



2 de septiembre de 2025

VÍA CORREO ELECTRÓNICO: info@mrconsulting.group

CONSULTA NÚM. 15, 838

Estimada Licenciada Moreira Rabelo:

Nos referimos a su consulta relacionada a si el caso de *Unión General de Trabajadores v. Centro Médico del Turabo, Inc.*¹, que confirma que la profesión de enfermería puede clasificarse como exenta, aplica a los trabajadores sociales.

Al respecto, la Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos ha delegado en la Oficina del Procurador del Trabajo (en adelante, OPT) la facultad de establecer la política pública del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante, DTRH) en cuanto a la interpretación de la legislación protectora del trabajo que esta administra. Conforme dispone el Artículo II de la Carta Circular Núm. 2013-001 del DTRH, esta Oficina tiene entre sus funciones la de emitir opiniones legales a fin de orientar al público en general. Es bajo esta facultad que emitimos la presente consulta.

Destacamos que esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta y se emite a base de la representación, explícita o tácita, hecha por usted. Es importante subrayar que esta consulta **no incluía ninguna hoja de deberes o descripción de puesto para el análisis de estas**. Entendemos que usted ha suministrado una descripción completa, real e imparcial de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. Si existe otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta, el mismo podría cambiar la opinión aquí expresada.

Dicho lo anterior, en su comunicación, nos somete la siguiente interrogante y citamos:

Nos toca aclarar si las trabajadoras sociales con grado de bachillerato se clasifican como profesionales exentos del pago de horas extras. Dados los siguientes fundamentos, nuestra posición es en la afirmativa.

¹ 2019 TSPR 126.

I.

El Hogar es una organización sin fines de lucro fundada en 1993 por xxxxxxxx xxxxx, con el objetivo de brindar acogida y un hogar a niñas y jóvenes que han sufrido negligencia, abandono o maltrato. Su misión principal es ofrecerles un ambiente familiar y una educación integral para ayudarles a desarrollar su potencial y construir un futuro mejor. El hogar cuenta con profesionales de enfermería y trabajo social. El Hogar opera 24 horas al día los 7 días de la semana. Dada estas circunstancias y la realidad fiscal del Hogar nos encontramos evaluando la posibilidad de que las profesionales de trabajo social sean contratadas como empleadas exentas.

II.

El Congreso de los Estados Unidos aprobó la *Fair Labor Standards Act* ("FLSA") con el propósito de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. Esta ley busca limitar que los trabajadores no laboren más de cuarenta horas a la semana, a menos que se le paguen las horas adicionales trabajadas en una cantidad no menor de tiempo y medio de lo que cobran por hora regularmente., Véase 29 USC §202 y 207. La FLSA exime de su aplicación a los ejecutivos, administrativos y profesionales, *Fair Labor Standards Act*, 29 §213.

El Código de Reglamentos Federales ("Code of Federal Regulations") requiere, en primer lugar, que para que un trabajador sea considerado como "profesional" debe recibir una compensación no menor de \$455 semanales. 29 CFR §541.300(a). En segundo lugar, las funciones principales del trabajador deben requerirle conocimientos avanzados en un campo de la ciencia o que estos sean adquiridos por medio de un curso prolongado de instrucción intelectual especializada. 29 CFR sec. 541.300(b).

De otra parte, dentro de los grupos que clasifica el reglamento federal como "profesionales" se encuentran los profesionales instruidos (learned professionals) 29 CFR §541.301(a). Estos tienen como tarea principal realizar trabajos que requieren conocimiento avanzado, el cual debe ser en el área de las ciencias o aprendizaje, adquirido a través de un curso prolongado. ID. El reglamento define el concepto "trabajo que requiere conocimiento avanzado" (work requiring advanced knowledge) como aquel que es mayormente intelectual y que requiere el ejercicio constante de la discreción y la emisión de juicios. 29 CFR §541.301(b). Este trabajo se diferencia del trabajo de rutina, manual o mecánica y no puede obtenerse a nivel de escuela superior. ID. Al referirse a trabajos en áreas de la ciencia y el aprendizaje incluye "profesionales" relacionados con las ciencias del comportamiento, entre otras. 29 CFR §541.301(c).

En Puerto Rico, la Constitución incluye una disposición que indica que la jornada de trabajo no debe exceder ocho horas y que los trabajadores solo pueden laborar en exceso de este límite de horas cuando se les compensa con una cantidad no menor de tiempo y medio de salario ordinario por las horas extras que trabajen. Art. II § 6, Const. PR, LPRA, Tomo 1. No obstante, la legislatura adoptó la Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948, según enmendada, 29 LPRA §271, la cual establece que los trabajadores podrán trabajar mas de ocho horas al día, si por cada hora extra trabajada, se les paga tiempo y medio del salario que devengan por hora. Arts. 3 y 5 de la Ley 379 del 15 de mayo de 1948, según enmendada, 29 LPRA §§ 272 y 274.

De igual forma, la ley autoriza que se aprueben reglamentos que definan el término “Profesional”. Id. Por su parte, el Reglamento Núm. 7082 del Departamento del Trabajo, del 18 de enero de 2006, que define el término “profesional” (entendemos) no aplica a la controversia antes mencionada porque, de acuerdo al Art. III, este reglamento no aplica en las controversias cobijadas bajo la Ley FLSA. No obstante, es importante tener en cuenta la definición de “profesional” que adopta, ya que es similar a la del reglamento federal antes citado.

En *Unión General de Trabajadores (UGT) v. Centro Médico del Turabo, Inc h/n/c Rima San Pablo Caguas*, 208 DPR 944 (2022) (Sic)², el Tribunal Supremo evaluó si los enfermeros graduados de un programa de grado asociado se clasifican como profesionales, exentos del pago de horas extras. Aplicando los criterios de la FLSA, el tribunal Supremo concluyó, que la profesión de la enfermería cumple con la excepción de profesionales instruidos.

III.

La Ley Núm. 171 de 11 de mayo de 1940, según enmendada, es la base legal que regula la profesión de trabajo social en Puerto Rico. Esta ley establece los requisitos para ejercer la profesión, que incluyen un grado académico en trabajo Social, una licencia emitida por la Junta Examinadora de Profesionales del Trabajo Social de Puerto Rico, y cumplimiento de horas de educación continuada. Además, la ley establece un programa de educación continuada y un código de ética profesional que rige la conducta de los profesionales del trabajo social. La Junta Examinadora de Profesionales del Trabajo Social es el único cuerpo autorizado para expedir licencias para la práctica de trabajo social en Puerto Rico.

La formación académica para ejercer la profesión del trabajo social esta acreditada por organismos en Puerto Rico y la mayoría de los programas cuentan con la acreditación especializada del *Council on Social Work*

² La cita correcta del caso es 2019 TSPR 126.

Education. Los trabajadores sociales son profesionales con una formación generalista en el nivel de bachillerato y otros con estudios especializados a nivel de maestría y doctorados en las áreas de familias, clínica, comunidades, servicios directos, administración y supervisión, forense, análisis de política social y administración de programas sociales, Véase (Sic), Ley Núm. 16 de 12 de enero de 2023, "Ley para Reconocer la Profesión del Trabajo Social como un Servicio Prioritario en Situaciones de Emergencia". (Énfasis nuestro)

De esta manera, las personas profesionales del trabajo social ofrecen servicios directos a familias y comunidades en áreas de protección, salud, seguridad, bienestar social, educación, vivienda, prevención y desarrollo económico, entre otras. Además, sus funciones se han hecho mas necesarias y se han ampliado a través de la investigación, los proyectos de apoyo comunitario, la asesoría en políticas sociales y la evaluación de programas, laborando en agencias centrales del Gobierno, así como en organizaciones sin fines de lucro, empresas y el ejercicio independiente o de contratación por servicios profesionales, entre otras. Además, los trabajadores sociales deben cumplir con un código de ética profesional mediante el cual se guía el ejercicio de sus funciones. Para esto, el Colegio cuenta con mecanismos para atender y procesar situaciones de ética profesional. Id.

El trabajo social se define como la profesión comprometida con la democracia participativa, la justicia social, y el enfrentamiento de la desigualdad e inequidad social. Fundamenta su acción ético-política en la defensa y ampliación de los derechos humanos. Enmarca su ejercicio profesional en conocimientos y destrezas teórico-metodológicas y técnico-operativas, producto de la investigación y la acción profesional en contextos históricos-culturales específicos. Se inserta en la investigación social; el análisis y formulación de política social; la gestión y administración de programas sociales; y acciones profesionales de asistencia social, socioeducativas, terapéuticas, docentes, y forenses, entre otras que incidan en el fortalecimiento de la autonomía, el ejercicio de la ciudadanía y el bienestar integral del ser humano en todos sus contextos. ID Art. 2 (e).

Por su parte el trabajador social se define como toda persona que posee mínimamente el grado de bachiller con especialización en trabajo social de una universidad, colegio o institución de educación superior debidamente acreditada o certificada y una licencia para la práctica de la profesión de trabajador social, de conformidad con las leyes y reglamentación aplicable del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Id. Art.2 (d)

Pertinente a la controversia que nos ocupa, los trabajadores sociales deben cumplir con doce (12) horas anuales de capacitación o educación continua requeridas de conformidad con la Ley Núm. 171 de 11 de mayo de 1940, según

enmendada. Así mismo, es una profesión cuyos profesionales activos pueden estar sujetos a incentivos económicos conforme al artículo 8 de la citada Ley Núm. 16.

IV.

Al presente el Hogar cuenta con dos trabajadores sociales. Una de ellas con grado de bachiller y otra con grado de maestría. El salario de las trabajadoras sociales excede los 455 dólares semanales. Como parte de sus funciones las trabajadoras realizan intervenciones psicosociales con las menores, hacen referidos a diversas agencias, discuten casos, realizan informes de recomendaciones, testifican en los tribunales, entre otros. Conforme a lo anterior, y el grado de discreción que tienen en cuanto al servicio que brindan, somos del criterio que estas trabajadoras sociales son empleadas que pueden ser consideradas exentas. Nos resta aclarar si fuera legal hacer una modificación al contrato de empleo o si es algo prospectivo para futuras contrataciones.

Dicho lo anterior, usted interesa saber si la determinación u opinión del Tribunal Supremo de Puerto Rico en ***Unión General de Trabajadores v. Centro Médico del Turabo, Inc***³, y que en su sentencia revoca la decisión del Tribunal de Apelaciones y valida el laudo de arbitraje emitido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del DTRH⁴ que determinó, en este caso, que enfermeros graduados de un programa de grado asociado en Puerto Rico que forman parte de una unidad apropiada no tienen derecho a recibir el pago de horas extras⁵, aplica también a los trabajadores sociales.

En este caso el Tribunal Supremo de Puerto Rico evaluó si estos empleados unionados de la profesión de la enfermería con grado asociado cumplían con los requisitos establecidos en el reglamento federal y concluyeron que sí. En primer lugar, los empleados cumplían con los requisitos de compensación mayor de \$455.00 semanales.⁶ En segundo lugar, evaluaron si las funciones principales que realizaban estos enfermeros requerían conocimientos avanzados en un campo de la ciencia o que sean adquiridos por medio de un curso prolongado de instrucción intelectual especializada. Es importante destacar que, en este caso, las partes estipularon como prueba los currículos académicos de los enfermeros.⁷ De la evaluación de la prueba se demostró que los enfermeros tomaron cursos generales de ciencia como microbiología y anatomía, además de una cantidad sustancial de cursos especializados en enfermería, como, fundamentos básicos de enfermería, cuidado de adultos y niños, farmacología, por mencionar algunos.⁸ Además, se destaca que estos enfermeros

³ 2019 TSPR 126.

⁴ Las partes solicitaron al árbitro que determinara conforme a derecho si procedía el pago de horas extras a los enfermeros graduados de un programa de grado asociado, conforme a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada.

⁵ Obsérvese que estos enfermeros graduados de grado asociado estaban cubiertos por un convenio colectivo.

⁶ Véase 2019 TSPR 126, a la página 8.

⁷ Véase 2019 TSPR 126, a la página 9.

⁸ Véase 2019 TSPR 126, a la página 9.

llevaban a cabo cuidado directo de enfermería y quedó demostrado que los enfermeros graduados de un programa asociado necesitan tener conocimiento avanzado y educación especializada para poder ejercer sus funciones a diferencia de un enfermero práctico quien realiza actos selectivos, no poseen los conocimientos requeridos a los enfermeros graduados de un programa de grado asociado y trabajan bajo las órdenes de los enfermeros graduados.⁹

De otra parte y en cuanto a los trabajadores sociales, es importante resaltar que el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos ha emitido consultas¹⁰ en esta materia sobre la exención de los profesionales instruidos¹¹ y el concepto “trabajo que requiere conocimiento avanzado”¹². Sobre el particular, queremos destacar dos de estas, veamos.

La primera, emitida el pasado 4 de noviembre de 2005 y se identifica como FLSA2005-50, la cual expresa lo siguiente:

The primary duty test under the learned professional exemption “includes three elements: (1) the employee must perform work requiring advanced knowledge; (2) **the advanced knowledge must be in a field of science or learning**; and (3) **the advanced knowledge must be customarily acquired by a prolonged course of specialized intellectual instruction**.” 29 C.F.R. § 541.301(a). The phrase “work requiring advanced knowledge” means work which is predominantly intellectual in character, and which includes work requiring **the consistent exercise of discretion and judgment as distinguished from performance of routine mental, manual, mechanical or physical work**. Id. § 541.301(b). The phrase “customarily acquired by a prolonged course of specialized intellectual instruction” restricts the exemption to professions where specialized academic training is a standard prerequisite for entrance into the profession. Id. § 541.301(d). “The best prima facie evidence that an employee meets this requirement is possession of the appropriate academic degree.” Id.

The provisions of this exemption must be considered on an employee-by-employee basis. However, based on the information you have provided, those Social Workers with master’s degrees who work in the field of their degree, will generally meet the above criteria. Social work conducted at this level requires advanced knowledge in a “field of science or learning” and has the recognized professional status required by the regulation. See WH Opinion Letters January 24, 2001 and March 30, 1999 (copies enclosed). Social Workers who meet these criteria and who are paid on a salary or fee basis of not less than \$455 per week meet the requirements for the learned professional exemption of 29 C.F.R. § 541.300.

⁹ Véase 2019 TSPR 126, a la página 10.

¹⁰ Conocidas en inglés como *opinion letters*.

¹¹ Conocidos en inglés como *learned professionals*.

¹² Conocido en inglés como *work requiring advanced knowledge*.

You have stated that the only academic requirement for the Agency's Caseworkers is a bachelor's degree in the social sciences. The course of study for a bachelor's degree in "social sciences" does not constitute the "specialized" academic training necessary to qualify an occupation for the learned professional exemption. Thus, specialized academic training is not a standard prerequisite for their employment. "[T]he learned professional exemption is not available for occupations that customarily may be performed with only the general knowledge acquired by an academic degree in any field. ...The learned professional exemption also does not apply to occupations in which most employees have acquired their skill by experience rather than by advanced specialized intellectual instruction." 29 C.F.R. § 541.301(d). Only occupations that customarily require specialized academic training are considered learned professional fields under the regulations; occupations that do not customarily require specialized academic training at the level intended by the regulations as a standard prerequisite to enter the field do not qualify for the learned professional exemption. Id. Because you have stated that the occupation of Caseworker does not customarily require specialized academic training, since the only prerequisite for this occupation is a bachelor's degree in social sciences, we conclude that the Caseworkers do not meet the requirements of the learned professional exemption.

Therefore, the Caseworkers are not exempt from the minimum wage and overtime requirements of the FLSA. (Énfasis nuestro)¹³

La segunda opinión a la que hacemos referencia tiene fecha de 24 de enero de 2001 y se identifica como WHD-OL-2001-0001, la cual dispone que:

A "prolonged course of study" has generally been held to include only those employees who have acquired at least a baccalaureate degree or its equivalent which includes an intellectual discipline in a particular course of study as opposed to a general academic course otherwise required for a baccalaureate degree. Work which can be performed by employees with education and training which is less than that required for a bachelor's degree would not be work of a bona fide professional level within the meaning of the regulations.

The exercise of discretion and independent judgement, in general, involves the comparison and the evaluation of possible courses of conduct and acting or making a decision after various possibilities have been considered. The term implies that the person has the authority or power to make an independent choice, free from immediate direction or

¹³ Recuperado electrónicamente el 29 de agosto de 2025 en la siguiente dirección electrónica:
https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/2005_11_04_50_FLSA.pdf

supervision and with respect to matters of significance. An employee who merely applies his knowledge in following prescribed procedures or determining which procedure to follow, or who determines whether an object falls into one or another of a number of definite grades, classes or other categories is not exercising discretion and independent judgement within the meaning of section 541.3, even if there is some leeway in reaching a conclusion.¹⁴

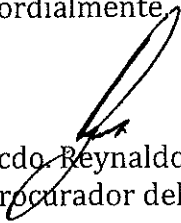
De la información provista por usted en esta consulta no se nos proveyó los requisitos académicos del puesto de trabajador social en la entidad que representa ni tampoco una copia de una convocatoria del puesto. Tampoco se nos proveyó una hoja deberes del puesto de trabajador social para evaluar si dentro de sus responsabilidades ejercen discreción y emisión de juicio.

Sin embargo, a solicitud nuestra, se nos informó que la entidad recibe subvenciones federales y se nos indicó que los contratos son por término definido, el cual uno venció el 30 de junio y el otro vence el próximo 14 de octubre, lo que resultaría académica la pregunta sobre la modificación del contrato ya que estarían cambiando los contratos nuevos, de ser aplicable la clasificación de exento.¹⁵

Dicho anterior y al ser su consulta una relacionada directamente a la aplicabilidad de la *Ley de Normas Razonables del Trabajo*, le recomendamos consultar directamente con la División de Horas y Salarios quienes administran este estatuto. Usted puede comunicarse telefónicamente con el *Caribbean District Office* del *Wage and Hour Division* del *United States Department of Labor* al: 1-866-487-9243 o visitar sus oficinas en el T-Mobile Center, B-7 Tabonuco St. Suite 1104, Guaynabo, PR 00968.

Esperamos que la información provista le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdo. Reynaldo Santiago González
Procurador del Trabajo

TMS/RSG

¹⁴ Recuperado electrónicamente el 29 de agosto de 2025 en la siguiente dirección electrónica: https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/opinion-letters/legacy/ol_2001-01-24_a.pdf

¹⁵ Se recibió información mediante correo electrónico el pasado miércoles 27 de agosto de 2025.