

NEWSLETTER LABORAL

JULIO DE 2026



EDITORIAL

En esta Newsletter de novedades laborales y de Seguridad Social correspondiente al mes de julio de 2026, recogemos las principales novedades normativas y resoluciones judiciales publicadas durante las últimas semanas, así como aquellas cuestiones que presentan una especial incidencia práctica para las empresas.

La Newsletter se estructura en los siguientes apartados:

i. Normativa relevante en el ámbito laboral.

Recogemos las principales novedades normativas, entre ellas el nuevo régimen jurídico de la jubilación flexible, las obligaciones derivadas de la Directiva europea sobre transparencia retributiva y la posible aprobación de la reforma del registro de jornada.

ii. Resoluciones relevantes en el ámbito laboral.

Analizamos distintas sentencias sobre el abuso de la contratación temporal en el sector público, la recuperación de servicios externalizados por las Administraciones, los acuerdos empresariales en materia de vacaciones, la jornada intensiva de verano y el uso de sistemas biométricos para el control de presencia.

iii. Reseña de interés.

Examinamos el cambio de criterio de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre la cotización de las cantidades abonadas por falta de preaviso en los despidos objetivos. Asimismo, repasamos la jurisprudencia más relevante sobre la incidencia de las ausencias laborales en las primas de asistencia, los complementos salariales y los sistemas de retribución variable.

iv. Nuevas reformas.

Por último, presentamos las principales novedades del Real Decreto 607/2026, de 22 de julio, que moderniza la relación laboral especial de las personas artistas y del personal técnico y auxiliar del sector cultural.

Esperamos que esta nueva edición resulte de vuestro interés y utilidad.



I. NORMATIVA RELEVANTE EN EL ÁMBITO LABORAL

A continuación, señalamos las principales novedades normativas laborales aprobadas y/o publicadas durante el mes de julio de 2026:

- *Real Decreto 607/2026, de 22 de julio, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para su desarrollo.*

Publicado en el BOE el 25 de julio de 2026, sustituye íntegramente al Real Decreto 1435/1985 y actualiza, entre otras materias, la contratación temporal, el tiempo de trabajo, el trabajo artístico de menores, la transparencia retributiva y la protección frente al acoso. La norma entrará en vigor el 25 de mayo de 2027.

- *Real decreto-ley de medidas laborales extraordinarias para las personas afectadas por los incendios forestales de 2026, aprobado por el Consejo de Ministros el 28 de julio y pendiente de publicación en el BOE.*

La norma prevé una nueva prestación extraordinaria financiada por el SEPE, vinculada a la suspensión individual del contrato de trabajo a solicitud de la persona trabajadora, con una duración máxima de cuatro meses, sin exigencia de cotización previa y sin consumo de las cotizaciones acumuladas.

También contempla medidas para atender necesidades relacionadas con la vivienda, la recuperación de enseres, la realización de trámites y los deberes de cuidado derivados de los incendios, así como un permiso específico por fallecimiento. Su contenido definitivo deberá revisarse una vez publicado el texto oficial.



II. RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

Sentencias relevantes en el ámbito laboral

- **Sentencia del Tribunal Constitucional, Pleno, núm. 24/2026, de 12 de marzo de 2026, Rec. de amparo 4382/2024:** Sobre la vulneración del derecho de huelga mediante el uso de medios técnicos para reducir los efectos del paro.

El Tribunal Constitucional declara que Metro de Sevilla vulneró el derecho de huelga al sustituir los trenes simples inicialmente programados por trenes dobles durante determinadas jornadas de huelga. Aunque se respetó formalmente el número de servicios mínimos y se utilizaron medios técnicos que ya estaban disponibles en la empresa, la medida permitió duplicar la capacidad de transporte y reducir de forma relevante los efectos del paro sobre los usuarios.

La sentencia aclara que la prohibición de sustituir el trabajo de las personas huelguistas no se limita al empleo de otros trabajadores. También puede existir esquirolaje cuando la empresa utiliza recursos técnicos, tecnológicos u organizativos de forma distinta a la habitual para mantener su actividad y neutralizar o minimizar la presión derivada de la huelga.

Por tanto, la empresa no está obligada a colaborar con el éxito de la protesta, pero debe abstenerse de adoptar medidas extraordinarias dirigidas a compensar la actividad dejada de realizar por las personas huelguistas. Lo determinante no es únicamente que los medios ya existieran, sino el uso que se haga de ellos y su efecto real sobre la eficacia y repercusión de la huelga.

- **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Pleno, núm. 578/2026, de 30 de junio de 2026, Rec. 5544/2023:** Sobre las consecuencias del abuso de temporalidad en la contratación laboral del sector público.

El Tribunal Supremo confirma que existe abuso de temporalidad cuando una Administración mantiene de manera injustificadamente prolongada, con carácter general durante más de tres años, contratos temporales destinados a cubrir necesidades estructurales y permanentes.

No obstante, cuando la persona trabajadora no haya superado un proceso selectivo conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, el abuso no permite reconocer



automáticamente la condición de personal laboral fijo. La sentencia declara que la figura del trabajador indefinido no fijo ya no constituye una respuesta adecuada frente al abuso, aunque mantiene su régimen jurídico esencial: la relación laboral continuará vigente hasta la cobertura reglamentaria de la plaza y, en ese momento, corresponderá la indemnización legal de veinte días de salario por año de servicio.

La principal novedad reside en que la persona trabajadora podrá reclamar una indemnización adicional por los daños materiales y morales derivados del abuso de temporalidad, independiente de la que pueda corresponder por la posterior extinción del contrato. Asimismo, el órgano judicial deberá remitir testimonio de la sentencia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que tramite el correspondiente procedimiento sancionador frente a la Administración responsable. Este derecho indemnizatorio subsiste incluso cuando la persona trabajadora haya obtenido posteriormente una plaza fija mediante un proceso de estabilización.

- **Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Contencioso-Administrativo, núm. 367/2026, de 30 de junio de 2026, Rec. 84/2024:** Sobre la anulación de la guía de la AEPD relativa al control de presencia mediante sistemas biométricos.

La Audiencia Nacional anula la guía publicada por la Agencia Española de Protección de Datos en 2023 sobre el uso de datos biométricos para el control de presencia y registro de jornada.

La Sala considera que el documento no contenía simples recomendaciones orientativas, sino que fijaba criterios generales y restrictivos que posteriormente eran utilizados por la propia AEPD para fundamentar sus resoluciones. Por ello, materialmente debía calificarse como una circular con efectos frente a empresas y responsables del tratamiento.

Al no haberse seguido el procedimiento legalmente establecido para la aprobación de este tipo de disposiciones, la Audiencia Nacional deja sin efecto la guía. La sentencia no valida automáticamente los sistemas biométricos, que deberán seguir cumpliendo el RGPD y la normativa de protección de datos, sino que cuestiona que la AEPD pudiera imponer esos criterios mediante una guía meramente informativa. La resolución puede ser recurrida en casación.



- **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 610/2026, de 1 de julio de 2026, Rec. 2471/2025:** Sobre la inexistencia de obligación de subrogación cuando una Administración recupera un servicio externalizado.

El Tribunal Supremo analiza el caso de una trabajadora de una empresa de limpieza que prestaba servicios en un centro educativo público. Al finalizar la contrata, la Administración decidió asumir directamente la limpieza con su propio personal, sin incorporar a la trabajadora.

La Sala aclara que la recuperación de un servicio externalizado no obliga, por sí sola, a la Administración a subrogarse en la plantilla de la empresa contratista. Para que exista esa obligación debe producirse una sucesión de empresa conforme al artículo 44 ET o existir una norma o convenio colectivo aplicable que imponga expresamente la subrogación.

En este caso, la Administración no asumió a los trabajadores de la contrata ni recibió medios materiales de la empresa saliente. Además, el convenio colectivo del sector de limpieza no podía vincularla, al no estar incluida en su ámbito de aplicación. Por ello, la extinción fue responsabilidad de la empresa contratista, cuyo despido fue declarado improcedente, y no de la Administración que recuperó el servicio.

- **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 632/2026, de 7 de julio de 2026, Rec. 193/2025:** Sobre los límites de los acuerdos de empresa en materia de vacaciones.

El Tribunal Supremo confirma la validez de un acuerdo alcanzado entre una empresa de seguridad y su comité de empresa para concretar el sistema de planificación y disfrute de las vacaciones, estableciendo criterios sobre coincidencias, sorteos, agrupaciones de trabajadores y periodos de mayor actividad.

La Sala aclara que un acuerdo de empresa desarrolla el convenio colectivo cuando este remite expresamente a la empresa y a la representación de los trabajadores la regulación concreta de los turnos vacacionales. En estos casos, el acuerdo no inaplica el convenio ni exige acudir al procedimiento de descuelgue, sino que completa una materia que la propia norma convencional ha dejado abierta a la negociación empresarial.

Por el contrario, podría existir una modificación sustancial de condiciones de trabajo



cuando se altere de forma relevante un sistema de vacaciones aplicado anteriormente. Para apreciarlo resulta imprescindible acreditar cuál era el régimen previo y compararlo con el nuevo. En este caso, al no haberse probado el sistema anterior, no podía concluirse que el acuerdo hubiera introducido una modificación sustancial. Se trata, por tanto, de una doctrina con amplia aplicación práctica para la elaboración y revisión de los calendarios vacacionales en las empresas.

- **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 634/2026, de 7 de julio de 2026, Rec. 216/2025:** Sobre la reducción del periodo de jornada intensiva de verano.

El Tribunal Supremo concluye que la reducción de una hora diaria durante el verano, aplicada por una empresa pública desde 2010, no se había consolidado como un derecho permanente de la plantilla. La empresa la concedía cada año de forma temporal y en función de las necesidades del servicio, sin asumir el compromiso de mantenerla indefinidamente.

La Sala recuerda que la mera repetición de una mejora durante varios años no basta para convertirla en una condición más beneficiosa. Para ello, debe acreditarse una voluntad empresarial clara e inequívoca de reconocer el beneficio de manera estable y definitiva, circunstancia que no concurría en este caso.

Por ello, la empresa podía reducir su periodo de aplicación —del 16 de junio al 15 de septiembre, al 15 de julio al 31 de agosto— sin seguir el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Además, no constaba la autorización administrativa necesaria para reconocer una mejora de este tipo con posible impacto en el gasto público.

- **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, núm. 794/2026, de 24 de junio de 2026, Rec. 4694/2024:** Sobre los límites de la extensión de efectos cuando la sentencia de origen se basa en el doble silencio administrativo positivo.

El Tribunal Supremo rechaza extender a varios conductores públicos los efectos de una sentencia que había reconocido a otro trabajador determinadas condiciones sobre el cómputo de su jornada. Aunque todos desempeñaban las mismas funciones y reclamaban el mismo derecho, la sentencia inicial no había analizado el fondo de la cuestión, sino que había estimado la solicitud porque la Administración no respondió ni a la petición inicial ni al posterior recurso de alzada.



La Sala recuerda que la extensión de efectos exige una situación jurídica auténticamente idéntica, no simplemente similar. Esa identidad no se limita al puesto de trabajo, las funciones o la pretensión formulada, sino que también comprende el presupuesto jurídico que determinó el fallo. En este caso, la verdadera razón de la sentencia inicial fue el doble silencio administrativo positivo.

Por ello, los demás trabajadores no podían beneficiarse automáticamente de esa resolución, ya que no habían seguido el mismo itinerario administrativo ni se había producido respecto de ellos el doble silencio. La sentencia deja claro que una resolución favorable basada exclusivamente en la inactividad de la Administración no puede extenderse a quienes comparten la misma situación material, pero no la misma situación procedimental

III. RESEÑA DE INTERÉS

1. La TGSS modifica su criterio: las cantidades abonadas por falta de preaviso en los despidos objetivos deben cotizarse

El pasado 14 de julio de 2026, la Tesorería General de la Seguridad Social publicó el **Boletín Noticias RED 08/2026**, en el que comunica un importante cambio de criterio con impacto directo en la gestión de nóminas y cotizaciones de las empresas.

En los despidos por causas objetivas regulados en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa debe conceder a la persona trabajadora el correspondiente plazo de preaviso. Cuando este no se respeta total o parcialmente, la extinción continúa siendo válida, pero la empresa debe abonar una cantidad equivalente a los salarios correspondientes a los días de preaviso incumplidos.

Hasta ahora, la Seguridad Social venía considerando que estas cantidades tenían carácter indemnizatorio y que, por tanto, quedaban excluidas de la base de cotización. Sin embargo, tras revisar la doctrina jurisprudencial existente, la TGSS concluye que la compensación por falta de preaviso constituye un concepto distinto de la indemnización legal por despido y presenta una naturaleza más próxima a la salarial.

La TGSS fundamenta esta distinción en que el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores regula separadamente la indemnización de veinte días de salario por año de servicio y la obligación de conceder el correspondiente preaviso. Además, en caso de que la extinción sea posteriormente declarada improcedente o nula, la persona trabajadora puede estar obligada a devolver la indemnización percibida, pero no las cantidades correspondientes al periodo de preaviso.



En consecuencia, las cantidades abonadas por la falta total o parcial de preaviso:

- deberán incluirse en la base de cotización;
- deberán cotizarse mediante las correspondientes liquidaciones complementarias;
- se comunicarán como incluidas en la base de cotización mediante el **CRA 0054**;
- y se considerarán devengadas en la fecha de extinción de la relación laboral.

Asimismo, la TGSS ha modificado la denominación del CRA 0054, que pasa a identificarse como **«INDEM. DESPIDO/CANTIDADES FALTA PREAVISO»**.

Este cambio obligará a las empresas y despachos profesionales a revisar sus procedimientos de cálculo de los despidos objetivos, así como el tratamiento de estas cantidades en los finiquitos y procesos de nómina, para garantizar su correcta cotización y comunicación a la Seguridad Social.

Se trata, sin duda, de una de las novedades más relevantes del Boletín Noticias RED 08/2026 por su inmediata repercusión práctica en la gestión laboral.

2. Absentismo y salarios: límites a la reducción de primas, complementos e incentivos

El Tribunal Supremo ha delimitado en los últimos años cómo deben tratarse las ausencias laborales en el cálculo de primas de asistencia, complementos de puntualidad, incentivos de productividad y sistemas de retribución variable.

La cuestión principal consiste en determinar si la ausencia justifica una reducción proporcional de la retribución o si, por el contrario, supone una penalización por el ejercicio de un derecho legalmente reconocido.

Permisos retribuidos

La **Sentencia del Tribunal Supremo núm. 815/2019, de 3 de diciembre**, declaró que determinados permisos retribuidos, especialmente los vinculados con la conciliación y el cuidado, no pueden provocar la pérdida de incentivos salariales ordinarios.

En el mismo sentido, la **Sentencia núm. 645/2021, de 23 de junio**, estableció que durante estos permisos deben mantenerse los complementos que formen parte de la remuneración habitual, como los pluses de nocturnidad, idiomas o trabajo en domingos y festivos.



Más recientemente, la **Sentencia núm. 513/2026, de 27 de mayo**, ha precisado que, cuando el permiso se reconoce por días, debe cubrir la totalidad de la jornada o guardia programada, aunque tenga una duración superior a ocho horas. Asimismo, la **Sentencia núm. 516/2026, de 28 de mayo**, confirma que las primas ordinarias de asistencia deben mantenerse durante los permisos legalmente retribuidos.

Incapacidad temporal e incentivos

La incapacidad temporal suspende temporalmente la obligación de trabajar y de abonar salario. Por ello, puede admitirse que durante la baja no se devenguen determinados complementos directamente vinculados al trabajo efectivo. Sin embargo, la IT no puede convertirse en una penalización adicional.

La **Sentencia núm. 68/2023, de 25 de enero**, declaró improcedente la reducción automática de un incentivo por objetivos cuando la empresa mantuvo íntegramente el objetivo exigido y el trabajador finalmente lo alcanzó.

Este criterio fue reiterado por la **Sentencia núm. 725/2025, de 16 de julio**, respecto de un incentivo colectivo por ventas. El Tribunal consideró que no podía descontarse automáticamente el periodo de IT cuando el objetivo anual de la tienda se había cumplido.

Por su parte, la **Sentencia núm. 159/2026, de 12 de febrero**, admite que una prima vinculada al rendimiento pueda calcularse proporcionalmente al tiempo trabajado, pero considera discriminatorio excluir los periodos de IT para cumplir el requisito mínimo de permanencia necesario para acceder al incentivo.

Complementos de asistencia y sistemas antiabsentismo

La **Sentencia núm. 40/2025, de 20 de enero**, reconoce que combatir el absentismo puede constituir una finalidad empresarial legítima, pero exige diferenciar entre ausencias injustificadas y ausencias protegidas por razón de enfermedad, conciliación o cuidado.

La **Sentencia núm. 23/2026, de 14 de enero**, declaró nula una cláusula convencional que eliminaba el complemento de asistencia cuando la persona trabajadora permanecía más de tres días en IT por enfermedad común durante el mismo mes. La Sala consideró que la baja médica no puede equipararse a un incumplimiento imputable de las obligaciones de asistencia o puntualidad.

Finalmente, la **Sentencia núm. 522/2026, de 29 de mayo**, ha confirmado que la IT, los permisos por fuerza mayor familiar y determinadas ausencias vinculadas a la conciliación no pueden computarse automáticamente como absentismo penalizador. Si el incentivo se reduce proporcionalmente al tiempo trabajado, también deberán ajustarse en la misma proporción los



objetivos exigidos.

IV. NUEVAS REFORMAS

1. Nueva regulación laboral para las personas artistas y el personal técnico y auxiliar

El sábado **25 de julio de 2026** se publicó en el BOE el **Real Decreto 607/2026, de 22 de julio**, que sustituye íntegramente al Real Decreto 1435/1985 y moderniza la relación laboral especial de las personas artistas, así como del personal técnico y auxiliar necesario para el desarrollo de actividades escénicas, audiovisuales y musicales.

La reforma tiene una incidencia directa para las empresas de producción audiovisual, espectáculos, música y artes escénicas, que deberán revisar sus contratos, procedimientos internos, nóminas y sistemas de organización del trabajo para adaptarlos a las nuevas exigencias.

Uno de los aspectos más relevantes es el mayor control de la **contratación temporal**. El contrato artístico de duración determinada se mantiene, pero únicamente podrá utilizarse para atender necesidades verdaderamente temporales. El artículo 7 exige que el contrato identifique con precisión la causa de temporalidad, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. El incumplimiento de estos requisitos, la falta de alta en la Seguridad Social o el encadenamiento irregular de contratos podrá determinar que la relación sea considerada indefinida.

También se amplía y clarifica el concepto de **tiempo de trabajo**. La jornada no comprenderá únicamente la actuación artística, sino también los ensayos, las actividades preparatorias, la preproducción, la grabación, la postproducción y las acciones de promoción realizadas bajo los órdenes de la empresa. La norma establece expresamente que ninguna de estas actividades podrá realizarse gratuitamente, lo que obligará a revisar su registro y tratamiento retributivo.

Otra novedad destacada es la regulación uniforme del **trabajo artístico de las personas menores de edad**. Se establecen límites de jornada diferentes según la edad, restricciones al trabajo nocturno, medidas específicas de protección de la salud y un procedimiento de autorización administrativa válido para todo el territorio nacional. Esta regulación tendrá especial incidencia en las empresas que contraten menores para producciones cinematográficas, televisivas, publicitarias o musicales.

La norma refuerza igualmente la **transparencia salarial**. Los recibos de salarios deberán identificar de manera separada el salario base, los distintos tiempos y conceptos retribuidos y las percepciones extrasalariales. Además, las cantidades abonadas por la cesión de derechos exclusivos de propiedad intelectual que no sean objeto de gestión colectiva deberán aparecer de



forma expresa y diferenciada en la nómina.

Finalmente, se incorporan medidas específicas de protección frente al acoso y la violencia, incluida la obligación de contar con una persona coordinadora de intimidad en determinadas escenas, así como nuevas reglas sobre desplazamientos, giras, vacaciones, descansos e información anticipada de los encargos y planes de trabajo.

El Real Decreto entrará en vigor **a los diez meses de su publicación**, el **25 de mayo de 2027**, y será aplicable también a los contratos que se encuentren vigentes en ese momento, sin perjuicio del respeto a las condiciones más beneficiosas reconocidas previamente.

2. Nuevo «ERTE individual por causa de emergencia» para personas afectadas por los incendios forestales

El Consejo de Ministros aprobó el **28 de julio de 2026** un real decreto-ley que introduce una nueva medida de protección para las personas trabajadoras afectadas por los incendios forestales de 2026. A efectos explicativos, puede describirse como una especie de **«ERTE individual por causa de emergencia»**, aunque esta no es su denominación oficial.

El texto se encuentra pendiente de publicación en el BOE, por lo que todavía será necesario revisar su contenido definitivo. No obstante, la nota oficial permite anticipar el marco general de la medida y los principales escenarios en los que podrá aplicarse.

La regulación tendrá efectos desde el **23 de julio de 2026 hasta la finalización de la campaña anual de peligro alto de incendios forestales de 2026**. Además, no se limitará necesariamente a los municipios directamente afectados, ya que también podrá aplicarse cuando los incendios provoquen perjuicios a personas trabajadoras o empresas situadas en otras localidades, como ocurre en supuestos de evacuaciones, restricciones de acceso o cierre de centros educativos.

La principal novedad es la creación de una **prestación extraordinaria financiada por el SEPE**, vinculada a la suspensión del contrato de trabajo a iniciativa de la propia persona trabajadora. La suspensión podrá tener una duración máxima de cuatro meses, no exigirá un periodo mínimo de cotización y no consumirá las cotizaciones acumuladas para futuras prestaciones por desempleo. El derecho nacerá desde la fecha efectiva de la suspensión.

La medida podrá solicitarse, entre otros supuestos, cuando la persona trabajadora no pueda acceder a su domicilio habitual por órdenes de evacuación, restricciones de acceso u otras medidas de emergencia, siempre que ello le impida recuperar los bienes necesarios para acudir al trabajo o prestar servicios y no sea posible el trabajo a distancia.



También podrá aplicarse cuando resulte necesario dedicar la jornada laboral al traslado, limpieza o acondicionamiento del domicilio, a la recuperación de enseres y efectos personales o a la realización presencial de trámites necesarios para obtener documentación oficial.

Asimismo, se incluyen los deberes de cuidado derivados de los incendios respecto del cónyuge, pareja de hecho, familiares hasta segundo grado o personas convivientes. Esta protección comprenderá también los cuidados necesarios como consecuencia del cierre de centros educativos u otros servicios ubicados en los municipios afectados.

Por otra parte, se reconoce un **permiso por fallecimiento vinculado a los incendios de hasta cinco días hábiles**, que podrá disfrutarse desde el hecho causante hasta los cinco días hábiles posteriores al sepelio.

La solicitud deberá comunicarse expresamente a la empresa y acompañarse de la documentación acreditativa correspondiente. La empresa deberá remitir el certificado empresarial al SEPE, como máximo, al día siguiente de recibir la solicitud. Además, cualquier medida desfavorable adoptada contra la persona trabajadora por ejercer estos derechos será calificada como nula.

Una vez publicado el real decreto-ley en el BOE, será necesario analizar con detalle el procedimiento de gestión de las solicitudes y adaptar, en su caso, los protocolos internos, los planes de contingencia y los criterios de actuación de las empresas ante este tipo de emergencias.



El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Newsletter contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Newsletter como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.

CONTACTO ETL GLOBAL ADD

PARA MÁS INFORMACIÓN



ÓSCAR MANCEBO

Socio | Área Laboral

omancebo@etl.es

93 202 24 39



ETL GLOBAL ADD es una firma jurídica multidisciplinar de carácter global, especializada en el asesoramiento integral personalizado a empresas y particulares con más de 20 años de experiencia.

Disponemos de oficinas en Barcelona, Tarragona, Girona, Sabadell, Reus, Sitges y Valls.

Desde el año 2016, estamos integrados en el grupo ETL GLOBAL.

De origen alemán y con más de 120 despachos repartidos en el territorio español, ETL GLOBAL ocupa la 5ª posición en los rankings de facturación de empresas de servicios profesionales de auditoría y el 8º puesto en el ranking de firmas jurídicas en nuestro país.

ETL GLOBAL es el líder en Europa con más de 320.000 clientes Pymes situándose en la 5ª posición a nivel europeo y en el puesto décimo quinto a nivel mundial.

www.etlglobaladd.es

ETL GLOBAL ADD