

**NOTA en relación con los criterios para determinar la “laboralidad” de los contratos de los dentistas con las clínicas dentales**

**Problemática.-** Tras analizar diferentes contratos-tipo ofrecidos por clínicas dentales a los dentistas que colaboran con las mismas se ha advertido que existe una gran diversidad de tipos contractuales propuestos, con diferentes denominaciones (por ejemplo, “contratos de trabajo”, “contratos de prestación de servicios”, o “contratos de arrendamiento de obra”).

Al mismo tiempo, ha llegado a conocimiento del Consejo General que en determinadas provincias la Inspección de Trabajo ha llevado a cabo actuaciones conducentes a determinar si la relación de los dentistas con las clínicas era laboral o no, iniciando en ocasiones el correspondiente procedimiento sancionador.

**Objeto de la presente nota.-** Se pretende describir de forma objetiva los criterios básicos que, según la jurisprudencia más reciente, hay que tener en cuenta para determinar si una relación contractual es de naturaleza laboral o no. La calificación jurídica de tal relación comportará, en su caso, la exigencia de determinadas obligaciones laborales (por ejemplo, cotización a la Seguridad Social, respeto de los derechos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores) o fiscales (por ejemplo, retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas).

Es conocido que la naturaleza de las relaciones contractuales no se determina por la denominación que le otorgan las partes, sino por la realidad de las funciones que tengan lugar en cada caso concreto. Cada relación concreta exige un análisis específico. Como se verá, la determinación de la naturaleza laboral de una determinada relación contractual solamente puede hacerse tras la ponderación de todos los elementos de hecho (o “indicios”) que concurren en un caso determinado.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> “Es fundamental analizar la casuística que puede presentarse en cada supuesto concreto para determinar cuál es la verdadera naturaleza jurídica del vínculo, sin que quepa establecer normas o principios generales para una determinada profesión o actividad, pues el modo y manera de realización de la misma puede diferir enormemente de unos casos a otros y no cabe aplicar en todos ellos una misma calificación.” (Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de abril de 2001).

**Criterio general para calificar una relación contractual como “laboral”: concurrencia de los requisitos de “dependencia” y de “ajenidad”.**- Un contrato es laboral cuando los servicios se presten por una persona física (“trabajador”) “retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona (empleador o empresario)”<sup>2</sup>.

Existirá un contrato laboral siempre que concurren los requisitos de “dependencia” y de “ajenidad” en la prestación de los servicios, sea cual sea la denominación que al contrato hayan otorgado las partes. Estos dos requisitos lo distinguen del contrato de arrendamiento de servicios, regulado por el Código Civil. En palabras del Tribunal Supremo<sup>3</sup>:

*“En el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un “precio” o remuneración de los servicios. En el contrato de trabajo dicho esquema o causa objetiva del tipo contractual es una especie del género anterior que consiste en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo dependiente por cuenta ajena a cambio de retribución garantizada. Así pues, cuando concurren, junto a las notas genéricas de trabajo y retribución, las notas específicas de ajenidad del trabajo y de dependencia en el régimen de ejecución del mismo nos encontramos ante un contrato de trabajo, sometido a la legislación laboral.”*

Para determinar la concurrencia de estos requisitos (que son conceptos abstractos que se manifiestan de diferente manera según las actividades) deberemos recurrir a los hechos que en cada caso nos aporten indicios de los mismos. Estos indicios son a veces comunes a la generalidad de las actividades y otras veces específicos de ciertas actividades profesionales (como, por ejemplo, la prestación de servicios sanitarios en clínicas privadas).

**Concurrencia del requisito de “dependencia”.**- Para que una relación de servicios se considere como laboral debe tener lugar “dentro del ámbito de organización y dirección” del empleador. Si bien no es necesaria una subordinación rigurosa del trabajador al empresario, basta que aquél se encuentre comprendido en el círculo organicista, rector y disciplinario de la empresa por cuya cuenta trabaja.

<sup>2</sup> Art. 1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Son indicios comunes (a todas las actividades) de dependencia más habituales: (i) la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste; (ii) el sometimiento a horario; (iii) el desempeño personal del trabajo (compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias); (iv) la inserción del trabajador en la organización del trabajo del empleador, que se encarga de programar su actividad; (v) la ausencia de organización empresarial propia del trabajador; (vi) la inserción del trabajador dentro del esquema jerárquico de la empresa, debiendo cumplir las órdenes, mandatos y directrices que se le impongan; (vii) la subordinación del trabajador a una o varias personas que tengan facultades de mando; o (viii) la sumisión del trabajador a normas disciplinarias de la empresa.

Por el contrario, no puede hablarse de relaciones laborales cuando el trabajador dispone de organización propia y se comporta como empresario laboral.

**Concurrencia del requisito de “ajenidad”**.- Con carácter general, se considera que concurre este requisito cuando el trabajador no soporta los “riesgos” del trabajo, en el sentido de que (i) el coste del trabajo corre a cargo del empresario; (ii) el resultado del trabajo se incorpora al patrimonio del empresario; y (iii) sobre el empresario recae el resultado económico favorable o adverso del trabajo, sin que el trabajador se vea afectado por el mismo, ni exista participación suya en el riesgo económico.

Se han considerado como indicios comunes de la nota de ajenidad: (i) la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; (ii) la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender; (iii) el carácter fijo o periódico de la remuneración; (iv) el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones.

---

<sup>3</sup> En la reciente sentencia de 9 de diciembre de 2004, dictada en el recurso de casación para la unificación de doctrina nº 5319/2003, a la que se hará constante referencia en esta “nota”, aunque no se cite expresamente.

**Casos particulares de los servicios profesionales.**- Como ya se ha indicado, junto con los indicios comunes a todas las actividades, concurren indicios particulares según la índole de los servicios prestados. Las actividades profesionales, por su particular idiosincrasia, son generalmente analizadas bajo un punto de vista particular, dándose más relevancia a los indicios demostrativos de la existencia de ajenidad que de dependencia. Es más, en las profesiones liberales la nota de la dependencia en el modo de la prestación de los servicios se encuentra muy atenuada e incluso puede desaparecer del todo a la vista de las exigencias deontológicas y profesionales de independencia técnica que caracterizan el ejercicio de las mismas, lo que no impide que sean consideradas como de naturaleza laboral.<sup>4</sup>

Son indicios de laboralidad: (i) la percepción de una retribución garantizada a cargo no del paciente sino de la entidad de asistencia sanitaria en función de una tarifa predeterminada por actos médicos realizados; o (ii) la percepción de honorarios en función de un coeficiente por el número de asegurados atendidos o atendibles; y ello por cuanto la atribución a un tercero de la obligación retributiva y la correlación de la remuneración del trabajo con criterios o factores estandarizados de actividad profesional manifiestan la existencia de trabajo por cuenta ajena.

Son indicios contrarios a la existencia de laboralidad: (i) la percepción de honorarios por actuaciones o servicios fijados de acuerdo con indicaciones corporativas; o (ii) la percepción de iguales o cantidades fijas pagadas directamente por los clientes.

**Recapitulación: criterios a considerar en cada caso concreto.**- La dificultad del asunto se manifiesta al observar cómo se han interpretado determinados casos concretos por nuestros Tribunales, de forma que elementos de relaciones contractuales que aparentemente podía

---

<sup>4</sup> Por ejemplo, la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de diciembre de 1989 expresa que: “No se opone a ello [que la relación sea de naturaleza laboral] que el actor goce de libertad en el ejercicio de los asesoramientos encomendados pues esto ocurre en general en todos los trabajos de naturaleza intelectual, dado que el servicio prestado en profesiones que requieren una titulación superior, han de desarrollarse, en buena medida, por el profesional de acuerdo con sus conocimientos sin tolerar injerencias injustificadas, resultando la dependencia, no por la imposición de criterios en dicho ejercicio, sino, entre otras manifestaciones, por la realización de los trabajos para los que se le requiere, por los tiempos fijados para llevarlos a efecto, por la prestación de sus servicios en las dependencias de la empresa, y así el demandante ha venido realizando los trabajos encomendados, de acuerdo con las instrucciones recibidas no afectantes a su actuar profesional, en las oficinas de la demandada, auxiliado por personal de la misma puesto a su disposición. No es incompatible la relación laboral con el ejercicio de actividades por cuenta de otras personas, aun en la misma actividad de la demandada, incluidos los clientes de la misma, pues ello ha sido así convenido por las partes y la exclusividad no es requisito de la referida relación como se infiere de los artículos 1 n.º 1 y 21 del Estatuto de los Trabajadores, careciendo de relevancia en orden a la calificación del contrato el que el demandante hubiere amueblado el despacho a su costa.”

denotar la falta de dependencia o ajeneidad han sido considerados, no obstante, como irrelevantes o, de forma que pudiera incluso considerarse como contraria a la lógica de las cosas, denotadores de la existencia de una relación laboral.<sup>5</sup>

1.- Jornada y horario de trabajo.- En principio, el cumplimiento de un tiempo preciso y determinado de trabajo permite afirmar el carácter laboral de una relación. Ello no obstante, aisladamente considerado, la libertad de horario no supone, automáticamente, que el contrato no sea laboral. Dependerá, por ejemplo, de que la propia actividad de la empresa sea compatible con la inexistencia de un horario fijo.

2.- Lugar de trabajo.- La existencia de un lugar de trabajo fijo, y que éste coincida con el del empleador, no es un elemento indispensable de la relación laboral, si bien es un elemento probatorio de la misma.

3.- Retribución.- Es un elemento imprescindible de toda relación contractual. En el caso de que sea una cantidad fija, con independencia del trabajo que se lleve a cabo, de lo que la empresa facture a los pacientes, o de que éstos paguen o no, será un claro indicio de “ajeneidad”, y, en consecuencia, de la naturaleza laboral de la relación. Ello no obstante, el hecho de que la retribución esté en función del trabajo efectivamente realizado y cobrado (tipo “comisión”), no es necesariamente un indicio de que la relación no sea laboral.

4.- Exclusividad.- La exclusividad no constituye una circunstancia necesaria para que se considere que existe una relación laboral. Ciertamente, si ésta existe y se mantiene durante un largo periodo de tiempo, ello refuerza el carácter laboral de la prestación. Asimismo, el hecho de que se presten servicios para diferentes empresarios no excluye necesariamente la existencia de uno o varios contratos laborales (pluriempleo).

5.- Asiduidad.- Ciertamente, el hecho de que la relación sea asidua puede revelar la existencia de una relación laboral. En este sentido, servicios prestados por un breve plazo de tiempo, o de forma esporádica u ocasional, pueden hacer que la relación se califique como civil.

---

<sup>5</sup> Al respecto, la sentencia del Tribunal Supremo de 6 de octubre de 2005, refiriéndose a otras sentencias, mantiene que “*aunque el concurso de las exigencias de dependencia y ajeneidad no siempre es fácil detectarlas o probarlas, sí que es posible deducirlas de la concurrencia de elementos indiciarios cuales la asistencia a un centro de trabajo, la sumisión a instrucciones del empleador, la puesta a disposición del empleado, la existencia de una retribución dependiente del trabajo realizado, etc.*”

6.- Otros factores.- Como se ha indicado, la calificación de la naturaleza de un contrato no dependerá de un único elemento, sino que el órgano judicial ponderará todos aquellos que resulten acreditados. De ahí que es conveniente insistir en la necesaria consideración de todos aquellos factores que creamos procedentes a estos efectos, no limitando nuestro análisis a los señalados anteriormente (no obstante ser los más relevantes). En el anexo se incluye la descripción de las resoluciones judiciales más recientes relacionadas con los contratos en clínicas dentales, con una consideración especial a los elementos fácticos acreditados que han servido de fundamento al fallo judicial.

Madrid, marzo de 2006  
José M<sup>a</sup> Buxeda  
Asesor Jurídico  
Consejo General Dentistas

-----

## ANEXO

### **Casos particulares de prestación de servicios por dentistas**

Dado el carácter extremadamente “casuístico” de la cuestión que estamos analizando, creo interesante analizar con detalle los casos más recientes en los que se ha estudiado la naturaleza laboral o no de los servicios prestados por médicos o dentistas a clínicas dentales o a entidades aseguradoras.

#### **II.1.- Casos en los que NO existe laboralidad.**

**Tribunal Supremo.**- La sentencia de 22 de enero de 2001 llega a la conclusión de que no existe laboralidad en base a los siguientes hechos: a) se reconocía al médico la facultad de decidir su sustitución en los servicios médicos por otro facultativo, y no una mera previsión excepcional de suplencia; b) el régimen horario de prestación de los servicios lo fijaba el médico y no la empresa, que se limitaba a excluir una determinada franja de horas; y c) la forma de retribución concertada era de iguala concertada directamente con el paciente.

**Tribunal Superior de Justicia de la Rioja.**- En la sentencia de 4 de febrero de 2003 considera que no existe relación laboral en un supuesto (VITALDENT) en el que: a) los odontólogos fijan el horario de su actividad profesional en las instalaciones libremente, siempre dentro del que tales instalaciones se encuentran abiertas; b) fijan los precios a cobrar teniendo como guía los honorarios colegiales y en función de los pacientes y de la asistencia prestada, independientemente de que el cobro sea gestionado por la clínica y repartido entre la misma y el odontólogo; c) el paciente es el que elige al odontólogo que estima adecuado y, en defecto de elección, el servicio de recepción de la clínica lo asigna al profesional cuya especialidad es la más acorde a la asistencia requerida; y d) los odontólogos ejercen su profesión fuera de la clínica, eligen libremente sus vacaciones y, en caso de ausencia, designan libremente su sustituto.

**Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.**- La sentencia de 14 de febrero de 2003 establece la no existencia de laboralidad en un caso en el que: a) el trabajador acudía con regularidad dos veces por semana a las instalaciones del hospital para atender a los pacientes que habían solicitado su asistencia como odontólogo; b) el horario y los días de la semana habían sido

fijados de común acuerdo entre las partes; c) el odontólogo disponía de su agenda a su conveniencia, limitando o ampliando el número de pacientes a atender según sus intereses, y podía dejar de acudir a la consulta por compromisos profesionales, asistencia a congresos o vacaciones, simplemente con comunicarlo a la dirección del hospital; d) los presupuestos a los pacientes en relación con el tratamiento a seguir los elaboraba el dentista; e) el dentista estaba dado de alta en RETA y abonaba IAE, y era titular de una clínica dental en Rubí y otra en Barcelona, que atendía personalmente; f) la retribución que percibía era exclusivamente por acto médico o intervención realizada, elaborando el hospital mensualmente unas facturas en las que se detallaban cada uno de los actos médicos realizados y su precio; g) a partir de 1999 atendía también a sus pacientes otra odontóloga, el importe de cuyos servicios, por los que percibía una retribución fija mensual, se descontaba de la facturación del odontólogo.<sup>6</sup>

**Tribunal Superior de Justicia de Murcia.**- En la sentencia de 3 de octubre de 2005 se establece que no es laboral una relación que se basa en los siguientes criterios: a) aunque el horario de apertura de la clínica es determinado, los odontólogos acudían según su disponibilidad y conveniencia, estableciendo su horario concreto con total libertad, no solo en cuanto a las horas sino en cuanto a los días que asisten o no; b) los odontólogos tienen plena libertad para fijar y establecer su sistema de trabajo, pudiendo ausentarse sin necesidad de permiso y fijar libremente sus vacaciones y periodos de descanso, si ello es necesario procediendo a buscar por su cuenta un sustituto y a pagarle personalmente; c) cada odontólogo establece su agenda de citas con plena autonomía sin que el titular de la clínica tenga intervención en ello, aunque una auxiliar contratada por la clínica sea quien da las citas

---

<sup>6</sup> Se dice en la sentencia: *“El trabajador goza de gran libertad para fijar su sistema de trabajo, condicionando su agenda de clientes a sus necesidades, pudiendo ausentarse como ha hecho en varias ocasiones según su conveniencia sin necesidad de permiso y solo con dar el aviso correspondiente por asistencia a congresos o vacaciones. Con todo, lo más importante es que la retribución que percibía era por acto médico realizado y cuyo presupuesto elaboraba él mismo y que desde el año 1999 otra odontóloga realizaba asistencia a pacientes del recurrente percibiendo por ello una cantidad que en la práctica era el actor quien se la abonaba pues era descontada de la facturación por acto médico del demandante. La circunstancia de que la facturación se liquidara mensualmente no altera las circunstancias y condiciones en que se desarrolló la vinculación entre las partes.”*

En este mismo sentido, es similar el caso resuelto por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en su sentencia de 9 de enero de 2003, en la que se dispone que no existe relación de laboralidad en un supuesto en el que se constata que el trabajador, además de estar en idéntica situación que la del caso resuelto por la sentencia de 14 de febrero de 2003, *“utilizaba el local, aparatos, instrumentos y material del hospital, así como los servicios del personal auxiliar de plantilla del mismo”, y “los pacientes que atendía se le designaban en su agenda por el personal administrativo del departamento”, y “la retribución por parte del hospital al dentista por su prestación de servicios se ha venido efectuando exclusivamente en función de los actos médicos o intervenciones realizados y se abona por medio de transferencia bancaria. (...) El precio de los distintos actos médicos constan en unos baremos que se revisan periódicamente. La facturación a los pacientes –o a las entidades con las que el hospital tenga realizados conciertos- se realiza directamente por el hospital y los precios varían según se traten de pacientes “privados” o de mutuas u otras entidades con las que se tenga concierto.”*

concretas a los pacientes; d) los clientes son tanto de la clínica como de los odontólogos; e) los odontólogos fijan con libertad sus honorarios, percibiendo la clínica un sesenta por ciento y el cuarenta por ciento los profesionales, porcentaje éste último del que se descuenta el material utilizado que ha comprado y pagado la clínica; f) las instalaciones y el material pesado que hay en la clínica es propiedad de ésta, siendo propiedad de los odontólogos el material fungible o de mano; g) los odontólogos soportan el riesgo de los impagados al igual que lo hace el titular de la clínica.

## **II.2.- Casos en los que SÍ existe laboralidad.**

**Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.**- La sentencia de 17 de junio de 2004 declara la existencia de relación laboral en el siguiente caso (VITALDENT): a) los odontólogos tienen suscrito un contrato de arrendamiento de obra con la clínica, habiendo superado un proceso de selección con carácter previo a la contratación y un curso de formación cuyo coste era al cargo de la empresa; b) los odontólogos prestan sus servicios en las instalaciones de la clínica, que pone al servicio de éstos toda la infraestructura de medios materiales y humanos y gestiona y cobra los ingresos que derivan de la relación odontólogo-paciente, siendo los odontólogos los que indican los trabajos que se han de realizar a los pacientes, y fijándose el precio de los servicios según tarifa de precios mínimos recomendada por LABORATORIOS LUCAS NICOLAS, S.L., que se revisa anualmente; c) la clínica entrega mensualmente al odontólogo un importe igual al porcentaje pactado de los ingresos efectivos realizados durante el mes anterior por los pacientes atendidos por el odontólogo, deducido el importe de los trabajos de laboratorio consumidos y, en caso de impago del cliente el odontólogo no percibe cantidad alguna; d) los odontólogos desarrollan su trabajo dentro del horario de atención al público de la clínica, y aunque gozan de flexibilidad horaria, asumen la obligación de atender el servicio durante el horario de apertura y realizan turnos para que dicho servicio esté atendido los sábados, teniendo que ponerse también de acuerdo para el disfrute de sus vacaciones; e) algunos odontólogos prestan servicios en otras clínicas distintas.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Destacamos de esta sentencia, a los efectos de evitar reiteraciones con otras ya expuestas, lo siguiente “*el sistema retributivo es similar al de salario a comisión que rige en otros colectivos laborales que también se caracterizan por la amplia autonomía y flexibilidad que gozan para la prestación de sus servicios (representantes de comercio). El fruto de su trabajo repercute precisamente en quien lo recibe, lo que viene a configurar la nota de ajenidad.*” “*Los odontólogos se encuentran dentro del círculo rector y organicista de la empresa, lo que resulta compatible con el hecho de que los mismos presten servicios en otras clínicas ajenas, por cuanto dicho dato solo es revelador de una pluriactividad o pluriempleo, pero no excluye la laboralidad de la prestación de los servicios.*”

**Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.**- En la sentencia de 10 de mayo de 2005 se dispone la existencia de laboralidad en el siguiente caso: a) los odontólogos prestan servicios a tiempo parcial y/o con horario flexible a los pacientes que les proporciona la clínica según la cita previa que ésta concierta (o sin cita previa en los casos de urgencia); b) una persona perteneciente a la administración de la empresa asigna a los pacientes a los odontólogos previa programación semanal con los mismos, que son quienes fijan las horas que tienen disponible y el horario de trabajo dentro del horario de atención al público, marchándose si en la clínica no tienen pacientes a quien atender; c) las tarifas de los tratamientos son fijadas por la clínica y pagadas directamente por los pacientes a la misma, bien en efectivo o con tarjeta de crédito o mediante sistema de financiación que la clínica ofrece o concierta; d) la retribución de los odontólogos se fija en función de los tratamientos efectuados y si un cliente no paga no se les abona nada, de forma que la factura que emiten los odontólogos es de cuantía variable para cada uno de ellos y de distinto importe cada mes; e) el material, instrumental y la maquinaria utilizada son propiedad de la clínica, y los odontólogos utilizan uniforme proporcionado por ésta en el que figura el nombre comercial de la clínica.<sup>8</sup>

**Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.**- En la sentencia de 21 de junio de 2005 se decreta la existencia de laboralidad en un caso (VITALDENT) en el que: a) los odontólogos no consta que estén sometidos a horario alguno pero desarrollan su actividad con concreción horaria determinada por las horas de apertura o cierre del local donde se prestan los servicios, dentro del cual los mismos citan a sus pacientes; b) los odontólogos no ejercen en régimen de exclusividad, de manera que actúan en los locales de la clínica al igual que prestan servicios en otras; c) la retribución es percibida a través de la empresa, la cual gestiona con sus medios personales y materiales su cobro, y les satisface un porcentaje de los ingresos efectivos; d) los honorarios que se aplican a los pacientes son los fijados por el Colegio Profesional,

---

<sup>8</sup> Se dice en la sentencia: “Consideramos que las circunstancias expresadas en el apartado anterior acerca de que tanto los locales como el material, instrumental y maquinaria utilizadas son de la titularidad de la empresa demandada, utilizando las odontólogas un uniforme proporcionado por la misma en el que figura el nombre comercial, unidas a que no tienen un contrato escrito prestando sus servicios a los pacientes que les proporciona la clínica son expresivas de dependencia en el sentido flexible antes indicado, sin que la prestación de los servicios a tiempo parcial y con horario flexible previa programación semanal con persona perteneciente a la administración de la empresa que es quien asigna los pacientes a las doctoras entendemos desvirtúen el citado requisito”. “La retribución percibida de la clínica en función de los tratamientos efectuados configura el requisito de la ajenidad de la retribución, sin que la circunstancia de que si un cliente no paga no se les abone nada la consideremos significa novar la relación cambiaria en otra societaria (participación en el riesgo empresarial) si atendemos a que el salario puede ser variable, por ejemplo cuando consiste en comisiones, que solo se devengan cuando se realiza y se paga el acto en el que se ha mediado y en cierto sentido la actividad de

aunque los profesionales tienen libertad para fijar los precios de los tratamientos; e) los odontólogos utilizan los locales de la empresa, así como los medios personales de la misma, consistentes en auxiliares de clínica, higienistas y demás personal auxiliar y administrativo, así como los medios materiales e instrumentales propiedad de la clínica (abonando en garantía de su uso la cantidad anual de 1.200 euros); f) los odontólogos adquirieron la mayoría de las prótesis que usan en su actividad en el local de la clínica a la empresa LABORATORIOS LUCAS NICOLÁS, S.L., que tiene concertado un contrato de franquicia con la clínica; g) los odontólogos se encuentran dados de alta en RETA y en el IAE, mientras que el resto del personal se encuentran dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.<sup>9</sup>

-----

---

*las odontólogas codemandas consiste en mediar entre la empresa y sus clientes aplicando los tratamientos concertados.”*

<sup>9</sup> A juicio de esta sentencia, *“la dependencia se puede fácilmente desprender por la inclusión de los odontólogos en el ámbito de una organización empresarial que establece el horario, siquiera referencial del profesional, y ofrece al mismo una organización en funcionamiento, con sus medios materiales y personales; del mismo modo aparece la ajenidad en la medida en que la forma de retribución responde a una actividad productiva directamente proporcional con el resultado obtenido, de manera que el lucro empresarial no es propio del profesional, sino de la empresa bajo cuya organización se encuentra trabajando.”*