

CONTRATO ADHESIVO. CONCEPTO. NO TODA CLÁUSULA ADHESIVA ES NECESARIAMENTE NULA.

VOTO N° 2018-001512

DE LAS 09:10 HRS

DEL 05 DE SETIEMBRE DE 2018

[...]

“VII.- El contrato adhesivo es aquel en que no existe libre discusión. Las cláusulas son establecidas por una parte sin que la otra pueda discutir su contenido, en tanto solo le queda la opción de aceptar o rechazar el contrato. En el asunto concreto estamos en presencia de una relación surgida de un contrato laboral suscrito con ocasión de las condiciones ofrecidas por la empresa a quien quisiera ocupar la posición de Gerente de Ventas G.B. La parte actora sostiene que el sistema de retribución variable por comisiones fue una condición impuesta, respecto de la cual no tenía otra opción que aceptarla o rechazarla, en tanto no cabía posibilidad de negociación, con lo cual se trató de una cláusula adhesiva y, por consiguiente anulable. En primer lugar, debe hacerse ver que el actor estaba en plena libertad de aceptar las condiciones salariales ofrecidas. Tenía la posibilidad no solo de permanecer en el trabajo que en aquel momento desempeñaba sino la opción de optar por otro puesto en cualquier otra compañía. Es decir, el contrato ofrecido por la accionada no constituía la única posibilidad de procurarse empleo de forma tal que el actor no tuviera otra opción, sino la de aceptarlo. En cualquier caso, aun aceptando su posición no toda cláusula adhesiva resulta necesariamente nula. Al igual que sucede a las condiciones en las relaciones de consumo donde los contratos de adhesión son típicos, se les podría aplicar dos tipos de control: 1) **El de inclusión**, que sujeta la eficacia de esas condiciones al conocimiento efectivo de ellas por parte de la persona trabajadora o a la posibilidad cierta de haber tenido ese conocimiento con una diligencia simple. El actor en la confesional, admitió haber aceptado al inicio de su relación laboral las condiciones del contrato de trabajo, en el cual “se le ofreció un sistema de pago variable, por medio

de planes de compensación”. Ahí también aceptó que había dejado su anterior empleo, para aceptar el puesto ofertado por la accionada, incluyendo las condiciones ofrecidas en el primer plan de compensación, que se reiteraron prácticamente en los siguientes planes. 2) **El de contenido**, que se aplica una vez superado el de inclusión, a través de la declaratoria de nulidad o anulabilidad de las cláusulas “abusivas”, concebidas como aquellas impuestas por una parte que perjudiquen de manera inequitativa a la otra o generen una situación de desequilibrio entre los contratantes. Este otro control exige integrar la equidad, buena fe y justo equilibrio para valorar las condiciones pre-dispuestas en la contratación. En este caso, las cláusulas impuestas por la empleadora no se consideran abusivas, en tanto no perjudicaban de forma inequitativa al actor ni determinaron una posición de desequilibrio entre los derechos y obligaciones de los contratantes. Los planes de compensación suscritos por el accionante, no incluían una cláusula que entrañara una lesión del principio de buena fe contractual que permita declararlos antijurídicos, inválidos y nulos. La posibilidad de variación en el sistema de pago de las comisiones fue prevista desde el inicio de la relación laboral y la efectuada se hizo bajo parámetros de razonabilidad y sin extralimitación capaz de modificar las condiciones esenciales del contrato de trabajo del actor. El régimen de compensación salarial del demandante era sumamente ventajoso. No solo se le garantizó un ingreso base, por mucho superior del mínimo de ley, sino que la retribución variable mediante comisiones le posibilitó un salario sumamente jugoso, que solo en comisiones osciló entre un poco más de 2 millones y un poco menos de 7 millones de colones por mes. Así, no se evidencia ninguna inequidad o desequilibrio que haga posible declarar la nulidad de la cláusula contractual. Por último, es importante destacar que esta Sala ha sostenido el criterio de que el Derecho Laboral también ampara a los altos ejecutivos. No obstante, en el caso, no se lesiona ninguna norma tuitiva especial de la materia en perjuicio del demandante. Además, no se evidencia ninguna circunstancia que permita aplicar la regla del *in dubio pro operario*.”

[...]