




## CAPÍTULO 1

# CONTRATACIÓN LABORAL O SERVICIOS PROFESIONALES: UN DILEMA EN LOS GIMNASIOS Y CENTROS DEPORTIVOS

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.433142508071>

**Steve Alf Monge Poltronieri**

Universidad Nacional, Costa Rica  
<https://orcid.org/0000-0002-2206-2259>

**Irina Anchía Umaña**

Universidad Nacional, Costa Rica  
<https://orcid.org/0000-0002-6984-8697>

**Nidra Rosabal Vitoria**

Universidad Nacional, Costa Rica  
<https://orcid.org/0000-0002-1992-2529>

**Luis Ricardo Alfaro Vega**

Universidad Nacional, Costa Rica  
<https://orcid.org/0009-0008-2786-0015>

**Héctor Fonseca Schmidt**

Universidad Nacional, Costa Rica  
<https://orcid.org/0000-0002-3371-5403>

**Georgina Lafuente García**

Universidad de Costa Rica, Universidad Nacional, Costa Rica  
<https://orcid.org/0009-0001-6755-381X>

**Rosemari Zamora Víctor**

Universidad Nacional, Costa Rica  
<https://orcid.org/0000-0002-6040-3923>

**Luis Ricardo Alfaro Leitón**

Colegio Universitario de Cartago, Costa Rica  
<https://orcid.org/0009-0006-3228-5524>

**Carolina Alemán Ramírez**

Universidad Nacional, Costa Rica  
<https://orcid.org/0000-0001-9408-2366>

**Immanuel Cruz Fuentes**

Universidad Nacional, Costa Rica  
<https://orcid.org/0000-0003-3335-8079>

**Grettel Villalobos Víquez**

Universidad Nacional, Costa Rica  
<https://orcid.org/0000-0002-4196-0759>

**Jacqueline de los Ángeles Araya Román**

Universidad Nacional, Costa Rica  
<https://orcid.org/0009-0000-7950-2967>

**RESUMEN:** Este documento se ocupa de aspectos importantes para la contratación de entrenadores en gimnasios y centros deportivos, enfocándose en las diferencias entre contratos laborales y contratos de servicios profesionales en Costa Rica. Los contratos de trabajo suelen incluir varias características definitorias: un horario de trabajo fijo, un espacio físico específico proporcionado por el gimnasio o el centro deportivo, una compensación regular y subordinación por parte del jefe o dueño del gimnasio o centro deportivo, y estos elementos muestran claramente la relación laboral, y legalmente el centro deportivo o gimnasio está obligado a pagar seguridad social, pensiones, bonificaciones y otros beneficios a los empleados, lo que aumenta los costos laborales totales en aproximadamente un 26,6%. Los contratos de servicios profesionales, por otro lado, están diseñados para contratistas independientes que no tienen estas características, y los entrenadores empleados bajo este modelo no reciben los mismos beneficios y, a menudo, se les paga después de completar tareas o proyectos específicos, además de que no existe subordinación alguna por parte de la persona que los contrata. Sin embargo, algunos gimnasios y centros deportivos utilizan los acuerdos de servicios profesionales para evitar las obligaciones financieras de los contratos laborales, lo que puede dar lugar a disputas legales y sanciones si se descubre que la relación corresponde a una relación laboral tradicional.

**PALABRAS CLAVE:** contratación, gimnasio, instructor, salario, servicio.

## HIRING LABOR OR PROFESSIONAL SERVICES: A DILEMMA IN GYMS AND SPORTS CENTERS

**ABSTRACT:** This document addresses important aspects for hiring trainers in gyms and sports centers, focusing on the differences between employment contracts and professional services contracts in Costa Rica. Employment contracts typically include several defining characteristics: a fixed work schedule, a specific physical space provided by the gym or sports center, regular compensation and subordination

by the boss or owner of the gym or sports center, and these elements show clearly the employment relationship, and legally the sports center or gym is obliged to pay social security, pensions, bonuses and other benefits to employees, which increases total labor costs by approximately 26.6%. Professional services contracts, on the other hand, are designed for independent contractors who do not have these characteristics, and trainers employed under this model do not receive the same benefits and are often paid after completing specific tasks or projects, in addition that there is no subordination on the part of the person who hires them. However, some gyms and fitness centers use professional services agreements to avoid the financial obligations of employment contracts, which can lead to legal disputes and penalties if the relationship is found to correspond to a traditional employment relationship.

**KEYWORDS:** hiring, gym, instructor, salary, service.

## INTRODUCCIÓN

Uno de los componentes más importantes en las empresas es la gestión de recursos humanos, y dentro de esta la selección de personal, que es la base para crear una fuerza laboral calificada, motivada y cohesionada. Las prácticas de contratación eficaces garantizan que se seleccione a las personas adecuadas para ocupar puestos que se alineen con los objetivos y la cultura de la organización (Rivera, 2013, Alles, 2019), por lo que en gimnasio o centro deportivo donde la satisfacción del cliente y la calidad del servicio son primordiales, emplear entrenadores y personal calificado y dedicado es esencial para garantizar altos niveles de servicio y seguir siendo competitivo. La gestión de recursos humanos es más que simplemente cubrir puestos vacantes: implica desarrollar cuidadosamente descripciones de puestos, reclutar talentos, realizar entrevistas exhaustivas y cumplir con todos los estándares legales y éticos. Al combinar los principios de gestión de recursos humanos con procesos de contratación sólidos, las organizaciones pueden atraer y mantener a los mejores talentos, reducir la rotación y crear un ambiente de trabajo positivo que, en última instancia, impulse el éxito empresarial (Alfaro, 2012, Ayensa, 2022).

En la industria del fitness el proceso de contratación de entrenadores no se trata sólo de encontrar el talento adecuado, sino también de cumplir con los estándares legales respectivos en materia de contratación. En Costa Rica los gimnasios y centros deportivos tienen dos opciones principales para contratar entrenadores, ya sea de manera asalariada o bien por medio de servicios profesionales, y ambos enfoques tienen diferentes implicaciones legales, beneficios y obligaciones para empleadores y empleados, no obstante, es importante que los propietarios de gimnasios y centros deportivos comprendan las diferencias entre estos métodos de contratación para evitar problemas legales, así como crear un entorno de trabajo justo.

Según la legislación laboral costarricense, el empleo remunerado implica un contrato de trabajo formal en el que el gimnasio o centro deportivo es responsable de brindar diversos servicios sociales, estos incluyen contribuciones a la seguridad social, planes de pensiones, pagos de bonificaciones y licencias por incapacidad. Por otro lado, la contratación a través de servicios profesionales, aunque aparentemente menos costosa para el empleador, no proporciona estos beneficios y generalmente está disponible para contratistas independientes que no están directamente controlados por el empleador en términos de horario de trabajo, espacio físico y subordinación.

Sin embargo, existe una creciente preocupación en Costa Rica de que los gimnasios y centros deportivos y otras empresas estén abusando de los contratos de servicios profesionales, ya que, en ocasiones, los empleadores suelen elegir esta ruta para evitar las contribuciones sociales obligatorias asociadas con el empleo formal. Si bien esta práctica puede resultar beneficiosa a corto plazo, puede tener graves consecuencias legales si la relación entre el gimnasio o centro deportivo y el entrenador adquiere las características de un contrato laboral tradicional.

## CARACTERÍSTICAS QUE DIFERENCIAN EL TIPO DE CONTRATACIÓN

Los contratos de trabajo en Costa Rica tienen varias características claves que los distinguen de los contratos de servicios profesionales (Torres, 2009, Madrigal, 2018, MTSS, 2023), los cuales se destacan a continuación:

**Subordinación:** es posiblemente la característica más definitoria de un contrato laboral, este concepto implica que el entrenador debe seguir las pautas, políticas e instrucciones establecidas por el gimnasio o centro deportivo, lo que es incompatible con la autonomía que caracteriza a los servicios profesionales ofrecidos por un contratista independiente. La presencia de subordinación demuestra de manera inequívoca que la relación entre el entrenador y el gimnasio o centro deportivo es de naturaleza laboral.

**Horario de trabajo:** si un entrenador debe cumplir con un horario específico en el gimnasio o centro deportivo, esto reafirma que está bajo el control del empleador. La obligación de estar presente en determinados momentos refleja una relación de subordinación, característica de los contratos laborales.

**Instalaciones o espacio físico de trabajo:** el uso de las instalaciones del gimnasio o centro deportivo por parte del entrenador también es un indicio importante de una relación laboral. Si el entrenador utiliza las máquinas, herramientas y equipos proporcionados por el gimnasio o centro deportivo para realizar sus actividades, y no se le cobra por el uso de estos recursos,

esto sugiere que el gimnasio o centro deportivo está proporcionando las condiciones necesarias para el desarrollo de su trabajo, lo cual es típico de un contrato laboral.

**Remuneración periódica:** la periodicidad en la remuneración es otro factor clave. En un contrato laboral, es común que los pagos se realicen de manera regular, ya sea semanal, quincenal o mensual. En contraste, los servicios profesionales suelen pagarse al finalizar un proyecto o una tarea específica, lo que diferencia claramente ambos tipos de contratos.

**Continuidad de las tareas:** el desarrollo continuo de tareas a lo largo de semanas o meses también es característico de una relación laboral. La duración prolongada de las responsabilidades y la estabilidad en el desarrollo de estas refuerzan la idea de que se trata de un contrato de trabajo.

Si las características diferenciadoras mencionadas están presentes, la relación entre el gimnasio o centro deportivo y el entrenador debe clasificarse como un contrato de trabajo, que exige que el gimnasio o centro deportivo cumpla con todas las leyes laborales, incluidas las contribuciones a la seguridad social, las bonificaciones y el pago de vacaciones. No reconocer esto puede dar lugar a problemas legales, multas y daños a la reputación del gimnasio o centro deportivo.

## ALGUNOS DATOS SALARIALES

La seguridad social surge como un resultado de los esfuerzos del Estado por promover el bienestar social, sin embargo, es en la mitad del siglo XX cuando la seguridad se consolida con un marco normativo definido en Alemania, donde se implementa para mejorar las condiciones sociales y económicas de los trabajadores. Más adelante, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] define la seguridad social como la protección que una sociedad brinda a las personas y familias, garantizando acceso a la atención sanitaria y la seguridad de los ingresos, especialmente en situaciones como la vejez, desempleo, enfermedad, discapacidad, accidentes laborales, maternidad o la pérdida del principal sostén familiar (Muiser, 2013, Carro y Espinoza, 2016, Zúñiga, 2021).

Además, la Constitución Política de Costa Rica de 1949 incorporó garantías sociales que reconocen el trabajo como un derecho y obligación, estableciendo normas como el salario mínimo, la jornada laboral, vacaciones, libertad sindical, y la indemnización por despido injustificado. Posteriormente, se promulgaron leyes importantes como la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en 1995, la Ley de Protección al Trabajador en 2000, que regula los fondos de capitalización laboral y universaliza las pensiones, y la Ley No. 8107 en 2001, que prohíbe la discriminación laboral por edad, etnia, género o religión. Finalmente, en 2011, se aprobó la Ley No.

8922, que prohíbe el trabajo peligroso para adolescentes, asegurando su protección y equidad en el empleo. Estas medidas refuerzan la justicia social y la protección de los trabajadores en Costa Rica (Jiménez, 2016, Jiménez, 2017).

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2023) en Costa Rica es el ente competente en materia de establecer y actualizar los salarios mínimos en el país. Se estableció por lo tanto que para el año 2024, el salario mínimo en Costa Rica por una jornada de 48 horas semanales corresponde a ₡358 609,50, lo que equivale a un salario por hora de ₡1 725,41. En un supuesto que un gimnasio que tiene un horario de trabajo de 5:00am a 9:00pm, decida contratar al menos tres instructores para que logren cubrir la demanda horaria del gimnasio, pagando el salario mínimo establecido por la ley, se vería como se muestra en la siguiente tabla.

Salario Mínimo en Costa Rica	₡358 609,50		
Costo por hora	₡1 725,41		

	Instructor 1	Instructor 2	Instructor 3
Salario mínimo	₡358 609,50	₡358 609,50	₡358 609,50
Aporte Patronal a la Seguridad Social (26,67%)	₡95 641,15	₡95 641,15	₡95 641,15
<b>Total a pagar por el patrono</b>	<b>₡454 250,65</b>	<b>₡454 250,65</b>	<b>₡454 250,65</b>
Reserva de aguinaldo (8,34%)	₡37 884,50	₡37 884,50	₡37 884,50
Reserva de vacaciones (4%)	₡18 170,03	₡18 170,03	₡18 170,03

<b>Proyección mensual del patrono</b>	<b>₡1 530 915,55</b>
---------------------------------------	----------------------

Tabla 1- Contratación laboral en un gimnasio con salario mínimo para instructores  
Fuente: Elaboración Propia.

Nótese que, en este escenario, el patrono estaría pagando el monto mínimo establecido por la legislación laboral vigente, lo que corresponde a un gasto mensual del gimnasio de ₡1 530 915,55. Además, solamente se contemplan para estos cálculos salariales a tres instructores (dejando de lado personal de limpieza, seguridad y recepción, personal esencial para este tipo de negocios).

Ocurre que, en ocasiones, los gimnasio no contratan a tres instructores tiempo completo, sino que esa franja horaria en la que el gimnasio ofrece el servicio, la divide en diversos instructores que cubren horarios a conveniencia, por lo que suele pasar que se les contrata y se les paga en modalidad de servicios profesionales por horas, tomando como referencia el monto de la hora de la jornada laboral a tiempo

completo que equivale a ₡1 725,41. Esto es un error muy grave, ya que en primera instancia esto no corresponde a un servicio profesional, y seguidamente de acuerdo con el Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes de Costa Rica (2021), cuando se contrate un servicio profesional, el valor de la hora corresponderá a ₡13 835,00.

Ahora bien, si un gimnasio desarrolla su proceso de contratación laboral para estos tres instructores, solicitando como mínimo el grado de bachiller universitario en Educación Física o afines, los cálculos serían los que se muestran en la siguiente tabla.

Salario Mínimo en Costa Rica	₡358 609,50		
Costo por hora	₡3 071,11		
	<b>Instructor 1</b>	<b>Instructor 2</b>	<b>Instructor 3</b>
Salario mínimo	₡638 299,51	₡638 299,51	₡638 299,51
Aporte Patronal a la Seguridad Social (26,67%)	₡170 234,48	₡170 234,48	₡170 234,48
<b>Total a pagar por el patrono</b>	<b>₡808 533,99</b>	<b>₡808 533,99</b>	<b>₡808 533,99</b>
Reserva de aguinaldo (8,34%)	₡67 431,73	₡67 431,73	₡67 431,73
Reserva de vacaciones (4%)	₡32 341,36	₡32 341,36	₡32 341,36
<b>Proyección mensual del patrono</b>	<b>₡2 724 921,25</b>		

Tabla 2 - Contratación laboral en un gimnasio con salario de profesionales para instructores

Fuente: Elaboración Propia.

Se logra percibir un aumento significativo en los costos salariales asociados a la contratación laboral de instructores profesionales del gimnasio, lo que claramente se traduce en un aumento de los gastos para la empresa, pero evidencia la puesta en regla por parte de la empresa en los procesos de contratación laboral. Además, cabe destacar que, pese a que el costo por hora en el caso de contratación laboral de profesionales es mayor, de ninguna manera corresponde al monto que se debe tomar como referencia para pagar un servicio profesional.

El hecho de emplear entrenadores remunerados le proporciona una gama de beneficios y protecciones sociales que son esenciales para su bienestar y satisfacción laboral, entre estos, se incluyen el acceso a la atención médica a través de la seguridad social, la planificación de la jubilación a través de contribuciones a las pensiones y la seguridad financiera y vacaciones pagadas (Torres, 2009, Madrigal, 2018).

Aunque este método de contratación puede parecer más caro en los gimnasios y centros deportivos debido a las contribuciones a la seguridad social del 26,6%, proporciona beneficios a largo plazo como la fidelidad de los empleados, una menor rotación y un empleador que respeta la buena reputación de las leyes laborales. Además, los gimnasios y centros deportivos que contratan entrenadores asalariados pueden controlar más fácilmente su rendimiento, se pueden desplegar instructores para satisfacer las necesidades del gimnasio o centro deportivo, y la empresa puede desarrollar e implementar políticas y estándares que coincidan con su marca y las preferencias de los clientes. Este nivel de control es fundamental para mantener una experiencia del cliente consistente y de alta calidad.

Sin embargo, es vital que los gimnasios y centros deportivos comprendan plenamente las implicaciones financieras del empleo asalariado, ya que las contribuciones obligatorias a la seguridad social, combinadas con la carga administrativa de gestionar la nómina, pueden ejercer presión sobre las finanzas de un gimnasio o centro deportivo si no se planifican adecuadamente, por lo que los gimnasios y centros deportivos deben presupuestar estos costos y tenerlos en cuenta al fijar el precio de las membresías y los servicios. A pesar de estos desafíos, los beneficios de una fuerza laboral estable, empleada y legal a menudo superan los costos.

Por su parte, los contratos de servicios profesionales generalmente se aplican cuando el instructor es un verdadero contratista independiente que brinda servicios de forma temporal sin las restricciones laborales típicas, como un horario establecido o supervisión directa, por ejemplo, un acuerdo de servicios profesionales puede ser apropiado para un entrenador contratado para realizar talleres únicos o eventos especiales en un gimnasio o centro deportivo. En este caso, el formador establecerá sus propias reglas, incluidos tiempos y métodos, y no está sujeto a los controles o políticas permanentes del centro de formación.

La ventaja de utilizar contratos de servicios profesionales para los gimnasios y centros deportivos está en el poder diversificar los servicios que brinda, de una manera no permanente y especializada, contratando así para una actividad puntual, específica y de corta duración, a un profesional para que desarrolle la actividad. Los entrenadores, por otro lado, tienen la oportunidad de trabajar con varios clientes y administrar su propio negocio. Sin embargo, el abuso de los contratos de servicios profesionales para evitar obligaciones laborales asalariadas es un problema creciente en Costa Rica.

En los gimnasios y centros deportivos, el cumplimiento de prácticas adecuadas de dotación de personal no es sólo una obligación legal, sino también una cuestión de conducta empresarial ética, los entrenadores son la columna vertebral de las

operaciones de la empresa y su actitud afecta directamente la reputación del de la empresa, la moral de los empleados y la satisfacción del cliente (Ayensa, 2022). Los gimnasios y centros deportivos que cumplen con las leyes laborales y tratan a sus instructores de manera justa tienen más probabilidades de atraer y retener a los mejores talentos, lo que resulta en un mejor servicio y una mayor lealtad de los clientes.

Además, las prácticas de contratación adecuadas ayudan a los gimnasios y centros deportivos a evitar los riesgos legales y financieros de clasificar erróneamente a los empleados, ya que, en Costa Rica, las sanciones por violar las leyes laborales pueden ser severas, incluyendo multas, contribuciones impagas a la seguridad social e incluso demandas iniciadas por los trabajadores afectados (Jiménez, 2016, Jiménez, 2017). Al garantizar que todos los entrenadores contraten en condiciones adecuadas, los gimnasios y centros deportivos pueden protegerse de estos riesgos y centrarse en hacer crecer su negocio.

## EJEMPLOS ESPECÍFICOS DE PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN

Un caso concreto en el que se está frente a una contratación laboral sería un gimnasio que contrata instructores para ofrecer una serie de clases de pilates todos los lunes, miércoles y viernes, en horario de 06:00pm a 8:00pm, además, el gimnasio proporciona las instalaciones, el equipamiento necesario y dicta los formatos de las clases. Los instructores reciben un salario fijo mensual. En este caso, el instructor es claramente un empleado, no un contratista, y debe estar en nómina con todos los beneficios y protecciones de ley asociados.

Por otro lado, si un gimnasio contrata a un experto en yoga para un retiro único de fin de semana, donde el experto determina la agenda, el tiempo y el enfoque de la sesión de yoga, además se establece un contrato que señala una tarifa única por el servicio brindado, se trata de un servicio profesional. Los especialistas operan de forma independiente, sin el control continuo ni la subordinación inherentes a las relaciones laborales.

## CONCLUSIÓN

Es importante que los gimnasios y centros deportivos en Costa Rica tengan en cuenta las complejas leyes laborales al contratar entrenadores y asegurarse de que cumplan con los requisitos legales y traten a los empleados de manera justa. Si bien podría ser atractivo el hecho de ahorrar costos de la seguridad social al contratar servicios profesionales, los riesgos asociados con una clasificación errónea superan con creces los beneficios. Para mantener una buena reputación, crear una fuerza laboral leal y motivada y evitar consecuencias legales, es importante distinguir

adecuadamente entre trabajo remunerado y servicios profesionales. Siguiendo estas prácticas, los gimnasios y centros deportivos pueden sentar una base sólida para el crecimiento sostenible y el éxito en la altamente competitiva industria del fitness.

## REFERENCIAS

Alfaro, M. (2012). Administración del personal. Red Tercer Milenio S.C.

Alles, M. (2019). Desarrollo del talento humano. Ediciones Granica.

Ayensa, Á. (2022). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Ediciones Paraninfo, S.A.

Carro M. y Espinoza G. (2016). La historia de la seguridad social en Costa Rica. Revista Judicial, 119, 221-236. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r35176.pdf>

Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes de Costa Rica. (2021). Incentivos y salarios. <https://www.colypro.com/incentivos-y-salarios/>

Jiménez, J. (2017). La Reforma Procesal Laboral costarricense y su impacto económico en la Defensa Pública del Poder Judicial. Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Maestría en Administración y Derecho Empresarial. Universidad Escuela Libre de Derecho. <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Tesis/TESIS%20DE%20LUIS%20EDO%20JIM%C3%89NEZ-%2023%20agosto.pdf>

Jiménez, K. (2016). Consecuencias jurídicas generadas por el incumplimiento a los derechos y garantías económicas y sociales a los trabajadores de palma africana del Distrito de Laurel por parte de los patronos durante el año 2015. Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Universidad Latina de Costa Rica. [https://repositorio.ulatina.ac.cr/bitstream/20.500.12411/1741/1/TFG\\_Ulatina\\_Karla\\_Jimenez\\_Perez.pdf](https://repositorio.ulatina.ac.cr/bitstream/20.500.12411/1741/1/TFG_Ulatina_Karla_Jimenez_Perez.pdf)

Madrigal, P. (2018). El contrato laboral deportivo de los entrenadores y las entrenadoras de fútbol profesional en Costa Rica a la luz de la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. [https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista\\_N15/contenido/PDFs/04-ensayo-03.pdf](https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N15/contenido/PDFs/04-ensayo-03.pdf)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [MTSS]. (2023). Contrato de trabajo. <https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/Archivos/bibliotecaVirtual/otrasPublicaciones/brochures/Contrato-de-Trabajo.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [MTSS]. (2023). Lista de salarios mínimos del sector privado. [https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/salarios/Documentos-Salarios/lista\\_salarios\\_2024.pdf](https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/salarios/Documentos-Salarios/lista_salarios_2024.pdf)

Muiser, J. (2013). La Seguridad Social en Costa Rica en los últimos veinte años: Comportamiento del seguro de salud en perspectiva comparada (1990 – 2010). <https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/581/601.%20Seguridad%20social%20en%20CR%20en%20los%20ultimos%20veinte%20a%C3%B1os.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivera, R. (2013). Glosario de términos y expresiones de la gestión de recursos humanos del Régimen de Servicio Civil de Costa Rica. [https://cidseci.dgsc.go.cr/datos/oficio\\_circular\\_gestion\\_006\\_13.pdf](https://cidseci.dgsc.go.cr/datos/oficio_circular_gestion_006_13.pdf)

Torres, F. (2009). Consideraciones sobre el mercado laboral en Costa Rica y Colombia: una aproximación a los casos nacionales. *Diálogos. Revista Electrónica de Historia*, 10(2), 83-108. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/dreh/v10n2/body/a03v10n2.html>

Zúñiga, J. (2021). Propuesta de optimización de la recaudación de las obligaciones sociales de contribuyentes morosos de la CCSS. Trabajos Final de Graduación para optar al grado de Licenciatura en Economía. Universidad Nacional de Costa Rica. <https://repositorio.una.ac.cr/server/api/core/bitstreams/b1f42abb-5f7b-41a6-8482-c60b595757dc/content>