actividad.

- Herramientas y equipos de trabajo adecuados.

 **FORMA ADECUADA DE TRABAJAR EN EL ANDAMIO**



 **FORMA INADECUADA DE TRABAJAR EN EL ANDAMIO**



10. REPARTIDORES PROFESIONALES

El empresario está obligado a garantizar que a los empleados que trabajan como repartidores a través de plataformas digitales se les proporcione:

- Formación en materia de seguridad en el trabajo.
- Equipo de protección individual: casco de seguridad.
- Formación en materia de seguridad vial.
- Concienciación sobre la responsabilidad del trabajador cuando perjudica a los usuarios de la vía pública.

**TRABAJO DE REPARTIDOR
CORRECTAMENTE REALIZADO**



**TRABAJO DE REPARTIDOR
CORRECTAMENTE REALIZADO**



11. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Si tuviera preguntas o dudas o precisara proteger sus derechos, el trabajador podrá ponerse en contacto con las personas autorizadas por el empresario, en función del contenido de su consulta o de cualquier sospecha de vulneración de los derechos derivados de la relación laboral.

- **Persona encargada de velar por la dignidad del trabajador:** todo empresario que emplee a más de 20 trabajadores cuenta con una, y los empresarios que empleen a más de 75 trabajadores están obligados a nombrar a dos personas de distinto sexo para cumplir dicha función. Son responsables de recibir y tramitar las reclamaciones relacionadas con la protección de la dignidad de los trabajadores. Su función es la de proteger a los trabajadores contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo.
- **Comisario sindical:** protege y fomenta los derechos e intereses de los miembros de sindicatos.
- **Experto en prevención de riesgos laborales:** empleado designado por el empresario para llevar a cabo tareas de prevención de riesgos laborales y hacer cumplir las condiciones establecidas para el desempeño de dichas tareas.
- **Persona autorizada por el empresario para la prevención de riesgos:** empleado que, independientemente de cualquier otra tarea para la que haya sido contratado, ha sido autorizado por el empresario para implementar las medidas de seguridad en el trabajo.
- **Delegado de los trabajadores para la prevención de riesgos:** empleado elegido para representar los intereses de los trabajadores en el ámbito de la seguridad en el trabajo.

Asimismo, el trabajador puede ponerse en contacto en cualquier momento con los centros sindicales representativos para la protección de los derechos laborales, cuyos contactos son los siguientes:



SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA HRVATSKE (UNIÓN DE SINDICATOS AUTÓNOMOS DE CROACIA)

- Trg kralja Petra Krešimira IV 2, Zagreb
 - Tel.: 01 4655 013; corr. electr.: sssh@sssh.hr
- <https://www.sssh.hr/en>
<https://radpomjeri.eu/>



NEZAVISNI HRVATSKI SINDIKATI (SINDICATOS CROATAS INDEPENDIENTES)

- Trg Francuske Republike 9/V, Zagreb
 - Tel.: (01) 3908 620; corr. electr.: nhs@nhs.hr
- <https://www.nhs.hr>



MATICA NEZAVNISNIH SINDIKATA MATICA NEZAVNISNIH SINDIKATA (ASOCIACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES)

- Trg Republike Hrvatske 4/II, Zagreb
 - Secretaría: Ulica Florijana Andrašeca 1 8A / VII kat, Zagreb
 - Tel.: 01 4882 335; corr. electr.: tajnistvo@matica-sindikata.hr
- <https://www.matica-sindikata.hr/>

11. NOTIFICACIÓN DE INFRACCIONES



La Inspección del Estado de la República de Croacia es la institución responsable de tramitar las denuncias de los trabajadores relativas a infracciones de la normativa laboral y de seguridad laboral por parte de los empresarios.

La Inspección del Estado de la República de Croacia opera a través de la oficina central y las oficinas regionales, cuyo directorio y lista de contactos pueden consultarse en el siguiente enlace:



[DIRH: CONTACTOS](#)

Si un empresario no trata a un trabajador de conformidad con la normativa sobre relaciones laborales o en el ámbito de la protección laboral del empleador, será necesario informar a la Inspección del Estado de la República de Croacia y a la Inspección de Trabajo a través del siguiente enlace:



[DIRH: PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES](#)

12. TRABAJO NO DECLARADO

Emplear a un ciudadano de un tercer país infringiendo las disposiciones del Reglamento que regula las condiciones de entrada, circulación, residencia y trabajo de los ciudadanos extranjeros se considera **trabajo no declarado** en sentido estricto.

El trabajo no declarado es responsabilidad del empresario.

Un trabajador no declarado puede denunciar al empresario responsable ante la Inspección del Estado.

También se considera **TRABAJO NO DECLARADO**:

- **Trabajar sin afiliarse al régimen de pensiones obligatorio**, o darse de alta sin declarar el horario de trabajo correspondiente.
- **Ejercer una actividad laboral sin un contrato de trabajo** por escrito o **sin una certificación por escrito de que se ha celebrado el contrato de trabajo correspondiente**.
- **Realizar un trabajo en virtud de otros acuerdos jurídicos obligatorios celebrados** entre el empleador y una persona física, cuando dicho trabajo, teniendo en cuenta su naturaleza y la naturaleza y las competencias del empresario, tenga las características de una actividad para la que se ha establecido una relación laboral.

Si la supervisión de inspección determina que un trabajador ha realizado un trabajo no declarado, este tendrá derecho a:

- **Tramitar la afiliación al régimen de pensiones y del seguro de enfermedad correspondiente a los 6 meses anteriores**, a menos que se demuestre que ha trabajado un periodo de tiempo mayor o menor.
- **Percibir su salario durante todo el periodo de trabajo no declarado** por el importe medio del salario bruto de la última nómina emitida.