

ACERCA DE LAS CONTROVERTIDAS RELACIONES LABORALES EN LAS CLÍNICAS DENTALES

ABOUT CONTROVERSIAL LABOR RELATIONS IN DENTAL CLINICS

ÁNGEL GUILLÉN PAJUELO

Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universitat de València

ORCID: 0000-0003-0226-1661

RESUMEN

Palabras clave: dentista, laboral, autónomo, dependencia

La relación laboral de los dentistas puede encuadrarse en distintas modalidades dependiendo del contexto en que desarrollen su actividad. En el ámbito privado, muchos dentistas ejercen como trabajadores autónomos o bajo regímenes mercantiles, aunque también existen casos en los que se integran como asalariados en clínicas odontológicas.

Debido a esta heterogeneidad de vínculos laborales de los profesionales de la odontología, la determinación de la existencia de una verdadera relación laboral se basa en elementos como la ajenidad, la dependencia y la retribución. En ocasiones, la figura del falso autónomo genera controversias jurídicas, especialmente cuando concurren indicios de subordinación efectiva. La jurisprudencia ha abordado con frecuencia esta problemática, clarificando los criterios que permiten distinguir entre un vínculo laboral y una prestación de servicios autónoma en el sector odontológico.

ABSTRACT

Keywords: dentist, labor, autonomous, dependence

The employment relationship of dentists can be classified into different categories depending on the context in which they carry out their activity. In the private sector, many dentists work as self-employed workers or under commercial regimes, although there are also cases in which they are employed as employees in dental clinics.

Due to this heterogeneity of employment relationships among dental professionals, determining the existence of a true employment relationship is based on factors such as non-employment, dependency, and remuneration. Occasionally, the concept of false self-employment generates legal controversies, especially when there are indications of actual subordination. Case law has frequently addressed this issue, clarifying the criteria that distinguish between an employment relationship and independent service provision in the dental sector.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN: UNA SUCINTA APROXIMACIÓN AL CONTEXTO DE LA PROBLEMÁTICA
2. LA RELACIÓN LABORAL POR CUENTA AJENA *VERSUS* EL TRABAJO AUTÓNOMO
3. PRESUPUESTOS DE LABORALIDAD (O NO) DEL COLECTIVO DE DENTISTAS
4. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LA DOCTRINA JUDICIAL EN LA MATERIA: ¿CAMBIO DE CRITERIO A RAÍZ DE LA VIGENCIA DE LA LEY DEL ESTATUTO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO?
5. VALORACIÓN FINAL Y PROPUESTAS DE *LEGE FERENDA* PARA REGULAR EL SECTOR

1. INTRODUCCIÓN: UNA SUCINTA APROXIMACIÓN AL CONTEXTO DE LA PROBLEMÁTICA

El mercado de trabajo es un ámbito de la sociedad en constante evolución¹ en el cual van surgiendo nuevos empleos, formas de trabajo, técnicas y avances tecnológicos² que hacen necesaria la adaptación del ordenamiento jurídico-laboral a dichas novedades³. Del mismo modo, las nuevas formas de gestión empresarial y de los propios recursos humanos con los que cuentan las compañías también buscan mejorar la eficiencia y maximizar sus beneficios y, en algunos casos, reducir las obligaciones para con la Seguridad Social en detrimento de los derechos de los trabajadores⁴. Este tipo de gestión puede darse con la connivencia y el acuerdo, en cierta medida, de los propios trabajadores debido a que sus ingresos son más elevados convergiendo, por tanto, los intereses tanto del empresario como del trabajador.

Al hilo de la querencia por una menor implicación en términos laborales surge, como máximo estandarte de esta estrategia, la figura del falso autónomo

¹ Fernández Marín, A. M.; Riquelme Perea, Prudencio J. y López Martínez, M., “El enfoque de los mercados de trabajo segmentados: origen y evolución”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 38, nº1/2020, p. 175.

² Interesante la reflexión de Malo Ocaña acerca de las nuevas formas de empleo que, con posterioridad, saldrá a colación en este artículo en relación con el análisis de la “frontera” entre el trabajo por cuenta ajena y autónomo de los profesionales odontólogos: “*También se asocian a las nuevas formas de empleo, las relaciones laborales que parecen situarse entre la relación laboral asalariada (el trabajo por cuenta ajena) y el trabajo autónomo (el trabajo para cuenta propia). Formalmente, se trata de trabajadores autónomos, pero que trabajan en exclusiva (o casi) para una sola empresa cliente y tienen una fuerte relación de dependencia respecto de ella, de forma que apenas tienen control sobre aspectos clave de su trabajo*” en Malo Ocaña, M.Á., “Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales”, *Papeles de Economía Española*, nº156/2018, p. 147.

³ Goerlich Pesset, J.M., “Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo”, *Gaceta sindical: reflexión y debate*, nº27/2016, p. 187.

⁴ Todas las referencias a trabajadores como masculino genérico a lo largo de este estudio (forma masculina no marcada) es comprensivo de una referencia aplicable tanto a trabajadores como a trabajadoras.

como una nueva *subclase*⁵ en tanto que relación que pretende establecer una ventaja competitiva⁶ burlando alguna de las notas de laboralidad que caracteriza la relación laboral por cuenta ajena. Se da la circunstancia de que en la amplitud y heterogeneidad del conjunto del mercado de trabajo⁷ existen profesiones más proclives⁸ a los falsos autónomos como son, por ejemplo, los profesionales liberales o sanitarios que desarrollan su prestación con un cierto grado de autonomía técnica habida cuenta, también, de su formación y sus conocimientos.

En particular, una de esas profesiones en donde se pueden suceder los casos de falso autónomo es el de las personas dentistas. En un contexto como el actual donde la salud bucodental ha cobrado una vital importancia⁹ en el conjunto de la población, el aumento tanto de clínicas y servicios dentales como de profesionales odontólogos¹⁰ han ido de la mano en los últimos años. En la actualidad, según el Informe técnico del Consejo de Dentistas de España anteriormente citado, existen en España alrededor de 43.000 personas dentistas colegiadas que están ejerciendo su labor tanto en el sector privado como, en mucha menos proporción, eso sí, en el servicio público. El dinamismo tanto a nivel económico como laboral del sector de las clínicas dentales ha tenido como consecuencia una diversa y variada forma de gestión de las mismas incluido una parte muy importante de su personal, es decir, los propios odontólogos.

⁵ Álvarez Cuesta, H., “La Lucha contra los “falsos autónomos” en la prestación de servicios vía app. El caso “Deliveroo””, *Iuslabor*, nº2/2018.

⁶ Sanz de Miguel, P., “Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 37, nº1/2019, p. 68.

⁷ Bandera Gallego, J.C., “¿Abogados contratados o falsos autónomos? Estado de la cuestión y actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, nº/2021, p. 74.

⁸ El mayor o, al menos, unos de los mayores exponentes del falso autónomo en los últimos años han sido los repartidores de plataformas digitales de comida a domicilio denominados como ‘riders’ y que han sido objeto de inspiración para el legislador a la hora de acometer cambios legales verdaderamente sustanciales. Véase, en este sentido, la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 2021. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-15767

⁹ Así lo indican los resultados del Observatorio de la Salud Oral puesto en marcha por el Consejo de Dentistas y la Fundación Dental Española. Disponible en <https://consejodentistas.es/el-observatorio-de-la-salud-oral-espanol-publica-los-resultados-de-su-estudio-sobre-la-practica-profesional-odontologica/>

¹⁰ Según los datos que refleja el Consejo General de Dentistas, mediante el informe técnico sobre la demografía de los dentistas en España donde se analiza la densidad de profesionales por población. Disponible <https://consejodentistas.es/el-consejo-general-elabora-un-informe-tecnico-sobre-la-demografia-de-los-dentistas-en-espana/>

Este auge de la profesión de dentista también se ha visto reflejado en la demanda de estudios universitarios en las facultades de odontología¹¹ del territorio. El interés por parte de personas jóvenes que forma parte del alumnado de la enseñanza superior en obtener la titulación que les permita ejercer como dentistas es directamente proporcional al aumento de las colegiaciones y de la oferta de dichos estudios en las universidades, especialmente de carácter privado. Tanto la mayor oferta como demanda de servicios dentales, a nivel de salud y estético, facilitan de algún modo esas diversas formas de gestión de los recursos humanos en el sector.

Tal y como se hacía referencia al mercado laboral en su conjunto con anterioridad, la odontología también reviste una cierta heterogeneidad en cuanto a sus empleadores: clínicas dentales particulares, grupo de clínicas dentales (grupo de empresas), franquicias y profesionales por cuenta propia. Existe una multitud de casuísticas distintas que obedecen a intereses tanto empresariales como particulares que pretenden adaptar el vínculo laboral entre empleador y empleado como mejor se ajuste a sus necesidades.

Las situaciones particulares que se pueden dar en cualquier clínica dental son, sin duda, de mucho interés para su estudio en tanto la delimitación del propio vínculo laboral es clave para una gestión adecuada de los empleados. Puede, en una sola clínica, únicamente, haber odontólogos contratados por cuenta ajena con carácter ordinario, atendiendo a las condiciones establecidas en el convenio colectivo de aplicación; puede, también, en una misma clínica darse la convivencia entre dentistas con un contrato de trabajo por cuenta ajena y otros vinculados a la misma mediante el régimen de trabajador autónomo; y, por último, el empleador puede optar por no tener ningún odontólogo en plantilla y recurrir a los servicios de dentistas autónomos según la demanda y las necesidades de la clientela.

La controversia acerca de las relaciones laborales en las clínicas dentales podría decirse que entra dentro de lo lógico pues es un ámbito laboral donde coexisten múltiples fórmulas de contratación. Así, el régimen jurídico-laboral de los odontólogos ya ha sido objeto de debate jurídico, es cierto, aunque en mayor medida en términos de doctrina judicial y no tanto de doctrina científica. Los pronunciamientos de juzgados y tribunales han sido también diversos, atendiendo a las circunstancias singulares de cada uno de los casos analizados judicialmente. En cualquier caso, sí que arrojan una serie de directrices de suma importancia para la gestión laboral en el sector y, de nuevo, refuerzan la argumentación jurídica en torno a la figura del falso autónomo, siempre controvertida.

¹¹ Según datos del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, para el curso académico 2024/25, las universidades españolas ofertaron un total de 2.742 plazas para el Grado de Odontología, un 2,2% más que el curso anterior. Disponible en <https://consejodontistas.es/lapletora-profesional-en-odontologia-sigue-generando-precariedad-laboral-y-emigracion/>

Lo que se plantea en este trabajo es un estudio integral de la evolución del contexto legal y laboral de la profesión de los dentistas, así como un análisis del adecuado encaje de la relación laboral de los mismos con sus empleadores. Para todo ello es pertinente examinar todas y cada una de las características propias de su prestación de servicios al mismo tiempo que las posibilidades existentes para su contratación: o bien como trabajadores por cuenta ajena o bien como trabajadores por cuenta propia. Además, con la finalidad de enriquecer el propio estudio, se lleva a cabo un repaso de las principales resoluciones judiciales en la materia.

2. LA RELACIÓN LABORAL POR CUENTA AJENA *VERSUS* EL TRABAJO AUTÓNOMO

Es evidente que, una vez configurado el contexto de la problemática, la misma radica, principalmente, en la determinación de en qué casuística concreta se da una relación laboral por cuenta ajena vehiculada a través del contrato de trabajo o, por el contrario, las características de la prestación de servicios de los dentistas en clínicas dentales se pueden sustanciar a través de una relación mercantil en tanto que trabajadores autónomos.

Con tal finalidad, resulta pertinente establecer una clara diferenciación a través de sus propias características y regulación de ambas modalidades de trabajo. No en vano, las fronteras entre la laboralidad¹² y la prestación por cuenta propia, con sus múltiples acepciones, aunque con un encuadramiento jurídico único¹³ se han ido difuminando, lo que comporta una dificultad extra para deslindar las relaciones contractuales laborales y no laborales¹⁴. Resulta imprescindible el estudio de cada caso de forma independiente y aislada para determinar qué características se adecúan más a cada uno de ellos: trabajo por cuenta ajena o trabajo autónomo.

La protección del trabajador, sujeto que la doctrina *iustlaboralista* sitúa como el eslabón más débil de la relación laboral, es la principal razón de ser de las normas laborales. A través de la intervención estatal plasmando esa tutela del trabajador en las leyes de carácter laboral se limitan las condiciones que puede arbitrar un contrato de trabajo: tiempo de trabajo, descanso, salario, funciones, derecho de asociación, extinción o vacaciones, que suponen un escudo irrenunciable para el colectivo de trabajadores. Dentro de esos límites establecidos por el regulador puede darse,

¹² Martín Valverde, A., “Fronteras y “zonas grises” del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº38/2002, p. 23.

¹³ Montoya Melgar, A., “Trabajo dependiente y trabajo autónomo ante el Derecho del Trabajo», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº81/2005, p. 37.

¹⁴ Navarro Nieto, F., “El trabajo autónomo en las ‘zonas grises’ del Derecho del Trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, nº4/2017, p. 65.

efectivamente, el juego de la autonomía de las partes en pactar unas condiciones de trabajo. Pero para ello primero deben concurrir una serie de circunstancias que permitan calificar ese trabajo como por cuenta ajena.

El ordenamiento jurídico-laboral ha configurado la relación laboral por cuenta ajena alrededor de cuatro notas: voluntariedad, retribución, dependencia y ajenidad, siendo las dos últimas las que más controversias generan a la hora de su análisis y determinación. Así, el Estatuto de los Trabajadores¹⁵ (ET) determina en su artículo primero que su ámbito de aplicación comprenderá *“a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.”*

Como nota preliminar la relación laboral deberá tener, necesariamente, el carácter personalísimo, es decir, que se lleve a cabo personalmente¹⁶ por parte del trabajador contratado. No obstante, la sustitución ocasional del trabajador por algún motivo justificado, ausencias o eventuales incapacidades no desvirtúa la forma personal del trabajo¹⁷.

El vínculo laboral entre el empresario y la persona trabajadora deberá ser fruto del libre acuerdo entre las partes y llevarse a cabo de forma voluntaria, sin que pueda mediar en este acuerdo ningún tipo de coacción o presión. La voluntariedad recae, precisamente, en que el consentimiento se lleva a cabo libremente, diferenciándose así de las prestaciones personales obligatorias¹⁸ en las cuales la nota de la voluntariedad es inexistente. Para que un contrato de trabajo sea válido debe constituirse a través de la concurrencia de la voluntad de ambas partes, si bien, ahondando en el eslabón más débil del empleo, el trabajador, la necesidad personal, económica o de cualquier índole de la persona para poner a disposición su trabajo no desdibuja la existencia de la nota de voluntariedad.

De manera imprescindible deben concurrir las características de libertad y voluntariedad en un contrato laboral debido a que dicha contratación tiene un carácter bilateral. Sin embargo, cuando media en una prestación una cláusula legal que obliga a llevar a cabo tal servicio, pasa a ser otra figura que recoge la ley, pero, eso sí, totalmente ajena a la contratación dentro del ordenamiento jurídico laboral.

¹⁵ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

¹⁶ Entre otras: Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 22 de enero de 2001 (Rec. 1860/2000).

¹⁷ Así lo indica, por todas, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 de enero de 2000 (Rec. 582/1999).

¹⁸ Artículo 1.3.b del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez se certifica la voluntariedad de la relación laboral, la segunda cuestión de notable importancia que se ha de dilucidar es la remuneración¹⁹ a cambio de la prestación de servicios por parte del trabajador. Del mismo modo, el empleador debe obtener un beneficio, aunque este no sea propiamente lucrativo, pues existen entidades o asociaciones sin ánimo de lucro que se benefician del trabajo de sus empleados. En cualquier caso, aunque el empleador no persiga fines de lucro, la retribución de los trabajadores nada tiene que ver con el riesgo empresarial.

Cuando no concurre la nota de la retribución, se observa un trabajo amistoso, familiar, benévolo o de buena vecindad no considerado por el Estatuto de los Trabajadores como una relación laboral. La legislación laboral, en este caso, reconoce que puede haber alguna prestación de servicios, por supuesto, de forma ocasional²⁰ y que dichos servicios no comporten una contraprestación económica para quien lo realiza; más bien se haga como acto de amistad o buena voluntad a riesgo y cuenta propia. Una de las cuestiones delicadas en los trabajos amistosos son los posibles riesgos derivados de accidentes mientras se está realizando el trabajo o el servicio, pues al no estar este protegido por un contrato de trabajo es la propia persona que decide, eso sí, *motu proprio* realizar el trabajo amistoso el que deberá asumir las consecuencias derivadas de un posible accidente.

En cuanto a la dependencia y ajenidad, el trabajo dependiente implica el sometimiento a las órdenes del empresario, como una manifestación del poder de dirección de este último, regulado en el artículo 20 del ET, y que le faculta para emitir instrucciones sobre la prestación del trabajo. Así, la dependencia es la inserción en el círculo rector y disciplinario²¹ empresarial²² por parte del trabajador. Tanto de lo establecido legal como doctrinalmente se deducen varias características que, todas ellas en su conjunto, forman y construyen el concepto de dependencia en las relaciones de trabajo. En un primer momento se configura la dependencia como el sometimiento del trabajador al poder de dirección del empresario, pero, a su vez, también el poder disciplinario o la facultad de ordenación del trabajo

¹⁹ En este sentido, la cantidad percibida debe consistir en una verdadera retribución (salario) y no en una mera compensación de gastos ocasional. Así lo ha establecido el criterio jurisprudencial, entre otras: STSJ de Extremadura de 13 de marzo de 2000 (AS 2000/1697) y la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 de junio de 1984 (RJ 1984/3963).

²⁰ Arrieta Idiákez, F.J., “El trabajo ocasional como forma atípica de trabajo. Contextualización, tratamiento en España y propuesta de mejora”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 10, n°3/2022, p. 168.

²¹ Término utilizado en la reiterada jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Por ejemplo: SSTs de 23 de octubre de 2003 (Rec. 677/2003), de 17 de noviembre de 2004 (Rec. 6006/2003) y de 6 de octubre de 2005 (Rec. 2224/2004).

²² Montoya Melgar, A., *El poder de dirección del empresario*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965, p. 72.

del empresario²³ manifestando tanto en el poder de vigilancia como en las modificaciones sustanciales de trabajo debidas a cambios en el seno de la empresa de carácter tecnológico, organizativo o productivo, entre otras.

La general atribución al sometimiento del trabajador al ámbito de dirección y organización del empleador ya sea persona física, jurídica o entidad sin personalidad jurídica, no se puede sostener únicamente mediante el poder de dirección empresarial, sino que es pertinente unir de manera indisoluble tanto el poder disciplinario como las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo. Todas estas características sí que permiten demostrar la dependencia ya que, si bien existe la figura del *ius resistentiae*, el trabajador tiene el deber de obediencia a las órdenes dictadas por parte del empresario (o persona en quien delegue este) sobre la forma en la cual desarrollar un trabajo individual o juntamente con otras personas trabajadoras.

El trabajo por cuenta ajena puede definirse como aquella prestación de servicio donde se le atribuye a un tercero, o empresario, los beneficios y los frutos de ese trabajo, en tanto que la ordenación y la propiedad de los medios de producción o servicios son propiedad de este. Así es como la ajenidad²⁴ en tanto que criterio definitorio²⁵ del contrato de trabajo, se compone tanto de la ajenidad en los frutos, es decir, la transmisión a un tercero de los resultados del trabajo prestado²⁶ como también de la ajenidad en los riesgos²⁷ y que la unión de ambos conceptos constituye de forma total y en su conjunto el elemento esencial del trabajo por cuenta ajena.

La ajenidad en los riesgos explica el hecho de realizar la prestación de servicio sin responsabilizarse de los riesgos del trabajo, siendo asumidos estos por el empresario en tanto que titular del patrimonio y de los medios económicos y productivos. Del mismo modo, el propio empleador se dice que asumiría el riesgo en su posición de administrador de la empresa, en caso de que sea un empresario con personalidad jurídica que revista forma de sociedad, o bien persona física o

²³ Todas estas características son notas o indicios de la existencia de la dependencia, debiendo prevalecer la presunción *iuris tantum* de su presencia. Así lo establece la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en distintas resoluciones como las SSTs de 10 de julio de 2000 (Rec. 4121/1999) relativa a un supuesto de perito tasador; la de 15 de octubre de 2001 (Rec. 2283/2000) sobre un agente de seguros; o bien la que más se ajusta al supuesto objeto de estudio, la sentencia de 7 de octubre de 2009 (Rec. 4169/2008) respecto de odontólogos de clínicas privadas.

²⁴ La reiterada jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo fija la ajenidad como un concepto omnicompreensivo. Véase, al respecto, SSTs de 31 de marzo de 1997 (Rec. 3555/1996), de 19 de diciembre de 2005 (Rec. 5381/2004) o de 20 de enero de 2015 (Rec. 587/2014).

²⁵ Alarcón Caracuel, M. R., “La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, nº28/1986, p. 495.

²⁶ Sánchez – Rodas Navarro, C., “El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº37/2002, p. 41.

²⁷ Bayón Chacón, G., *Manual de Derecho del Trabajo*, Marcial Pons, Madrid, 1972, p. 15.

entidad sin personalidad jurídica, ya que respondieran con los bienes de la sociedad o con los suyos propios, presentes y futuros, en caso de quiebra o extinción de la sociedad. Este es un riesgo que, evidentemente, no asumiría el trabajador. Aunque también pueda verse afectado (y perder su trabajo), no se puede calificar al trabajador como responsable de la administración patrimonial o económica de la empresa, aun teniendo funciones de gerencia o dirección, siempre y cuando no ostente, a la misma vez, la propiedad de la empresa.

En otro orden de cosas y de forma opuesta a la ajenidad en los riesgos, se manifiesta la ajenidad en los frutos, esto es, el beneficio económico obtenido mediante la actividad empresarial que será propiedad también del empresario. Como ocurre en la ajenidad en los riesgos, el trabajador como sujeto que forma parte de la empresa, también se beneficia de los frutos de la empresa puesto que las relaciones laborales nacen con el objetivo de perdurar y si la empresa genera negocio y beneficio se presupone que las personas empleadas tendrán una situación más favorable y podrán recibir un salario más elevado.

En definitiva, las notas de laboralidad suponen una guía irrenunciable para la determinación del carácter laboral de un vínculo, sin perjuicio de que dichas características no siempre guardan una interpretación inequívoca, sino que cuentan con algunos claroscuros. Las principales controversias²⁸ que dan lugar a dudas, con todo y prevaleciendo la presunción de laboralidad ante las ingeniosas estrategias para eludirla²⁹, son la concreción de los conceptos como ajenidad y dependencia, las nuevas realidades sociales y tecnológicas y la delimitación de fronteras³⁰ entre otro tipo de contratos que pueden asemejarse al contrato de trabajo.

Por otro lado, encontramos otras personas que realizan su trabajo o su prestación de servicios por cuenta propia, es decir, de forma autónoma³¹ y que también entra a regular el Derecho del Trabajo³². En nuestro país, el colectivo de trabajadores autónomos está muy arraigado en la sociedad y en el tejido productivo suponiendo una buena parte del total de trabajadores. La Ley 20/2007, de 11 de

²⁸ Como ejemplo, véase Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 19 de febrero de 2014 (Rec. 3205/2012).

²⁹ Moreno Gené, J., “Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto. ¿Y ahora qué?”, *Revista de estudios jurídico laborales y de Seguridad Social*, n°4/2022, p. 164.

³⁰ Martín Valverde, A. (1999), “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en el Derecho comunitario europeo”, en AA. VV., *Trabajo Subordinado y Trabajo Autónomo en la Delimitación de Fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en Homenaje al Profesor José Cabrera Bazán*, (J. Cruz Villalón, Coord.), Tecnos, Madrid, 1999, p. 93.

³¹ Esto es, sin que concurren las notas de dependencia y ajenidad. Sirva de referencia, las resoluciones de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 31 de marzo de 1997 (Rec. 3555/1996) y de 3 de mayo de 2011 (Rec. 2228/2010).

³² Rodríguez Piñero Bravo – Ferrer, M. y Casas Baamonde, M. E., “El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo”, *Revista de Relaciones Laborales*, n° 7-8/2000, p.3.

julio, del Estatuto del trabajo autónomo³³ (LETA) define a estos como “*las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.*”

De la definición que da la LETA en su artículo primero relativo a los supuestos incluidos en su ámbito de aplicación se desprende que el carácter personalísimo de la prestación junto con la retribución, tal y como señala la misma cuando se refiere a título lucrativo, coinciden con las notas de voluntariedad y dependencia de la relación laboral por cuenta ajena. Ahora bien, las claras diferencias estriban en la dependencia y ajenidad del trabajo autónomo³⁴ respecto al contrato de trabajo auspiciado por el ET.

En este sentido, los trabajadores autónomos llevan a cabo su prestación de servicios sin estar dentro del círculo rector de un empleador, es decir, no reciben órdenes ni instrucciones sobre el modo en el que desempeñar su labor. Tampoco están sujetos a un horario, a un régimen disciplinario o a cualesquiera otras directrices que pudiera tener la empresa para con sus empleados. Todas estas características permiten estipular que los autónomos no están sometidos a la dirección y organización de la empresa. Más bien, realizan un servicio determinado y perciben una cantidad económica a cambio de ello mediante la emisión de una factura. No media, pues, entre la prestación de servicios y el cliente un contrato de trabajo, ya que los trabajadores autónomos acostumbran a tener varios clientes (salvo algunas excepciones que posteriormente se analizarán) a lo largo de su actividad laboral.

Se observa, por tanto, que los trabajadores autónomos no tienen *jefe* y no reciben órdenes de superiores jerárquicos, pues no los tienen ni dependen de los mismos. La otra nota particular del trabajo autónomo es la asunción del riesgo y ventura del negocio o lo que, en otros términos, podría deducirse como la falta de ajenidad. Esto se explica porque los beneficios de sus servicios los obtiene directamente el autónomo, a diferencia del trabajador por cuenta ajena que el lucro lo cosecha el empresario y luego transfiere un salario mensual al empleado. Por el contrario, si se dan impagos, si disminuye el beneficio o un cliente del mercado decide contratar con otro autónomo u otra empresa, es directamente responsabilidad del propio autónomo. Las relaciones con el mercado, la búsqueda de clientes y las distintas acciones vinculadas al desarrollo del negocio son una tarea que asume la persona autónoma.

³³ BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20/con>

³⁴ Landaburu Carracedo, M. J., “Presente y futuro de los trabajadores autónomos a partir del contenido de la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo”, *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, nº96/2008, p. 52.

De la ajenidad, lo que más interés reviste en la figura de los trabajadores autónomos es la distinción que se establece, al igual que se hace en el trabajo por cuenta ajena, entre la ajenidad en los riesgos y la ajenidad en los frutos. En ambas definiciones encaja perfectamente la situación singular en la que se encuentran los trabajadores autónomos. A mayor abundamiento, la figura del trabajador autónomo no es incompatible con tener una relación por cuenta ajena con otro empleador. Esto es, una persona puede ser empleado de una empresa y ejercer por cuenta propia, como autónomo, para otros clientes. Evidentemente, no deberá comportar ningún tipo de incompatibilidad o competencia desleal con su empleador y deberá estar de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos (RETA) superponiéndose sus cotizaciones en el régimen general de la Seguridad Social.

Finalmente, es pertinente mencionar una figura ciertamente novedosa³⁵ a la que se refiere el Estatuto del Trabajador Autónomo. Concretamente, el capítulo tercero de la norma que regula el trabajo por cuenta propia alude al régimen profesional del trabajador autónomo dependiente económicamente, comúnmente conocido como TRADE. Se trata, pues, de un trabajador autónomo pero que cuenta con un cliente principal del cual depende, en gran medida, su actividad, por percibir de éste la mayoría de sus ingresos.

Como se ha mencionado con anterioridad, la figura del autónomo (y, por ende, del falso autónomo) se ha utilizado para disfrazar auténticas relaciones laborales debido a que, en algunas ocasiones, las líneas que diferencian la ajenidad y dependencia son muy finas³⁶. Para evitar dicha circunstancia, la LETA introduce el TRADE como una figura intermedia³⁷ siempre dentro del carácter por cuenta propia del trabajo, con el objetivo de dotar de mayor protección a un determinado colectivo de trabajadores autónomos con especiales características.

Así, el artículo undécimo de la LETA indica que los TRADE son aquellos que *“realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.”* A mayor abundamiento, para clarificar la ausencia de ajenidad y dependencia, la norma manifiesta que para poder tener la condición

³⁵ Guerrero Vizuete, M. E., *El Trabajador Autónomo Dependiente Económicamente: un estudio jurídico laboral*, Lex Nova, Madrid, 2013, p. 29.

³⁶ A veces con la inclusión en el contrato de trabajo de cláusulas tendentes a disfrazar la verdadera naturaleza de la relación como, por ejemplo, la posibilidad de sustituir al trabajador, tal y como señala la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sus sentencias de 15 de junio de 1998 (Rec. 220/1997) y de 17 de enero de 2000 (Rec. 1093/1999).

³⁷ López Fernández, R., “Delimitación conceptual del TRADE”, en AA. VV., *Trabajo autónomo: regulación jurídica y perspectivas: régimen profesional, modalidades y Seguridad Social* (Sánchez Castillo, M. M., Dir), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, p. 151.

de TRADE, además de cumplir con las notas de la definición anterior, deberán concurrir otras particularidades, a saber: no tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes; no ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente; disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente; desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente; percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.

En suma, tanto la figura de trabajador autónomo *común* como los TRADE suponen alternativas en cuanto a la prestación de servicios por cuenta propia diferenciándose, eso sí, claramente, del contrato de trabajo y de la relación laboral común entre empresario y trabajador.

3. PRESUPUESTOS DE LABORALIDAD (O NO) DEL COLECTIVO DE DENTISTAS

Las casuísticas que se dan en el mercado de trabajo, como bien se ha señalado en la introducción de este estudio, a través de sus diversas relaciones jurídicas³⁸ son múltiples³⁹ por no decir *quasi* infinitas. La gestión de las clínicas dentales es un ámbito que está, todavía a día de hoy, en continuo desarrollo y cambio permanente. Los centros dentales particulares, regentados por un profesional odontólogo o bien por un empresario que contrata a dentistas, ha sido tradicionalmente la forma más común de administrar la propiedad de las clínicas dentales. Puede darse que cuente con una sola clínica, o bien con distintas, pero en ningún caso bajo una marca comercial o franquicia, más bien teniendo diversos centros dentales en la misma localidad, comarca o provincia, con el mismo nombre de la clínica dental de origen.

Debido a la alta demanda de los servicios dentales a causa de una mayor concienciación de la población al respecto de la salud bucodental, empiezan a proliferar empresas que abren, gestionan y también franquician clínicas dentales bajo el nombre de una marca comercial. Estas, a diferencia de las clínicas

³⁸ Almansa Pastor, J., *Derecho de la Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 1991, p. 236.

³⁹ “Las fronteras entre el TRADE, el autónomo y el asalariado se hacen presentes, ahora más que nunca, también en el plano práctico” en Monereo Pérez, J.L. y López Insúa, B.M., “Las difusas fronteras entre el trabajo asalariado y por cuenta propia. Riders y plataformas digitales de nuevo a examen en la doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº4/2020, p. 8.

tradicionales, se expanden por el conjunto del territorio nacional tanto en ciudades importantes como en municipios pequeños y medianos, siempre y cuando se cumplan con las condiciones de su franquicia. A partir de la imagen comercial de la marca se realizan campañas de publicidad y marketing para captar clientes y rentabilizar la inversión realizada tanto en la apertura de clínicas dentales como en los centros franquiciados.

El primer supuesto que resulta el más sencillo de resolver, es la clínica dental que contrata a sus profesionales odontólogos como trabajador asalariado⁴⁰ mediante el contrato de trabajo, como origen o causa de la relación laboral individual⁴¹. Con independencia del modo de gestión mediante el cual se administra la clínica, si ésta cuenta con dentistas bajo el ámbito de dirección y organización de la misma y percibe los beneficios de los servicios remunerando, como contraprestación, el trabajo de sus dentistas, es evidente que se trata de una relación laboral por cuenta ajena. El ejercicio y desarrollo de una profesión denominada tradicionalmente como liberal no es óbice para que ésta pueda llevarse a cabo en calidad de asalariado⁴².

En consecuencia, los dentistas estarán sometidos a las órdenes e instrucciones técnicas de la clínica y, en caso de que exista, a la dirección médica de la entidad empleadora, así como tendrán que realizar una jornada determinada según el horario establecido en el contrato de trabajo.

La doctrina del falso autónomo y la jurisprudencia del Tribunal Supremo han consolidado que lo decisivo es la dependencia y ajenidad en la prestación. El caso Glovo⁴³ reconoció que la plataforma ejercía control suficiente para presumir la laboralidad, aunque se trate de un mandato legal directo⁴⁴. Si ese mismo razonamiento se aplica a los dentistas, la presunción de laboralidad derivaría de la estructura organizativa y del control clínico-comercial de la consulta dental como hecho conocido que permitiría deducir la existencia⁴⁵ de las notas de ajenidad y dependencia.

Por tanto, el traslado analógico supone afirmar que cuando el dentista presta sus servicios de forma personal, retribuida, continua y bajo las directrices

⁴⁰ García Murcia, J., *El concepto de trabajador asalariado: notas legales, indicios y otros indicadores de origen jurisprudencial*, Tecnos, Madrid, 2023, p. 13 y ss.

⁴¹ García de Haro, R., *La posición jurídica del trabajador subordinado*, Rialp, Madrid, 1963.

⁴² García Testal, E., *Ejercicio asalariado de profesiones liberales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006, p. 39.

⁴³ Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 de septiembre (Rec. núm. 4746/2019).

⁴⁴ Mella Méndez, L., “La protección de los repartidores de plataformas tras el RD-ley 9/2021: ¿se está ante una verdadera presunción «iuris tantum» de laboralidad?”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº244/2021, p. 2.

⁴⁵ Rodríguez Piñero Royo, M., *La presunción de existencia del contrato de trabajo*, Civitas, Madrid, 1995, p. 29.

económicas y organizativas de la clínica, debe presumirse la existencia de relación laboral ordinaria, siendo la clínica quien debería probar lo contrario.

La aprobación de la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, conocida como Ley *Rider*, supuso la incorporación al ET de una presunción específica de laboralidad para quienes prestan servicios de reparto mediante plataformas digitales. Dicha reforma reconoció que la utilización de algoritmos y sistemas tecnológicos de control configuraba una forma contemporánea de dependencia estructural, que debía ser tratada como una manifestación moderna de la subordinación jurídica tradicional. La norma vino, así, a positivizar una tendencia jurisprudencial consolidada, que ya había identificado la existencia de relación laboral en contextos en los que el control empresarial se ejercía de forma indirecta o automatizada.

Si trasladamos esa lógica al ámbito de la odontología privada, se advierte una analogía estructural entre los repartidores de plataformas y los dentistas vinculados a clínicas mercantiles. En ambos casos, la forma contractual aparente (autónomo o arrendamiento de servicios) oculta en muchos supuestos una realidad fáctica de ajenidad y dependencia. Las clínicas suelen determinar los horarios, tarifas y protocolos de actuación; asignan pacientes, gestionan agendas electrónicas, imponen sistemas de seguimiento y calidad, y facturan directamente al cliente. Por su parte, el profesional presta sus servicios de manera personal, continuada y retribuida, sin riesgo económico propio ni control sobre los medios esenciales de producción.

De ello se desprende que el dentista se integra funcionalmente en la organización empresarial de la clínica, reproduciendo los elementos típicos del trabajo por cuenta ajena. En la medida en que el control tecnológico y organizativo de la clínica sustituye al control jerárquico clásico, la analogía con la situación de los *riders*, resulta jurídicamente pertinente. Así como el legislador reconoció en el reparto digital una nueva forma de subordinación y dependencia mediada por la tecnología⁴⁶ en esta nueva realidad laboral, también en el sector odontológico la dependencia se materializa a través de sistemas digitales de gestión clínica, de la centralización de la clientela y de la fijación unilateral de condiciones de trabajo.

Por consiguiente, una presunción de laboralidad trasladada al ámbito sanitario, al menos en actividades prestadas bajo estas condiciones, respondería al mismo fundamento: la necesidad de proteger a quienes, pese a una apariencia formal de autonomía, se insertan de hecho en la organización y dirección de una empresa ajena. Ello implicaría invertir la carga de la prueba en favor del profesional, imponiendo a la clínica la obligación de demostrar la existencia real de autonomía en la prestación. Si bien es cierto que algunos profesionales odontólogos perciben emolumentos mucho más elevados que los repartidores de plataformas digitales.

⁴⁶ Sierra Benítez, E.M., “El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI? “, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, nº4/2015, p. 10.

La extensión de la presunción de laboralidad más allá del sector de las plataformas no sería, por tanto, una innovación rupturista, sino la continuación lógica del principio de primacía de la realidad y de la doctrina sobre el falso autónomo. En el caso de los dentistas, dicha presunción no solo garantizaría una tutela laboral efectiva, sino que también contribuiría a la regularización laboral del sector, alineando el marco jurídico con la realidad económica actual de las profesiones sanitarias.

Deberán los dentistas, en el caso de ser trabajadores por cuenta ajena, contar con el instrumental, herramientas y demás artilugios necesarios para llevar a cabo las actuaciones médicas y los tratamientos dentales que se determinen, facilitándolos la clínica en el seno de sus instalaciones. Los profesionales odontólogos no serán los encargados de la relación con el mercado o los clientes, siendo su agenda, horarios y citas programadas gestionadas directamente por la clínica, siempre respetando la jornada laboral asignada. De estas relaciones con el mercado y, en definitiva, con los clientes, en términos de fijación de precios, los dentistas no tendrán ninguna responsabilidad, siendo la clínica la encargada de estipular los precios de cada servicio y tratamiento, con independencia del dentista que se encargue.

La ajenidad en los riesgos y en los frutos se ve de manifiesto en que las consecuencias de hipotéticos impagos o de disminución del volumen del negocio las asume directamente la propia clínica, por lo que el salario de los trabajadores dentistas por cuenta ajena, en ningún caso, podrá verse reducido. En los frutos, de la misma forma, la clínica dental cobrará de los clientes el dinero de los tratamientos médicos y, de forma puntual según lo pactado, ingresará a los dentistas su salario respetando lo establecido tanto en el contrato de trabajo como en los convenios colectivos de aplicación. Tal y como se ha mencionado, no reviste mayor complejidad esta forma de contratación en las clínicas dentales, pues es la más utilizada en el conjunto de empresas en nuestro país. Esto es, en el contrato de trabajo el producto del trabajo contratado pertenecerá al patrono, a quien el trabajador transferirá todos sus derechos sobre aquél⁴⁷ por el hecho mismo del contrato.

La otra vía, que contiene más aristas en términos laborales, son las clínicas, franquiciadas, familiares o particulares, que contratan, incluso a través de figuras afines al contrato de trabajo⁴⁸, a las personas profesionales dentistas mediante una prestación de servicios de carácter mercantil, es decir, bajo el paraguas del trabajo por cuenta propia. Esta modalidad contractual puede resultar más beneficiosa, al menos, para la empresa, pues se omiten las obligaciones de cotización social

⁴⁷ De la Villa Gil, L.E., “El concepto de trabajador”, *Civitas. Revista española de Derecho del Trabajo*, nº100/2000, p. 40.

⁴⁸ López Gandía, J., *Contrato de trabajo y figuras afines*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1999, p. 52.

empresarial ahorrándose una suma importante de dinero por cada dentista y, en el caso de contratar a varios, en su conjunto.

Existe también la fórmula en que los dentistas se dan de alta como profesionales autónomos y no prestan servicios para ninguna clínica, sino que alquilan su propio gabinete médico y gestionan y trabajan para su propia cartera de clientes, contando con una mayor predictibilidad en el trabajo⁴⁹ por cuanto disponen de una cartera de clientes particular. En este caso, como no hay intermediario y la relación (también la facturación) es bilateral, no puede haber ningún tipo de discusión acerca del vínculo entre dentista y cliente.

Los principales damnificados de esta forma de gestionar la contratación de trabajadores en clínicas dentales, en particular, son los propios dentistas, amén de la necesidad de estar al corriente de posibles modificaciones legislativas⁵⁰ en su normativa de aplicación. Su protección social y laboral, en lo que respecta al desempleo, incapacidad temporal o permanente, períodos de descanso y vacaciones, y a las cotizaciones sociales en su conjunto, será distinta y quedará al albur de su propio criterio y decisiones. Ahora bien, a través de la facturación mediante el RETA puede darse la circunstancia de que sus emolumentos mensuales percibidos sea sensiblemente mayor que si su contratación fuese vía contrato de trabajo. Por tanto, los profesionales autónomos odontólogos cuentan con la libertad de poder prestar sus servicios en diferentes clínicas dentales, organizándose su propia agenda, gestionando sus clientes y estableciendo su *caché* en cuanto a la contraprestación económica a percibir a cambio de su trabajo.

He ahí la disyuntiva que se presenta a la hora de escoger modalidad contractual a los dentistas, si bien optar por tener una relación laboral por cuenta ajena, limitándose, en la inmensa mayoría de los casos, a prestar servicios para una única clínica dental a cambio de un salario mensual pactado más o menos uniforme, o bien, por el contrario, distribuir su trabajo entre varias clínicas, determinando su agenda y su cantidad dineraria a percibir como autónomo.

Uno de los supuestos que está generando mayor controversia jurídica es el de la gestión de los recursos humanos por parte de las clínicas franquiciadas. Este conjunto de clínicas que cuentan con escaso personal y no del ámbito, precisamente, sanitario, realiza la contratación en términos mercantiles teniendo los dentistas que darse de alta en el RETA. Los únicos trabajadores, por tanto, que son contratados por cuenta ajena por parte de la clínica son de administración o auxiliares, pero no profesionales odontólogos. De este modo, suscriben un contrato mercantil con

⁴⁹ Sánchez – Urán Azaña, Y., “Concepto de Trabajador y Economía Digital: respuesta en el contexto internacional y en el Derecho de la UE”, *Revista Derecho Social y Empresa*, nº14/2021, p. 35.

⁵⁰ Sempere Navarro, A. V., “Modificaciones sobre el trabajo autónomo en la Ley 6/2017: una visión general”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, nº203/2017, pp. 15 y ss.

distintas características y condiciones con el dentista autónomo para desvirtuar las notas de dependencia y ajenidad.

Al respecto de la dependencia, como nota configuradora⁵¹ del objeto del contrato laboral, el dentista realizará su prestación de servicios de forma autónoma, sin estar sometido al ámbito de organización y dirección de la clínica. Es más, en algunos casos, se especifica que la clínica dental no cuenta con dirección médica. Para justificar esta autonomía organizativa se señala que será el propio profesional el encargado de gestionar su agenda, los clientes y los tramos horarios en los que tendrá disponibilidad, no asistiendo cada día a la clínica, sino que, en su mayoría, dos o tres días a la semana. Estará sujeto, eso sí, al horario comercial del centro. También será potestad del propio odontólogo autónomo elegir sus períodos de descanso o de vacaciones y la designación de un sustituto en caso de ausencias o incapacidad, quedando, en este caso, desfigurado el carácter personalísimo de la prestación.

Más allá de la autonomía organizativa, la autonomía técnica es igual o más importante. La delimitación de la autonomía en el ejercicio profesional constituye un elemento central para determinar la naturaleza jurídica de la relación que une al dentista con la clínica en la que presta servicios. Tradicionalmente, la autonomía organizativa se asocia a la capacidad del profesional para gestionar libremente los medios de producción, definir sus horarios, seleccionar a sus pacientes o fijar sus honorarios. Sin embargo, en el ámbito odontológico, esta forma de autonomía se encuentra habitualmente limitada por la estructura empresarial de las clínicas, que concentran la gestión administrativa, la agenda, la política de precios y los recursos materiales.

En contraposición, la autonomía técnica se refiere a la libertad del profesional para decidir, conforme a la normativa, los métodos, tratamientos y criterios clínicos más adecuados para cada paciente. Esta autonomía tiene su génesis en la naturaleza científica y sanitaria de la profesión odontológica, y se vincula directamente con la responsabilidad profesional y deontológica del dentista. Incluso cuando la organización empresarial restringe su capacidad de decisión económica u organizativa, el dentista conserva, al menos en principio, un margen de independencia en el ámbito estrictamente técnico, esto es, en la elección de los procedimientos clínicos, materiales o diagnósticos que mejor se ajusten a las necesidades del paciente.

No obstante, esta autonomía técnica no equivale a independencia económica o laboral. Puede coexistir con un marco de clara subordinación organizativa, en el que la clínica impone protocolos estandarizados, establece tiempos máximos por

⁵¹ Pérez Amorós, F., “El trabajador como sujeto del Derecho del Trabajo español (Su concepto legal y su emplazamiento en el estudio del Derecho del Trabajo)”, *Revista de Política Social*, nº133/1982, p. 91.

tratamiento o condiciona las decisiones clínicas a criterios comerciales. En tales supuestos, la autonomía técnica se ve erosionada, reducida a una formalidad que no altera la realidad de dependencia en la ejecución del trabajo.

Así, mientras la autonomía organizativa refleja la capacidad empresarial del profesional, la autonomía técnica expresa su competencia científica y su deber ético hacia el paciente. Desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, sólo la primera resulta determinante para excluir la laboralidad. La mera existencia de autonomía técnica por lo demás, inherente a cualquier profesión cualificada, no basta para negar la condición de trabajador por cuenta ajena cuando el profesional carece de control sobre las condiciones económicas y organizativas de la prestación.

En consecuencia, en el contexto de las clínicas odontológicas, la autonomía técnica debe entenderse como una exigencia profesional mínima, pero no como un indicio suficiente de independencia laboral. Su preservación es imprescindible desde la óptica de la responsabilidad sanitaria, pero su presencia no neutraliza la presunción de laboralidad cuando la clínica ejerce un control efectivo sobre la organización del trabajo y la relación con los pacientes.

En lo concerniente a la ajenidad, se suscriben en la contratación mercantil distintas cláusulas que pretenden poner de manifiesto que la relación es por cuenta propia y demostrar la inexistencia de ajenidad, tanto en los frutos como en los riesgos. La principal cláusula contractual en este término es que el impago por parte de un cliente de un servicio dental lo asume el dentista, no la clínica, pues de ese modo la ajenidad en los riesgos corre a cargo del profesional. Sin embargo, el cobro a los clientes es gestionado por la clínica, y es la misma la que transfiere un porcentaje del total de lo abonado por el cliente al odontólogo en concepto de retribución. Así, se puede calificar como compartida la ajenidad en los frutos, repartiéndose los beneficios del negocio entre la clínica dental y el propio dentista autónomo.

Si bien, una cuestión siempre discutible es la fijación de precios. En algunos casos, los precios los fija la clínica y, en otros, los dentistas, teniendo en consideración, eso sí, una guía orientativa de precios puesta a disposición por los centros dentales. Los clientes podrán ser captados tanto por la clínica como por el dentista, otorgando de ese modo la capacidad de relaciones de mercado también. Por último, coinciden los casos analizados por juzgados y tribunales en que la clínica cobra un canon anual a los dentistas en concepto de alquiler de instalaciones, material y personal auxiliar, lo que pretende demostrar la existencia de que el trabajo se realiza por cuenta propia.

Pero ¿qué sucede en los casos en los que el dentista autónomo tenga una notable dependencia económica de una sola clínica? Si de una sola clínica en cuestión obtiene, al menos, el 75% de sus ingresos totales, puede concertar un contrato como TRADE previa comunicación fehaciente por parte del dentista a la clínica. En dicho contrato, tal y como indica el artículo 12 de la LETA, “se

deberá hacer constar expresamente en el contrato su condición de dependiente económicamente respecto del cliente que le contrate, así como las variaciones que se produjeran al respecto” respetando siempre la circunstancia de que “la condición de dependiente sólo se podrá ostentar respecto de un único cliente.”

Mediante el reconocimiento de la condición de TRADE del dentista respecto su principal cliente, este obtiene un mayor grado de protección y regula, de alguna forma, las condiciones laborales de su prestación de servicios permitiéndole también, a su vez, prestar sus servicios para otros clientes. Esta es una figura que se adecua perfectamente a aquellos odontólogos que tengan un cliente principal que suponga la mayoría de su facturación pero que, además, de forma ocasional o puntual, obtengan ingresos de otros centros dentales que complementen sus ganancias.

El papel de la negociación colectiva para mejorar las condiciones de trabajo es una de las cuestiones fundamentales de los TRADE. En este contexto, la negociación colectiva se erige como un instrumento esencial para corregir los desequilibrios estructurales que caracterizan la relación entre el dentista dependiente y la clínica. Aunque el TRADE no disfruta del mismo nivel de protección que el trabajador asalariado, la propia LETA en su artículo 13 prevé la posibilidad de acuerdos de interés profesional, negociados por asociaciones representativas de trabajadores autónomos y las empresas o asociaciones de empresas a las que prestan servicios. Estos acuerdos permiten establecer condiciones homogéneas en materias como remuneración mínima, tiempos de descanso, prevención de riesgos laborales, formación continuada o seguros de responsabilidad profesional.

La importancia de estos instrumentos es doble. En primer lugar, contribuyen a reducir las diferencias contractuales entre las clínicas y los dentistas que, pese a su cualificación técnica, se encuentran en una posición de debilidad estructural. En segundo lugar, fomentan la cohesión del colectivo profesional, dotándolo de herramientas de acción colectiva que trascienden la lógica individual del contrato civil y aproximan su régimen al de las relaciones laborales colectivas. En este sentido, la negociación colectiva actúa como mecanismo de sindicalización funcional dentro del trabajo autónomo, preservando la libertad profesional sin renunciar a la protección social y económica.

En el caso de los dentistas, la promoción de acuerdos sectoriales específicos para el colectivo TRADE podría contribuir a fijar criterios homogéneos en la fijación de honorarios, regular la utilización de medios clínicos y tecnológicos, garantizar la continuidad en la actividad y evitar situaciones de dependencia abusiva. Asimismo, permitiría integrar la perspectiva de salud laboral y bienestar profesional, especialmente relevante en una actividad de alta exigencia técnica.

En suma, la negociación colectiva representa la vía más eficaz para equilibrar la relación entre autonomía formal y dependencia económica, dotando al colectivo de dentistas TRADE de un marco de protección adecuado a su realidad profesional.

Su impulso no solo favorecería la mejora de las condiciones materiales de trabajo, sino que también reforzaría la dignificación jurídica y social del ejercicio profesional en el contexto de las clínicas odontológicas contemporáneas.

A fin de cuentas, las distintas maneras de gestión de los recursos humanos en el sector dental respecto a las personas odontólogas, podrá seguir atendiendo a los tres tipos analizados en los párrafos precedentes: contratación laboral por cuenta ajena, trabajadores autónomos comunes o TRADE. Se valorará en cada uno de ellos los acuerdos y cláusulas suscritas para determinar si la figura utilizada es conforme a la legislación o, por el contrario, descifrar si, efectivamente, se pretende camuflar una relación laboral por cuenta ajena a través de lo denominado como un falso autónomo.

4. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LA DOCTRINA JUDICIAL EN LA MATERIA: ¿CAMBIO DE CRITERIO A RAÍZ DE LA VIGENCIA DE LA LEY DEL ESTATUTO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO?

Una vez establecido el marco normativo y teórico del asunto, así como los distintos presupuestos en los que el vínculo de los odontólogos es pertinente y, a mi juicio, interesantísimo realizar un recorrido por las resoluciones judiciales que han supuesto un punto de inflexión⁵² en cuanto a la interpretación de la laboralidad de los dentistas en clínicas dentales. Es cierto que tanto la doctrina científica como judicial alude a que cada casuística específica debe ser vista de forma individualizada haciendo hincapié a las condiciones y características de cada prestación de servicios.

No obstante, es cierto que tanto el Tribunal Supremo como tribunales superiores de justicia autonómicos han ido modulando sus pronunciamientos y, aunque no existe una posición unánime, si pudiera observarse un criterio claro a seguir cuando se dan ciertas notas en los contratos suscritos entre los profesionales dentistas y las clínicas dentales. Uno de los aspectos clave que, en el estudio posterior de la última sentencia al respecto del Tribunal Supremo viene a colación, es la aprobación y vigencia de la LETA⁵³ como un instrumento jurídico que sirve, en cierto modo, para encajar en dicha normativa una relación que *a priori* no contaba con esa alternativa.

⁵² En palabras del Prof. Sempere Navarro en el F.J. 4º de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 17 de enero de 2023 (Rec. 3291/2020).

⁵³ “Las sentencias que resuelven supuestos anteriores a la vigencia de la LETA califican las relaciones de servicios litigiosas como contratos de trabajo” y “Numerosos Autos o sentencias posteriores a la vigencia de la LETA contrastan con detalle las circunstancias en que se presta la actividad profesional de referencia, a fin de decidir si se trata de una relación laboral o no.” F.J. 4º

Las múltiples resoluciones judiciales, desde tribunales de instancia hasta de la sala cuarta del Alto Tribunal, han ido coadyuvando a que los recursos contra dichas sentencias sean más ricos y diversos, aún más si cabe. Pues, en este sentido, no es extraño que de un mismo caso se deriven interpretaciones distintas por parte de los tribunales: el Juzgado de lo Social en un sentido, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma revocando el sentido de la resolución del Juzgado de lo Social y, finalmente, el Tribunal Supremo dando respaldo jurídico al primer pronunciamiento del Juzgado de lo Social. Este panorama dibuja un vínculo, como es el de los dentistas con las clínicas dentales, sin duda, que reviste muchas aristas amén de sus singularidades en la prestación de los servicios.

Se podría valorar, por tanto, tres bloques de sentencias atendiendo a su importancia y consistencia durante los últimos años del siglo XXI: un primer bloque que agruparía las sentencias de 2007 y 2009, un segundo en el año 2013 y el último que culmina el 17 de enero del año 2023 con la Sentencia 137/2023 del Tribunal Supremo.

En un primer término, la STS 1724/2009⁵⁴ de 18 de marzo, Rec. 1709/2007, viene a revocar una STSJ de Galicia 2150/2007, de 23 de marzo, Rec. 6025/2006, donde el tribunal superior gallego sostiene que la relación entre unos profesionales dentistas y una clínica dental no es laboral al no concurrir las notas de ajenidad y dependencia propias del contrato de trabajo. Los antecedentes de hecho del caso juzgado por el TSJ de Galicia y que, con posterioridad, serán también revisados por la sala cuarta del Tribunal Supremo son, más o menos, similares a los que se examinan también en resoluciones posteriores. Si bien, cada caso en particular guarda sus singularidades.

Varios dentistas, en alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, suscriben un contrato civil de arrendamiento de servicios con una clínica dental que desarrolla su actividad bajo el nombre comercial de Vital Dent realizando distintas actividades odontológicas. Las condiciones de prestación de servicios se erigen como claves para poder dilucidar si, efectivamente, se dan las notas de laboralidad o no.

Relata la resolución judicial las distintas cláusulas contractuales a las que están sujetos los odontólogos: no están sujetos a un horario y una jornada de trabajo; fijan los días y horas en que van a prestar servicios en la clínica dentro del horario comercial de la misma organizando su agenda y no debiendo permanecer en el centro de trabajo si no tienen pacientes citados; algunos prestan servicios en otras clínicas dentales, o bien, tienen su propia clínica; su retribución obedece a un porcentaje pactado de común acuerdo por cada acto médico; los profesionales dentistas deben abonar un canon anual de 1.200€ anuales por el uso de la infraestructura, medios y materiales propiedad de la clínica dental.

⁵⁴ Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de marzo de 2009 (Rec. 1709/2007).

Además de las condiciones de prestación de servicios antedichas, detalla un par de cuestiones más que resultan clave para el tribunal en la justificación de su resolución. En primer lugar, que los odontólogos no están sometidos al régimen disciplinario y sancionador de la clínica no existiendo vigilancia ni control en la forma y el contenido de su actividad. Y, en segundo lugar, cada uno de los dentistas fijan y deciden las vacaciones que van a disfrutar y, puntualiza, que durante las ausencias de los profesionales serán los mismos los que convengan los sustitutos para la prestación de los servicios.

Con estos mimbres, el TSJ gallego fundamenta su resolución bajo las siguientes premisas, siendo el núcleo central del asunto la determinación de si los contratos existentes entre los odontólogos y la clínica deben ser calificados de relación laboral. La principal razón que arguye el tribunal es la necesaria distinción entre el arrendamiento de servicios, de naturaleza civil, y el contrato de trabajo a través de la constatación de la existencia de las notas de voluntariedad, remuneración, ajenidad y dependencia destacando, precisamente, esta última nota⁵⁵.

Con anterioridad al razonamiento de su decisión, realiza algunas apreciaciones interesantes a la presunción de laboralidad⁵⁶ *iusuris tantum* del inciso primero del artículo 8 del ET. Discute que sea propiamente una presunción de laboralidad, sino más bien una “*definición de la relación laboral*” que siempre debe darse bajo el ámbito de dirección y organización del empleador. En palabras del TSJ de Galicia, el caso juzgado “*no evidencia las notas características propias de un vínculo laboral*” sino que, más bien, sostiene el órgano colegiado juzgador, que la prestación de servicios de los profesionales dentistas encaja dentro de la actividad de una profesión liberal pues esta no se lleva a cabo dentro del ámbito de organización y dirección de otro.

Los dentistas no están sujetos a un horario y a una jornada de trabajo, como sí lo están los demás profesionales de la clínica, es decir, los auxiliares que trabajan en la misma. Son los propios odontólogos los que deciden, bajo su criterio, los días y las franjas horarias en las que van a prestar servicios pues, a mayor abundamiento, hay dentistas que desarrollan su labor en distintas clínicas o cuentan con su propio centro dental. Del mismo modo, si no tienen citas programadas no deben permanecer en el centro de trabajo, fijan las vacaciones y los clientes pueden ser tanto propios, es decir, de cada profesional, como de la clínica dental.

⁵⁵ STSJ de Galicia 2150/2007, de 23 de marzo, Rec. 6025/2006, F.D. 3º: “*no es suficiente para la configuración de la relación laboral la existencia de un servicio o actividad determinada y de su remuneración por la persona a favor de la que se prestan (...) siendo necesario para que concurra (el contrato de trabajo) que el trabajador se halle comprendido en el círculo organicista, rector y disciplinario del empleador por cuenta de quien realice una específica labor.*”

⁵⁶ Art. 8.1 ET: “*Se presumirá existente (el contrato de trabajo) entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel.*”

En cuanto a la retribución, otro de los elementos clave del asunto a juzgar, los dentistas contratados cobran por acto médico sin percibir una misma retribución de forma fija y periódica en concepto de salario. Su contraprestación económica por el trabajo realizado consiste en un porcentaje por cada uno de los actos médicos, una vez se deducen los gastos de laboratorio, a sumar también el canon anual de 1.200€ que se debe abonar a la clínica en concepto de alquiler por su utilización. A todo ello se suma, sobre la nota de dependencia, dos elementos más de juicio: que no existe vigilancia ni control de la clínica a la actividad de los dentistas, siendo estos mismos los responsables de la elección del tratamiento a aplicar al paciente; y que los odontólogos no están sometidos al régimen disciplinario y sancionador de la dirección⁵⁷ del centro dental.

Por consiguiente, el tribunal llega a la conclusión que no se hallan en este caso las notas de ajenidad y dependencia que deben darse en una relación laboral por cuenta ajena, ya que *“los servicios prestados se producen sin sujeción a un horario y jornada de trabajo”* así como *“sus retribuciones se producen por acto médico realizado, en función del resultado y no de la actividad.”* De forma clara, evidencia que, a su juicio *“no existe incardinación en un círculo organizativo, rector y disciplinario de un tercero denominado empleador o empresario”* añadiendo que no es suficiente que los trabajos se presten en el centro dental propiedad de la empresa. Utiliza dentro de su argumentación un término clarificador como es *desdibujar* por cuanto conviene señalar que el carácter personalísimo de la prestación aparece, efectivamente, desdibujado al poder el propio dentista concertar su sustitución por otro profesional.

Esta resolución sucintamente analizada en los párrafos precedentes, tanto en los hechos como en sus fundamentos jurídicos, sirve de base al Tribunal Supremo para, dos años después, en 2009, fijar una posición distinta y revocar los argumentos esgrimidos por el TSJ de Galicia. Sin embargo, esta sentencia sirve también a otros órganos judiciales como inspiración para sostener la misma posición en términos de la inexistencia de la relación laboral de dentistas y clínicas pues, como ya se ha señalado en el apartado introductorio de este estudio, los pronunciamientos al respecto de esta situación son dispares. Una muestra de ello es la doctrina judicial⁵⁸ que aduce el Tribunal Supremo en su Sentencia 1724/2009, de 18 de marzo, Rec. 1709/2007, que contradice la interpretación realizada por el TSJ de Galicia estudiada siguiendo la línea marcada por el propio Tribunal Supremo en resoluciones del 2007 y 2008.

⁵⁷ Este, el que la clínica dental cuente con dirección médica, es un aspecto fundamental para posteriores resoluciones judiciales de casos muy similares o análogos.

⁵⁸ Así, litigios resueltos declarando la laboralidad de la relación de los dentistas con clínicas dentales, por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, entre otras: de 6 de febrero de 2007 (Rec. 3596/2005); de 19 de junio de 2007 (Rec. 4883/2005); de 10 de julio de 2007 (Rec. 1412/2006); de 27 de noviembre de 2007 (Rec. 2211/2006); de 12 de diciembre de 2007 (Rec. 2673/2006); de 12 de febrero de 2008 (Rec. 5018/2005) y de 27 de noviembre de 2008 (Rec. 3599/2006).

En cualquier caso, la sala cuarta del TS en su resolución de 18 de marzo de 2009 fundamenta su consideración en que, efectivamente, sí que concurren las notas de laboralidad de una relación laboral. Parte de la base de que la naturaleza de los contratos, así como su calificación es la que se desprende de las características y prestaciones que se lleven a cabo, no la denominación que las partes de manera errónea o interesada⁵⁹ puedan hacer. La lista de sentencias a las que alude la resolución en el párrafo segundo del fundamento de derecho tercero sostienen que, en todas ellas, califican las relaciones de servicios como contratos de trabajo por los siguientes motivos: la clínica dispone de organización sanitaria previa; el lugar, el horario y los medios materiales los dispone la clínica; la retribución es percibida por la empresa; y que el profesional odontólogo está obligado a realizar la prestación de forma personal, sin perjuicio de sustituciones puntuales.

Refuerza, además, estos argumentos en que existe la dependencia del dentista a la clínica en tanto que el trabajador está sujeto al horario comercial de la clínica, si bien en forma flexible, lo que lleva a considerar al tribunal que los odontólogos se encuentran bajo la esfera rectora y organicista de la empresa. Sin embargo, menciona el nivel de abstracción de los conceptos de dependencia y ajenidad, pues es cierto que la línea que diferencia la dependencia o ajenidad de la cuenta propia es, en ocasiones, muy fina y se debe observar, en cada caso, el conjunto agrupado de indicios⁶⁰ para decidir en cuanto a su existencia o no. Resulta muy interesante la analogía que expone la resolución para con las profesiones liberales, de modo que la nota de dependencia y de ajenidad se encuentra *“muy atenuada debido a la independencia técnica que caracterizan el ejercicio de las mismas”* cosa que sí pueden tener en común distintas profesiones liberales.

Concluye, tras el razonamiento jurídico, la sala de lo Social del Alto Tribunal, que el vínculo entre la clínica dental y los odontólogos es eminentemente laboral debido a que la prestación de servicios se lleva a cabo de forma personal ⁶¹ y voluntaria y que la ajenidad en los frutos del trabajo se transfiere al empresario

⁵⁹ El Tribunal Supremo, no en vano, utiliza el término interesado de una manera muy certera habida cuenta de la utilización de la figura, por ejemplo, del falso autónomo.

⁶⁰ F.D. 3º, Quinto: *“Los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial son seguramente la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario; el desempeño personal del trabajo compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones; la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresaria, que se encarga de programar su actividad; los indicaciones comunes de la nota de ajenidad son, entre otros, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados; el carácter fijo o periódico de la remuneración y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio.”*

⁶¹ Que exista un régimen de sustituciones o suplencias, no desvirtúa que el trabajo del odontólogo se realiza de forma personal pues, según el tribunal, a tener literal de lo que se desprende de su argumentación es que las sustituciones se limitan a los supuestos de imposibilidad o incapacidad de trabajo.

y, *a posteriori*, este se encarga de abonar un salario⁶² independientemente de la obtención de beneficios. En cuanto a la dependencia, el no someterse a jornada laboral no exime de que el trabajo se lleve a cabo dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, argumento que refuerza cuando se refiere a la retribución arguyendo que la clínica es la que cobra y gestiona la facturación a los clientes.

Por tanto, la totalidad de los indicios examinados por el TS lleva a calificar la relación entre la clínica y los dentistas como contrato de trabajo y, en consecuencia, a revocar la sentencia del TSJ gallego, siguiendo la doctrina interpretativa del Tribunal Supremo en las sentencias de años anteriores sacadas a colación en este propio pronunciamientos objeto de análisis en estos párrafos.

No es baladí que, en el año 2013, la sala cuarta del Tribunal Supremo, si bien no entrando en consideraciones de fondo al inadmitir un recurso, se pronuncia difiriendo del criterio estipulado en la resolución del 2009. Uno de los elementos novedosos de juicio que pueden observarse entre las sentencias de 2009 (juzga unos hechos acaecidos en 2006) y la de 2013 es la entrada en vigor de la LETA, que data del 12 de octubre de 2007.

Así, la Sentencia del Tribunal Supremo 5862/2013, de 13 de noviembre, Rec. 2202/2012, inadmite el recurso a la resolución del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León 3099/2012, de 20 de junio de 2012, Rec. 982/2012, la cual declara como mercantil el carácter de la relación entre los odontólogos y la clínica empleadora. El pronunciamiento del TSJ castellano leonés viene a dar por válido el vínculo a través del contrato suscrito como trabajadores autónomos dependientes económicamente estipulado en el capítulo tercero de la LETA. La principal razón del órgano juzgador⁶³ para desviarse, en este caso, del criterio mayoritario previamente establecido por el TS, estriba en la asunción por los dentistas de las consecuencias del impago a los servicios prestados.

Refuerza la argumentación ahorrando la justificación jurídica para sostener que la relación es de carácter mercantil⁶⁴ y, por consiguiente, la ausencia de las características de laboralidad como la dependencia y ajenidad con lo siguiente: el abono de una cantidad anual a la clínica en concepto de alquiler de las instalaciones; la organización de los períodos de vacaciones por parte del propio profesional; la aportación de materiales y ropa de trabajo por los mismos facultativos; y, la asunción de las consecuencias de los impagos por los mismos y no por el centro dental.

⁶² Considera, por tanto, el Tribunal Supremo, a raíz de la interpretación que realiza, que la contraprestación económica que abona la clínica (empresa) al odontólogo (trabajador) es un salario.

⁶³ Califica, el propio tribunal, como “*quizás la más relevante*” en su F.D. 2º.

⁶⁴ Admite, en el F.D. 2º también, la disparidad del régimen jurídico laboral: “*la modalidad contractual a la que se acudió es dispar (trabajadores autónomos dependiendo económicamente) existiendo datos que revelan (...) la mercantilidad del vínculo contractual.*”

Además de ello, son los dentistas los responsables de la organización de su propia agenda, es decir, de fijar sus días y horarios de atención a la clientela siendo esta tanto procedente de la clínica como de los odontólogos. Del mismo modo las vacaciones no son acordadas mutuamente con el empleador, antes, al contrario, los profesionales deciden qué período van a disfrutar de descanso sin la concurrencia del visto bueno por parte de la empresa. En cuanto a la retribución percibida hay dos cuestiones sustanciales: la primera de ellas es que su contraprestación económica no es fija, esto es, dependiendo de cuantas actuaciones médicas realicen ingresará un porcentaje de cada una de ellas previa deducción de los gastos de laboratorio; y, la segunda, que de su cantidad anual recibida debe restarse el abono de las prótesis que implantan a los clientes añadido al canon anual en concepto de alquiler anteriormente citado.

En suma, tanto el TSJ de Castilla y León en su resolución, como el Tribunal Supremo a través de la fundamentación jurídica para la inadmisión del recurso en contra de la sentencia antedicha, señalan que los datos y hechos probados⁶⁵ en este caso en particular “*desdibujan*” las características de laboralidad⁶⁶ convenidas en el primer artículo de la norma básica reguladora de las relaciones laborales, el Estatuto de los Trabajadores.

Uno de los casos más recientes y que puede suponer un punto de inflexión es la resolución por parte de la sala cuarta del Tribunal Supremo de un recurso de casación para la unificación de doctrina a colación de una sentencia del TSJ de la Comunidad de Madrid. Esta última controversia jurídica acerca de la relación laboral entre dentistas y clínicas dentales introduce algunas novedades tanto en las circunstancias del propio vínculo como al respecto de la línea seguida con anterioridad por jueces y tribunales, en especial, por la sala de lo Social del TS.

En este particular, se pone en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social un aumento de contratos de TRADE entre clínicas y dentistas, así como la migración, en algunos casos, de relaciones laborales por cuenta ajena a la contratación mediante arrendamiento de servicios como TRADE. En este sentido, las características de la prestación de servicios de los profesionales odontólogos son muy similares a resoluciones analizadas en páginas precedentes ya que los dentistas

⁶⁵ Al respecto de cómo la descripción de los hechos probados en la sentencia recurrida del TSJ de Castilla y León condiciona la existencia o no de contradicción con la sentencia de contraste a la que alude el propio recurso ante el Tribunal Supremo, véase el Prof. Todolí: “*Por tanto, en ambos casos la realidad probada es la misma –algo lógico por lo que venimos diciendo que en una franquicia todos los franquiciados utilizan la misma operativa-. Sin embargo, cómo se expresó esa realidad en los hechos probados por el tribunal de instancia resultó decisiva*” en Todolí Signes, A., “La importancia de cómo las sentencias expresen los hechos probados: La laboralidad de los odontólogos de VitalDent”, *Argumentos en Derecho Laboral*, 3 de marzo de 2016.

⁶⁶ STSJ CL 3099/2012, de 20 de junio, Rec. 982/2012, F.D. 2º: “*gozan los actores de una autonomía en la prestación de servicios que parece ajena a las exigencias de subordinación a los poderes de organización y dirección empresarial requeridos por la norma.*”

llevan a cabo su trabajo en la clínica un día o dos a la semana en determinadas franjas horarias. Sin embargo, la clínica no cuenta con dirección médica por cuanto los dentistas no tienen dependencia técnica, jerárquica, disciplinaria u organizativa de la empresa desarrollándose su actividad con plena autonomía.

El dentista es el encargado de organizar el servicio fijando sus propios criterios de atención, el tratamiento a aplicar al paciente y fijando su horario y agenda de citas conforme a su criterio personal. Coincide con otros contratos en que deberán pagar un canon de 1.200€ anuales en concepto de arrendamiento de instalaciones, maquinaria y uso de personal auxiliar, en que fijará unas vacaciones de 18 días anuales y que en caso de impago por parte del paciente el profesional no podrá facturar los servicios realizados, es decir, asume las consecuencias del impago. Su retribución corresponde a un porcentaje del importe de los tratamientos realizados siendo los precios establecidos por los odontólogos teniendo en cuenta una guía orientativa por parte de la empresa.

Así pues, llega para el análisis del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid una sentencia del Juzgado de lo Social número 18 de Madrid⁶⁷ que no atiende las pretensiones de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) a instancias del acta de infracción levantada por parte de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social de declarar como relación laboral el vínculo entre los dentistas y las clínicas dentales. Por contra, la Sentencia de la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 4418/2019, de 30 de mayo, Rec. 885/2018, viene a contradecir la interpretación del pronunciamiento de instancia. Lo hace, fundamentalmente, basándose en las resoluciones de 2007, 2008 y 2009 del Tribunal Supremo para acreditar la concurrencia tanto de las notas de dependencia como de ajenidad.

Realiza un repaso de los indicios y hechos probados para la determinación de la existencia de la nota de dependencia, tales como la disposición de organización propia por parte de la empleadora; el lugar, horario y medios materiales puestos a disposición por la misma; y la gestión del cobro de las actividades médicas por parte de la empresa. En relación con la ajenidad, señala el fundamento jurídico de la resolución que las relaciones con el mercado y con el público, así como la fijación de los precios y tarifas son cuestiones responsabilidad de la empresa y no del profesional odontólogo. Es más, el cálculo del porcentaje de retribución que corresponde a los dentistas es fijado por la empresa y gestionado a través de ésta, lo que permite afirmar, según el tribunal, que el riesgo y lucro de la actividad recae sobre la clínica dental.

En definitiva, se estima el recurso formulado por la TGSS y se declara que la relación que vinculó a las personas dentistas con la entidad dental fue de carácter laboral. La prestación se desarrollaba de forma voluntaria y personal, los frutos del

⁶⁷ SJS, Madrid, núm. 18, de 21 de febrero de 2018.

trabajo se transmiten al empresario y, con posterioridad, retribuye un porcentaje al dentista. Y, finalmente, en cuanto a la dependencia sostiene que “*los trabajos se prestan dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, ya que estaban obligados a prestar el servicio durante el horario de apertura al público de la clínica.*” Toda esta argumentación sirve, en consecuencia, para determinar que concurren las notas y características de una relación laboral según el TSJ de Madrid y también de base para el análisis posterior, en unificación de doctrina, del Tribunal Supremo.

El pronunciamiento más reciente del Tribunal Supremo que, además, pone de manifiesto el cambio de criterio interpretativo tradicional seguido por el mismo tribunal, es la Sentencia 137/2023, de 17 de enero, Rec. 3291/2020, que viene a revisar la sentencia anteriormente analizada del TSJ de la Comunidad de Madrid. La argumentación jurídica de la sala de lo Social del TS es muy interesante, eso sí, no puede considerarse generalizable⁶⁸ en tanto fija una serie de características clave a tener en cuenta para determinar, en su caso, la existencia de una relación laboral o no.

En el fundamento de derecho primero repasa, *a priori*, los hechos más relevantes del contrato suscrito entre los odontólogos y la clínica y señala los siguientes datos: las siete personas dentistas están integradas en el RETA y contratadas como TRADE; actúan, las personas dentistas, con autonomía organizativa y con libertad horaria; pueden fijar sus vacaciones durante 18 días al año; emiten una factura con un porcentaje de las ganancias, si bien en caso de impago no pueden hacerlo; no existe dirección médica ni hay superior jerárquico; y, por último, cada cual gestiona su agenda conforme a su criterio individual. Una vez sustentados los análisis de las sentencias recurridas, así como la concurrencia de la necesaria contradicción, expone, a modo de conclusión del fundamento de derecho primero un marco normativo, que no por básico deja de ser útil en la resolución, aplicable a la situación formada por el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto del Trabajo Autónomo.

No solo la sentencia del TS no rehúye el análisis de las sentencias que formaron el criterio de la sala cuarta dictadas entre 2007 y 2009, sino que, a mayor abundamiento, trae a colación la STS de 13 de noviembre de 2013 para proyectar un balance jurídico provechoso sobre los supuestos ya resueltos. Las sentencias de 2007, 2008 y 2009 evidencian una consideración de que concurren las notas de laboralidad en la prestación de servicios de los dentistas con clínicas dentales y, por tanto, existe la relación laboral.

⁶⁸ Sánchez Trigueros, C., “Dentistas en clínicas franquiciadas: ¿relación laboral o arrendamiento de servicios? Sentencia Tribunal Supremo 33/2023, de 17 de enero”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, n°8/2023, p. 166.

Por su parte, la sentencia de 2013 descarta aplicar la doctrina unificada de calificar la relación como laboral debido a que “*aparecen circunstancias esenciales a los efectos de determinar la existencia o no de relación laboral*” volviendo a utilizar ese término de *desdibujar* la relación laboral. Las circunstancias que desdibujan la relación laboral a las que alude la resolución de 2013 son que la modalidad contractual es la de TRADE y que los dentistas asumen las consecuencias de los impagos por parte de los clientes.

El balance, pues, señala en primer término una particularidad condicionante y es que las sentencias que resuelven supuestos anteriores a la entrada en vigor de la LETA califican el vínculo como relación laboral. En segundo lugar, subraya que la sentencia de 2013 supone un punto de inflexión al contravenir la doctrina sobre la laboralidad de este supuesto que va en línea con numerosos autos y sentencias posteriores a la LETA donde los pronunciamientos son dispares aludiendo a las singularidades de cada asunto enjuiciado.

En los últimos considerandos antes de la parte resolutive, el TS reconoce que se ha asociado la laboralidad a la existencia de una actividad continuada de atención a pacientes, contraponiendo dicha actividad con aquellos casos que, únicamente, acuden al centro médico algunos días o franjas horarias a la semana. A mayor abundamiento, se ha validado que la celebración de un contrato como TRADE y su prestación de servicios coherente con ello impide la unificación de doctrina en sentido *laborizador* y que, en esa misma dirección, la asunción de los dentistas de las consecuencias del impago por parte de los clientes denota la ausencia de la nota de ajenidad propio de un contrato de trabajo. Finalmente, se da una especial importancia a que la clínica dental posea, o no, una dirección médica responsable de la organización, distribución y relación con los clientes.

Todo ello conduce, a través de este pronunciamiento, al TS a dejar la puerta abierta a que se enjuicie cada supuesto posterior a la vigencia de la LETA de forma individualizada. En su resolución se aprecia que de los hechos probados en este caso no se desprende la concurrencia de las notas propias del contrato de trabajo ya que, entre otras cuestiones, la actividad de los profesionales odontólogos no es continuada, abonan una cantidad por la utilización de las instalaciones, existe un contrato escrito por las partes como TRADE y, a mi juicio, dos últimos elementos que todavía hacen más clarificadora la conclusión del tribunal: la ausencia de una dirección médica en la clínica y la responsabilidad de los dentistas por las consecuencias derivadas del impago de algún servicio por los clientes.

En el mismo tenor se sustenta el informe del Ministerio Fiscal arguyendo, por su parte, que no existe compromiso personalísimo de desarrollar la actividad por parte de los profesionales dentistas. Tampoco concurren la dependencia, ya que no existe control alguno por parte de la clínica respondiendo los dentistas de una eventual negligencia en el ejercicio de su profesión, ni la ajenidad, puesto que son los facultativos los que asumen de manera expresa el riesgo y ventura del negocio tanto en los supuestos de impago de los pacientes como en las ganancias.

Se concluye, en consecuencia, que no existe contrato de trabajo de modo que *“la relación bascula desde la legislación laboral (ET) hacia la específica del trabajo por cuenta propia (LETA)”* al no acreditarse las notas de dependencia y ajenidad en la prestación de servicios de las personas dentistas en las respectivas clínicas dentales. No obstante, en el inciso final se deja claro que esta doctrina no puede ser de general aplicación para todos los casos de clínicas dentales, sino, únicamente, a aquellos supuestos en que concurran las mismas características.

A mayor abundamiento, en el año 2025 vuelve a examinar la Sala de lo Social del Tribunal Supremo⁶⁹ un caso análogo, es decir, debate la naturaleza de la relación que une a personas trabajadoras odontólogas con la empresa. El supuesto de hecho es, prácticamente, idéntico al de la resolución de 2023, pues en una misma clínica dental se suscriben diversos contratos como TRADE con personas dentistas. Sin embargo, existe una única relación laboral con una odontóloga que presta sus servicios con unas concretas condiciones⁷⁰ que no se dan en los vínculos con los demás dentistas de la clínica.

Así las cosas, los profesionales odontólogos prestaban sus servicios en el centro indicado, realizando los clientes el pago directamente a la clínica percibiendo estos dentistas un 35% de lo cobrado al cliente. Además, los gastos del local (agua, luz y teléfono) eran abonados por la clínica, acudiendo los profesionales los días que acordaban con la dirección de la empresa realizando trabajos también para otros centros de odontología. Las sentencias de instancia, del juzgado de lo Social número 13 de Madrid⁷¹ y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid⁷² declaran que no existe dependencia entre dentistas y empresa, debido a que cada profesional establece con libertad el tiempo de trabajo, no se les garantiza una retribución mínima y tampoco se someten al poder disciplinario empresarial no constando control o vigilancia por parte de la clínica.

Esta sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid es refrendada tanto por el TSJ como por la Sala IV del Tribunal Supremo a través de la desestimación de los recursos arguyendo la falta de contradicción del supuesto. Por consiguiente, podría concluirse que la resolución del TS de 2023 que invoca la ausencia de laboralidad ha supuesto un verdadero punto de inflexión, a la vista también de este reciente examen de una situación análoga. En definitiva, tal y como sostiene la Sala de lo Social del Alto Tribunal debe atenderse, necesariamente, a las circunstancias concurrentes en cada caso.

⁶⁹ Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 24 de septiembre de 2025.

⁷⁰ F.D. 4º: *“la laboralidad solo aparece en la sentencia referencial con una odontóloga que debe sujetarse a horario y a jornada marcada por la empresa, sin aportar material propio alguno.”*

⁷¹ Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 308/2023 de 15 de junio.

⁷² Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 307/2024 de 30 de abril (Rec. 109/2024).

5. VALORACIÓN FINAL Y PROPUESTAS DE *LEGE FERENDA* PARA REGULAR EL SECTOR

A modo de conclusión, el análisis de la prestación de servicios por parte de los odontólogos en clínicas dentales pone de manifiesto la creciente complejidad del mercado laboral contemporáneo, en el que conviven modelos clásicos de relación laboral con fórmulas más flexibles de organización del trabajo. En este contexto, la figura del falso autónomo adquiere especial relevancia, al reflejar una práctica empresarial que, en algunos casos, instrumentaliza el trabajo autónomo para eludir las obligaciones inherentes a una relación laboral por cuenta ajena.

A partir de los presupuestos normativos expuestos, ET y LETA, además del estudio de la doctrina judicial reciente, se advierte una tensión interpretativa en torno a los elementos de dependencia y ajenidad en el sector odontológico. Las resoluciones judiciales ponen de relieve que, más allá de las cláusulas contractuales formales, es la realidad material de la prestación de servicios la que debe guiar la calificación jurídica del vínculo. No obstante, la introducción y consolidación de la figura del TRADE ha contribuido a matizar dicha delimitación, proporcionando una tercera vía que, si bien aumenta la seguridad jurídica, también puede dificultar la identificación de relaciones laborales encubiertas. Se constata que la práctica empresarial en el sector dental se ha diversificado en función de los distintos modelos de gestión (clínicas individuales, franquicias, grupos empresariales), dando lugar a una pluralidad de vínculos contractuales que deben analizarse caso por caso. La jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo, especialmente desde la entrada en vigor de la LETA, pone el acento en la necesidad de atender a la organización efectiva del trabajo, la existencia o no de dirección médica y la asunción del riesgo económico como elementos clave para la calificación del contrato.

En consecuencia, la tendencia judicial apunta hacia una mayor flexibilidad interpretativa y una menor automatización en la calificación de las relaciones de trabajo, lo que obliga a reforzar el análisis jurídico desde una perspectiva sustantiva y no meramente formal. Este planteamiento, si bien respeta la autonomía de la voluntad de las partes, exige una especial vigilancia por parte de la Inspección de Trabajo y los órganos jurisdiccionales para evitar abusos que puedan desnaturalizar el derecho del trabajo y lesionar los derechos de los profesionales.

Debe subrayarse que la regulación del trabajo en el sector dental no puede desligarse de las transformaciones generales del mundo del trabajo, ni de la necesidad de preservar los principios estructurales del derecho laboral, especialmente el principio de protección. El riesgo de que se generalicen prácticas de externalización encubierta o de uso fraudulento del trabajo autónomo exige respuestas claras desde el ámbito normativo, doctrinal y judicial. Solo así podrá garantizarse un marco jurídico equilibrado que combine la flexibilidad empresarial con la tutela efectiva de los trabajadores, incluidos aquellos que prestan servicios en profesiones tradicionalmente liberales como la odontología.

En esta dirección, la evolución del mercado de trabajo en sectores tradicionalmente asociados a profesiones liberales, como es el caso de la odontología, exige una revisión del marco normativo vigente para garantizar una protección adecuada frente a prácticas que, bajo una apariencia de autonomía, encubren relaciones laborales de facto. A partir del análisis jurisprudencial y doctrinal realizado, se proponen algunas posibles líneas de actuación normativa.

En primer término, una clarificación legal del concepto de ajenidad y dependencia en sectores con autonomía técnica. Sería conveniente introducir en el ET una regulación específica o, al menos, criterios orientativos que refuercen la identificación de las notas de laboralidad en aquellos sectores (como el dental) donde la independencia técnica de los profesionales puede dificultar la calificación del vínculo. Esta precisión contribuiría a reducir la litigiosidad y a unificar criterios interpretativos.

En segundo lugar, una reforma del régimen jurídico del TRADE para limitar su utilización en contextos de falsa autonomía. Se propone una revisión del artículo 11 de la LETA con el fin de puntualizar y reforzar los requisitos materiales del TRADE, evitando que esta figura sirva como vía para desdibujar relaciones laborales. En especial, pudiéndose establecer una presunción de laboralidad cuando la prestación de servicios se realice de manera regular en las instalaciones del cliente, con medios materiales ajenos y sin capacidad real de negociación. Algo parecido a lo que ha ocurrido con los riders y su regulación.

Por otro lado, y desde una perspectiva de la administración pública en colaboración, quizás, con el Consejo General de Dentistas de España, la puesta en marcha de un registro específico de contratos TRADE en el sector dental. Para garantizar la autenticidad de las relaciones TRADE, podría implementarse un sistema obligatorio de registro de estos contratos ante los colegios oficiales y la autoridad laboral, con posibilidad de revisión o verificación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los propios colegios. Este control permitiría detectar posibles fraudes en el uso de la figura y asegurar el cumplimiento de las condiciones legales exigidas.

Finalmente, un refuerzo claro de la negociación colectiva sectorial. Dada la casuística particular del sector dental, sería pertinente valorar la elaboración de una norma común en el marco de la negociación que delimite las condiciones mínimas para la contratación de odontólogos, así como los elementos determinantes para considerar la existencia de una relación laboral.