

Los odontólogos de Vitaldent: ¿laborales o TRADE? Una solución de valor relativo

A propósito de la **Sentencia del Tribunal Supremo 33/2023,**
de 17 de enero

María de los Reyes Martínez Barroso

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de León (España)

mrmarb@unileon.es | <https://orcid.org/0000-0001-8976-6587>

Extracto

Cada vez resulta menos nítida la frontera entre los profesionales sanitarios independientes con contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente y la de los trabajadores subordinados, llegando el Tribunal Supremo a la conclusión de que, en el caso de la prestación de servicios de odontología para clínica franquiciada, la diferenciación entre una forma de contratación u otra estará determinada por las circunstancias concretas. En el supuesto objeto de análisis no existe contrato de trabajo, porque estamos ante el supuesto de actividad profesional en régimen de autoorganización, asumiendo los riesgos de impago, abonando a la clínica una cantidad por el uso de sus instalaciones, sin ingresos fijos o clientela mínima garantizada por la franquiciada (ni por la franquiciadora) y sin prohibición de desarrollar la actividad en otras clínicas.

Palabras clave: Vitaldent; odontología; TRADE; autónomos; dependencia; subordinación; ajenidad.

Recibido: 18-06-2023 / Aceptado: 21-06-2023 / Publicado: 06-09-2023

Cómo citar: Martínez Barroso, M. R. (2023). Los odontólogos de Vitaldent: ¿laborales o TRADE? Una solución de valor relativo. A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo 33/2023, de 17 de enero. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 476, 205-214. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.19231>

Vitaldent dentists: labor or TRADE? A relative value solution

Regarding Supreme Court Ruling 33/2023, of 17 January

María de los Reyes Martínez Barroso

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de León (España)

mrmarb@unileon.es | <https://orcid.org/0000-0001-8976-6587>

Abstract

The border between independent health professionals with an economically dependent self-employed contract and that of subordinate workers is becoming increasingly blurred, with the Supreme Court reaching the conclusion that, in the case of the provision of dental services for franchised clinics, the differentiation between one form of contracting or another will be determined by the specific circumstances. In the case under analysis, there is no employment contract, because we are dealing with the case of professional activity under a self-organization regime, assuming the risks of non-payment, paying the clinic an amount for the use of its facilities, with no fixed income or clientele minimum guaranteed by the franchisee (nor by the franchisor) and without prohibition to carry out the activity in other clinics.

Keywords: Vitaldent; odontology; TRADE; autonomous; dependence; subordination; alienation.

Received: 18-06-2023 / Accepted: 21-06-2023 / Published: 06-09-2023

Citation: Martínez Barroso, M. R. (2023). Vitaldent dentists: labor or TRADE? A relative value solution. Regarding Supreme Court Ruling 33/2023, of 17 January. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 476, 205-214. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.19231>

1. Supuesto de hecho

Se debate en el recurso la naturaleza de la relación que une a los odontólogos con la empresa demandada, en tanto franquicia de la que opera a nivel nacional como clínica odontológica Vitaldent, teniendo en cuenta que las personas que prestan los servicios están integradas en el régimen especial de trabajadores autónomos (RETA), han suscrito contratos como trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE) y concertado pólizas individuales de responsabilidad civil. Para resolver la cuestión la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS) examina los precedentes judiciales sobre vinculación entre clínica y profesionales de la odontología y, ante las discrepancias existentes, unifica la doctrina.

El procedimiento comenzó con la comunicación, por parte del Servicio Público de Empleo Estatal a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, del aumento de contratos registrados de TRADE relacionados con una cadena de clínicas dentales; es más, en algunos casos el ente gestor apreció el cambio de la relación laboral por cuenta ajena a relación de arrendamiento de servicios. Ante tales hechos, la Inspección de Trabajo levantó acta de infracción contra la mercantil por hechos consistentes básicamente en: «No solicitar el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio o solicitar la misma, como consecuencia de actuación inspectora, fuera del plazo establecido, así como la consiguiente falta de cotización». Al mismo tiempo, impuso sanciones económicas de elevada cuantía a la mercantil. Tras las alegaciones pertinentes por parte de la entidad sancionada, se judicializó el asunto y la sentencia del Juzgado de lo Social número 18 de Madrid desestimó la demanda formulada por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y absolvió a la demandada.

El juzgado de instancia entendió como válidos los contratos TRADE, suscritos entre las partes, y argumentó que no era una relación laboral. Ante este pronunciamiento, la TGSS formuló un recurso de suplicación contra la referida sentencia, resuelto por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid de 30 de mayo de 2019, en la que consta la siguiente parte dispositiva:

Que estimando el recurso de suplicación formulado por la Tesorería General de la Seguridad Social [...], debemos revocar y revocamos la sentencia recurrida, que dejamos sin efecto. En consecuencia y, en sustitución de la misma, estimando íntegramente la demanda, debemos declarar y declaramos que la relación que vinculó a los demandados con la entidad codemandada fue laboral.

El órgano de suplicación avaló la laboralidad del vínculo al considerar, entre otros motivos, que la empresa disponía de organización sanitaria propia para la prestación de los

servicios, establecía un horario de apertura y cierre y los especialistas facturaban a la mercantil. Ante esta situación, a la vista de los fallos contradictorios dictados en el procedimiento, se recurrió en casación para la unificación de doctrina ante el TS por la entidad mercantil. Una vez admitido el recurso, se tramitó y se dictó la [sentencia objeto de comentario](#). Su fallo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la clínica, que casa y anula la Sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 30 de mayo de 2019, desestimando el recurso interpuesto por la TGSS, y declara firme la Sentencia 107/2018, de 21 de febrero, del Juzgado de lo Social número 18 de Madrid.

2. Marco normativo

Los rasgos del autónomo dependiente han sido controvertidos desde su creación y desnaturalizan la figura genuina del autónomo. Con las ulteriores reformas de la [Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo](#) (LETA), la figura no se ha clarificado, sino que se ha difuminado introduciendo mayor oscuridad, sobre todo a raíz de la aprobación de la [Ley 31/2015, de 9 de septiembre](#), por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social, introduciendo la posibilidad de que el TRADE contrate personas asalariadas en determinados supuestos. La figura jurídica no ha llegado a cubrir el alcance que la LETA le otorgaba, llegando a afirmar cierto sector doctrinal que constituye una figura «atípica» ([Cuadros Garrido, 2020, p. 189](#)), necesitada de cierta delimitación, para intentar conjurar el peligro de huida del derecho del trabajo, pues si del escaso colectivo (apenas un 12 % del total de autónomos) muchos de ellos son falsos TRADE, por ser *de facto* trabajadores por cuenta ajena, cabría preguntarse quiénes son realmente los verdaderos TRADE.

3. Claves de la doctrina judicial: la difusa frontera entre laboralidad, autonomía y falsa autonomía

Para fundamentar su fallo, el TS parte de la relevancia de una serie de datos fácticos: las 7 personas que prestan servicios de odontología están integradas en el RETA y han suscrito contratos como TRADE habiendo concertado pólizas individuales de responsabilidad civil; actúan con autonomía organizativa, ofreciendo sus servicios con libertad horaria, dentro del tiempo de apertura de la clínica, siendo el centro de trabajo propiedad de la empresa, con libertad de horarios, siempre en tiempo de apertura al público, pueden interrumpir sus servicios 18 días hábiles al año (sin ingresos); emiten factura por un porcentaje (entre 20 y 30 %), pero en caso de impago no pueden hacerlo; el precio del tratamiento es fijado libremente por cada profesional; los materiales y productos podrán ser adquiridos a los laboratorios que estime convenientes el profesional; no existe dirección médica en la clínica, ni hay superior jerárquico; cada cual ha establecido su horario y gestiona su agenda conforme a su criterio personal; la demandada facilita la infraestructura para que se pueda desarrollar la actividad.

En este contexto, la sentencia del TS establece algunas notas aclaratorias para diferenciar la figura de los profesionales independientes con contrato mercantil y la de los trabajadores subordinados, llegando a la conclusión de que la diferenciación entre una forma de contratación u otra estará determinada por las circunstancias concretas, y en el supuesto objeto de análisis, considera que no existe contrato de trabajo, porque estamos ante el supuesto de actividad profesional en régimen de autoorganización, asumiendo los riesgos de impago, abonando a la clínica una cantidad por el uso de sus instalaciones, sin ingresos fijos o clientela mínima garantizada por la franquiciada (ni por la franquiciadora) y sin prohibición de desarrollar la actividad en otras clínicas.

A su vez, la validez del contrato de TRADE se justifica a partir de las siguientes premisas: 1) no se acredita dependencia, sino libertad para fijar días y horarios de actividad; 2) se percibe un porcentaje de la facturación derivada de los servicios prestados, pero afrontando el riesgo de impago; 3) cada profesional abona un canon a la clínica por utilizar sus instalaciones; 4) los precios son fijados por cada profesional, existiendo una guía orientativa de la franquiciadora; 5) de la facturación se descuenta un porcentaje por los materiales y medios personales facilitados por la empresa franquiciada; 6) no existe dirección médica en la clínica, ni hay superior jerárquico de los odontólogos; 7) cada profesional ha establecido su horario y gestiona su agenda conforme a su criterio personal; 8) cada odontólogo acude uno o dos días por semana. No obstante, en este procedimiento de oficio, insiste el Alto Tribunal en la necesidad de atender a las circunstancias de cada caso y en el propio valor relativo de la doctrina unificada.

Como es sabido, el perfil del trabajo autónomo presenta una significativa diversidad, debido entre otros factores a la emergencia del trabajo autónomo económicamente dependiente, como figura laboral que constituye todavía un porcentaje relativamente pequeño del conjunto del trabajo autónomo, pero cuyas características suponen un cambio cualitativo respecto de la concepción tradicional del mismo¹. La aparición de esta figura hunde sus raíces en los cambios estructurales registrados en el mundo del trabajo en las últimas décadas, [impulsados por una serie de factores](#) tales como: a) las estrategias de las empresas, y en particular ciertas formas de externalización del empleo; b) el desarrollo de nuevas necesidades sociales relacionadas con los cambios demográficos y con el envejecimiento de la población; c) los cambios que afectan a la mano de obra, con el aumento del nivel de formación y el incremento de la participación laboral de las mujeres; d) las necesidades de incorporación al empleo de categorías vulnerables excluidas del mercado de trabajo; e) el deseo de determinados trabajadores de articular mejor su vida profesional y su vida privada; y f) el crecimiento de los servicios y las oportunidades nuevas que brindan las tecnologías de la información y de la comunicación.

¹ Un estudio pormenorizado de los elementos típicos de la relación laboral se realiza en la Sentencia del TSJ (STSJ) del País Vasco de 21 de octubre de 2014 (rec. 1806/2014), sobre la existencia de relación laboral en odontólogas de clínicas privadas, ya que la prestación de servicios se realiza dentro del ámbito de organización y dirección del empleador en empresa franquiciada.

Y todo ello sin mencionar la existencia de los «falsos autónomos», que por su propia naturaleza irregular resultan difíciles de cuantificar, pero que registraron un cierto crecimiento en los últimos años en el contexto de la crisis económica, forzando diversas actuaciones de la Inspección de Trabajo desde la aprobación, en el año 2012, del Plan de Lucha contra el Empleo Irregular y el Fraude a la Seguridad Social². En cualquier caso, la consolidación de una realidad, como es la prestación de servicios en régimen de falsa autonomía (Martínez Barroso, 2016, o Rodríguez Elorrieta, 2016), no puede hacer olvidar a quien interpreta el ordenamiento jurídico la subsistencia de un concepto, como el de persona trabajadora por cuenta ajena, aplicable más allá de la existencia de meros datos formales, como el alta en el RETA. Y que en muchos supuestos que llegan a los tribunales la TGSS actúa, no para la determinación de la laboralidad (como en el caso que nos ocupa), sino en el contexto del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la realidad constatada y para garantizar los derechos de las personas incluidas en el ámbito subjetivo de los regímenes del sistema, convirtiéndose la impugnación del acta de la Inspección en el único camino para discernir los límites de la laboralidad³. Límites difusos, en tanto es imposible desconocer que la línea divisoria entre el contrato de trabajo y otros vínculos de naturaleza análoga, regulados por la legislación civil o mercantil, no aparece nítida, ni en la doctrina científica y jurisprudencial, ni en la legislación, y ni siquiera en la realidad social. En ocasiones, cuando se trata de calificar la relación jurídica que vincula a las partes, para decidir si en ella concurren o no las notas definitorias de la laboral, previstas en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, es necesario tomar en consideración la totalidad de las circunstancias concurrentes en el caso, con el fin de constatar si se dan las notas de ajenidad, retribución y dependencia en el sentido en que son concebidas por la jurisprudencia sobre la calificación del contrato en virtud del cual se prestan unos servicios que, con el mismo contenido, pueden derivarse de un contrato de trabajo o de un arrendamiento de servicios, siendo indiferente la denominación que los interesados hubieren dado a su contrato.

Además de la labor interpretativa desarrollada por la jurisprudencia, en aras de delimitar la difusa línea entre el trabajo autónomo y el trabajo dependiente, debe tenerse en cuenta también la jurisprudencia comunitaria emanada al respecto, la cual viene afirmando que un falso autónomo como prestador de servicios:

[...] puede perder su condición de operador económico independiente, y por tanto de empresa, cuando no determina de forma autónoma su comportamiento en el mercado, sino que depende completamente de su comitente, por el hecho de que no soporta ninguno de los riesgos financieros y comerciales resultantes de la actividad de este y opera como auxiliar integrado en la empresa del mismo (Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 4 de diciembre de 2014, asunto C-413/13).

² Reforzado tras la aprobación del Real Decreto 997/2018, de 3 de agosto, al objeto de garantizar la afiliación de los falsos autónomos en el régimen general para aquellos casos en que la Inspección de Trabajo detecte que están encuadrados irregularmente en el RETA.

³ STSJ de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 24 de abril de 2015 (rec. 1216/2013).

Con excesiva frecuencia, la praxis judicial debe dilucidar en qué medida la prestación del servicio se está realizando bajo dichas notas específicas, a tenor de las circunstancias concurrentes en el caso concreto o lo que la jurisprudencia entiende como «indicios» comunes de ajenidad (las decisiones de mercado y de precios las toma la empresa, la remuneración tiene un carácter fijo o periódico y siempre en proporción con la actividad prestada, el riesgo de la actividad es asumido por la empresa, etc.) y dependencia (el trabajo se presta en el centro del empresario o lugar designado por este, las instrucciones y procedimientos a seguir también las proporciona la empresa, los horarios⁴ y la actividad están previamente programados, etc.).

Su autonomía funcional supone llevar a cabo su actividad de manera diferenciada respecto al resto de personas trabajadoras, cualquiera que sea su naturaleza contractual, que presten servicios por cuenta de la clientela⁵ e implica realizar la actividad bajo criterios organizativos propios. No es por tanto TRADE el que realiza su trabajo dentro de la actividad productiva de la empresa e incluido en su círculo rector y organizativo, sino que es trabajador por cuenta ajena sin que obste a tal calificación la retribución mediante facturas, el alta en el RETA y la aportación por este de las herramientas para el trabajo⁶. Conlleva disponer de infraestructura productiva y material propio necesario para el ejercicio de su actividad; requisito que se entiende cumplido incluso en supuestos de aportaciones de elementos de escasa relevancia económica. Por último, se ha de percibir una contraprestación económica en función del resultado de la actividad de acuerdo con lo pactado con el cliente (sistema de pago que a veces es de carácter mixto: fijo y a comisión) y asumiendo el riesgo y ventura.

La doctrina ha venido entendiendo que estaríamos ante un TRADE en el supuesto de que se cumplieran ciertos requisitos, como la capacidad o no de rechazar el encargo, la libertad de ejecución del trabajo, la forma de contactar con el cliente directo y no con la central al ejecutar el trabajo, el sistema de cobro por pedido o trabajo, la fijación libre de inicio o fin de la jornada, la ausencia de la obligación de cumplir con un mínimo de encargos o días de trabajo, el derecho a interrumpir la actividad por vacaciones, el derecho a no justificar las ausencias (siendo suficiente con justificarlas preavisándolas), la inexistencia de pacto

⁴ Los indicios comunes de la nota de dependencia más habituales son la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por este y el sometimiento a horario. Por todas, Sentencia del TS (STS) de 24 de enero de 2018 (rec. 3394/2015).

⁵ Así se viene declarando respecto de los odontólogos TRADE que suscribieron contrato con las clínicas Vitaldent. SSTSJ de Asturias de 5 de marzo de 2019 (rec. 2982/2018) o Madrid de 15 de febrero de 2019 (rec. 876/2018), en contra del criterio de la TGSS.

⁶ STSJ de Castilla y León de 22 de junio de 2017 (rec. 375/2017), a propósito de montador de muebles que realiza su trabajo dentro de la actividad productiva de la empresa e incluido en su círculo rector y organizativo, sin que obste a tal calificación la retribución mediante facturas, el alta del trabajador en el RETA y la aportación por este del vehículo y las herramientas para el trabajo. Para la condición de TRADE, la comunicación a la empresa cliente de la condición de dependencia de la misma constituye un requisito *ad solemnitatem* para el contrato, por lo que su incumplimiento determina su inexistencia.

de exclusividad, la asunción de responsabilidad del buen fin de la operación y asunción de daños o pérdidas, no contar con directrices o tener un dominio completo de la actividad sin ser afectado por el poder disciplinario del empresario-cliente más allá del lógico ante la no realización de los servicios, contar con capacidad de autoorganización, asunción de riesgo y ventura, utilización de todos los medios e instrumentos de trabajo necesarios o asumir la inversión de estos (Pagán Martín-Portugués, 2020, p. 177).

4. Trascendencia de la doctrina más allá del caso: la evolución de la consideración del vínculo entre clínicas dentales y profesionales de la odontología

En el supuesto analizado, no han prosperado los argumentos esgrimidos para determinar la existencia de relación laboral en el caso de los y las profesionales de la odontología que desarrollan su actividad en una empresa franquiciada; argumentos que, dicho sea de paso, en otras ocasiones habían servido para considerar existente una relación laboral⁷, fundamentalmente en sentencias que resuelven supuestos anteriores a la vigencia de la LETA, argumentando básicamente que la entidad demandada dispone de organización sanitaria propia para la prestación de los servicios; que el lugar y horario establecido con carácter referencial, los medios materiales y personales han sido predispuestos por la entidad mercantil demandada; que la retribución es percibida a través de la empresa (la cual gestiona su cobro a la clientela); que el odontólogo está obligado a la prestación personal de los servicios y que no obsta a la conclusión alcanzada las previsiones sobre sustituciones (en caso de ausencia los sustituye otro de los odontólogos contratados por la empresa).

El punto de inflexión viene determinado por la STS de 13 de noviembre de 2013 (rec. 2202/2012), la cual, desestimando el recurso interpuesto por la Administración, desecha aplicar la doctrina unificada (laboralidad de la relación), habida cuenta de que afronta un supuesto donde aparecen circunstancias esenciales para dirimir la cuestión, determinadas por el hecho de que la modalidad contractual es la de TRADE; los odontólogos aportan materiales y ropa de trabajo y además tales facultativos asumen las consecuencias del impago del precio de los servicios prestados. Tales precedentes avalan la extralaboralidad en un caso muy similar al presente.

Como ha puesto de manifiesto la doctrina (Sánchez Trigueros, 2023, p. 165), numerosos autos o sentencias del TS posteriores a 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, habiéndose declarado la firmeza de sentencias de suplicación que se

⁷ Las SSTS de 19 de junio de 2007 (rec. 4883/2005), 10 de julio de 2007 (rec. 1412/2006), 12 de febrero de 2008 (rec. 5018/2005) y 7 de octubre de 2009 (rec. 4169/2008), entre otras, desestiman el correspondiente recurso de casación interpuesto por la clínica franquiciada y consideran que existe una relación laboral.

pronuncian tanto a favor como en contra de la laboralidad. En ocasiones los pronunciamientos judiciales no aprecian contradicción con la doctrina unificadora, porque en el caso en cuestión concurre un régimen de funcionamiento específico, más organicista⁸ o más liberal que permite, por ejemplo, que el médico no cobre a sus pacientes o les haga descuentos, además de explicitar un concepto fijo por arrendamiento de instalaciones.

Se ha asociado la laboralidad a la existencia de una actividad continuada de atención a los pacientes por parte de los odontólogos, contraponiéndola con los casos en los que solo acuden en algunas franjas horarias o semanales. Y se ha considerado indicio vital de laboralidad el que los odontólogos no abonen cuantía alguna (se denomine canon o no) por la utilización de las instalaciones aportadas por la empresa franquiciada o el hecho de que la clínica posea una dirección y sea la misma quien indique al facultativo los días y horas en que debe acudir, o que la distribución de pacientes se realice por personal de la empresa franquiciada.

Por el contrario, impide aplicar la doctrina unificada de sentido laborizador el dato de que los odontólogos afronten las consecuencias del impago o la celebración de un contrato como TRADE.

La [sentencia objeto de comentario](#) se alinea con los pronunciamientos precedentes llegando a la conclusión de que pesan más los indicios de que no existe relación laboral, porque estamos ante un supuesto de actividad profesional en régimen de autoorganización, asumiendo los riesgos de impago, abonando a la clínica una cantidad por el uso de sus instalaciones, sin ingresos fijos o clientela mínima garantizada por la franquiciada ni por la franquiciadora, y sin prohibición de desarrollar la actividad en otras clínicas. Esto es, no existe compromiso personalísimo de desarrollar la actividad, porque los odontólogos (que son los que determinan los pacientes a tratar) se pueden ausentar cuando estimen pertinente sin ningún tipo de permiso; además pueden designar a cualquier otro profesional para que los sustituya en caso de ausencia (incluso desviar los pacientes a otro profesional sin relación con la empresa o a otra clínica). Además, se da la circunstancia de que todos ellos están pluriempleados, ajustando los horarios a efectos de poder compatibilizar sus múltiples prestaciones de servicios. No concurre la nota de dependencia, porque no existe control alguno por parte de la clínica en el desarrollo de su actividad, y son los propios profesionales quienes responden ante una posible negligencia (no la clínica). Tampoco concurren ajenidad ni retribución, porque los facultativos cobran por acto médico realizado y asumen

⁸ Casuística que se pone de manifiesto en las SSTs de [27 de septiembre de 2022 \(rec. 1415/2019\)](#); [27 de octubre de 2022 \(rec. 3214/2019\)](#), al ser los odontólogos quienes decidían cuándo debían citarse los pacientes, aportando materiales específicos para desarrollar su actividad, pudiendo también fijar tarifas fuera de los baremos y rechazar pacientes, facturando algunos profesionales a través de sociedades mercantiles; o [15 de noviembre de 2022 \(rec. 1934/2019\)](#), desestimando también el recurso interpuesto por la TGSS contra Zafra Dent, a partir del dato relevante de que los odontólogos prestan servicios en distintas clínicas odontológicas, ajustando sus horarios o de que sus vacaciones se establecen de acuerdo con los clientes sin que en caso de ausencia la clínica proceda a sustituirlos.

de manera expresa el riesgo y ventura del negocio, pues según consta en sus contratos de TRADE asumen el impago de los pacientes, sus ganancias dependen directamente de los honorarios satisfechos por los pacientes, emitiendo factura por cada acto médico, de la cual la clínica se queda con un porcentaje, pagando además los facultativos una cantidad a la clínica por el uso de instalaciones y material.

En definitiva, la relación se rige por el [Estatuto del Trabajo Autónomo](#), quedando al margen del litigio cualquier debate acerca de sus consecuencias, ya que la demanda de oficio va dirigida a dirimir la naturaleza jurídica de la relación de servicios, dejando claro el tribunal que su doctrina no puede considerarse generalizable a todos los casos de clínicas dentales franquiciadas (en el caso enjuiciado, Ambar Odontológica, SL), ni siquiera siendo idéntica la franquiciadora (Vitaldent), sino solo a aquellos en que concurren las mismas características.

5. Consideración final

Frente a la relativa seguridad jurídica ofrecida en el pasado por la dicotomía autónomo puro y trabajador por cuenta ajena, la opción por mantener una figura ineficiente, confusa y con poco seguimiento (a caballo entre una persona trabajadora por cuenta ajena y una por cuenta propia) está provocando una alta litigiosidad, que en numerosos supuestos ha dado lugar a pronunciamientos judiciales de incompetencia de jurisdicción. Según la doctrina más crítica ([Cuadros Garrido, 2020, p. 190](#)), su eliminación permitiría erradicar falsas expectativas y ahorrar costes judiciales.

La figura del TRADE (y del falso TRADE) abarca todas las actividades económicas. En el ámbito sanitario, dado que los y las profesionales desempeñan su actividad profesional por cauces cada vez más variados (régimen estatutario, laboral, en régimen de autonomía o semiautonomía o como cooperativistas), habrá que estar al caso concreto para determinar, en función de las circunstancias concurrentes, la solución más adecuada en cada caso de acuerdo al principio de «realidad» ([Sánchez Trigueros, 2023, p. 167](#)), esto es, dando prioridad al fondo sobre la forma, pero sin desmerecer el valor indiciario de esta última, pues dicha realidad pone de manifiesto que cada vez más profesionales autónomos trabajan por cuenta de empresas que ya no contratan a personas trabajadoras. Lamentablemente, el trabajador asalariado ya no es la forma «óptima» de trabajo para muchas mercantiles, ni para sus colaboradores.