



CPTSPR

COLEGIO DE PROFESIONALES
DEL TRABAJO SOCIAL
DE PUERTO RICO

Memorial Explicativo del Proyecto del Senado 894

Para crear la “Ley de salario base para los y las profesionales del trabajo social en Puerto Rico” a los fines de establecer un salario base para los profesionales del trabajo social tanto en el sector público como en el sector privado; establecer la responsabilidad de la Oficina de Gerencia y Presupuesto y de la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico para viabilizar el cumplimiento de esta ley en el sector público; facultar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para velar por el cumplimiento de esta ley en el sector privado; establecer mandato de creación de escalas salariales; y para otros fines relacionados.

7 de septiembre de 2022

Honorable Juan Zaragoza Gómez

Presidente

Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal

Senado de Puerto Rico

Saludos cordiales. Comparece ante ustedes el Colegio de Profesionales de Trabajo Social de Puerto Rico (CPTSPR) por conducto de la Comisión Permanente de Legislación y su presidente, Dr. Larry E. Alicea-Rodríguez. Nuestra organización agrupa más de 7,000 profesionales del Trabajo Social en el país. Representamos una profesión comprometida con la democracia participativa, la justicia social y el enfrentamiento de la desigualdad e inequidad social. Así también, fundamentamos nuestra acción ético-política en la defensa y ampliación de los derechos humanos. Nuestro accionar profesional está regulado por los principios y valores esbozados en nuestro código de ética, entre los cuales se destacan: la dignidad de las personas,



CPTSPR

COLEGIO DE PROFESIONALES
DEL TRABAJO SOCIAL
DE PUERTO RICO

justicia social, derechos humanos y equidad, democracia, solidaridad y el respeto a la autodeterminación (CPTSPR, 2017).

Para ejercer el trabajo social se requiere un grado universitario, como mínimo un bachillerato, una licencia emitida por la Junta Examinadora de Profesionales del Trabajo Social, el cumplimiento de 12 horas anuales de educación continuada y la colegiación con renovación anual. Igualmente, esta profesión requiere un amplio conocimiento de la realidad social, de las políticas públicas y sociales, de bases teóricas de las Ciencias Sociales, de protocolos y modelos de intervención, sumado al cumplimiento estricto de un Código de Ética Profesional el cual cuenta con siete cánones. Es decir, las exigencias y regulaciones para la profesión muestra una seria responsabilidad con el país, lo cual repercute en que los y las trabajadoras sociales tienen que estar en constante adiestramiento, supervisión y consultoría para responder a lo que implica ejercer la profesión.

El proyecto del Senado 894 (PS 894) es una medida legislativa que aspira alcanzar la justicia económica por medio del establecimiento de un salario base para profesionales del trabajo social en Puerto Rico, en el sector público y en el privado. Desde las primeras décadas del siglo XX, las personas profesionales del trabajo social han sido un eje primordial en la defensa de los derechos humanos de personas, familias, grupos y comunidades. Garantizando y asegurando con su labor profesional la prestación de servicios sociales encaminados al alcance de la justicia social, económica y ambiental para la ciudadanía que habita en el archipiélago. A pesar de esto, los y las profesionales del Trabajo Social en Puerto Rico cuentan con salarios ínfimos e indignos, además de trabajar en condiciones laborales precarizadas e inseguras.

Los datos del Colegio de Profesionales del Trabajo social que surgen de nuestro perfil de membresía muestran que el 88 por ciento de las personas que ejercen la profesión en Puerto Rico son mujeres. Esta profesión tiene una cara principalmente feminizada. El 62 por ciento poseen un grado de bachillerato, el 38 por ciento un grado de maestría o doctorado. En los últimos años, se observa un aumento en la cantidad de personas que continúan estudios graduados. Esto repercute en tener profesionales más capacitados.

Respecto a los escenarios laborales, tenemos el 67 por ciento laborando en el sector público y 33 por ciento en el privado. La profesión tiene un gran arraigo al servicio público, el quehacer

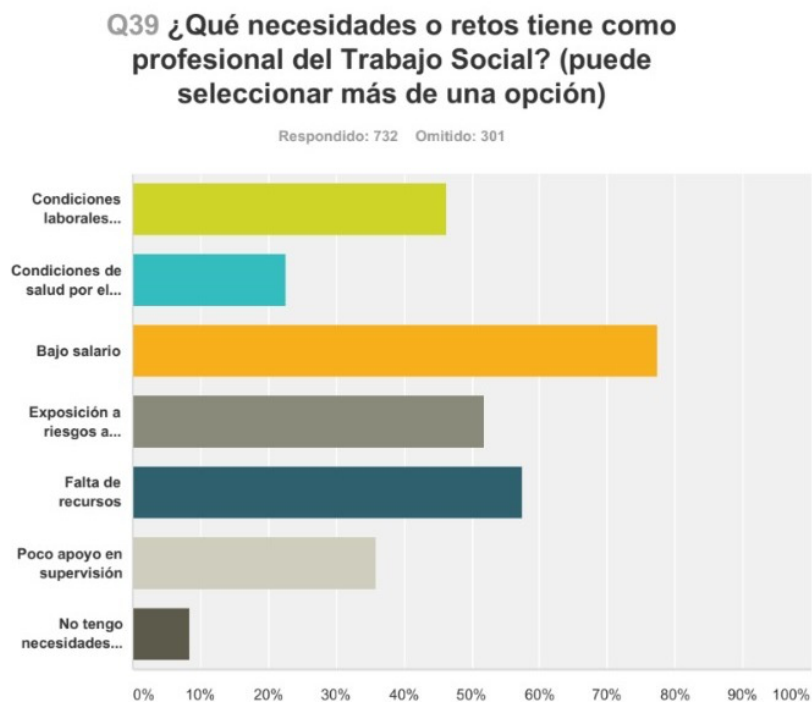


profesional está sustentado desde las propias políticas sociales del Estado. Sin embargo, dado al achicamiento de la función social del Estado y la relegación de responsabilidad al sector privado, incluyendo las organizaciones sin fines de lucro, cada vez tenemos más profesionales ingresando a prácticas fuera del servicio público.

A su vez, la precaria situación de las condiciones laborales, en particular el salario, es objeto de denuncias constantes en el CPTSPR. Las y los profesionales exponen este asunto en las capacitaciones, las visitas a nuestras instalaciones, los conversatorios, las quejas y las consultas que recibimos. En el año 2016, en un estudio de necesidades que realizamos a nuestra matrícula, identificamos que el 77% de la muestra (732 profesionales del sector público y privado) seleccionaron el bajo salario como su necesidad o reto principal. La **Figura 1** presenta las necesidades que fueron identificadas en ese estudio por la muestra de profesionales que participó.

Figura 1

Necesidades y retos identificados por los profesionales del Trabajo Social



Algunas de las verbalizaciones que realizaron en ese estudio fueron las siguientes:



CPTSPR

COLEGIO DE PROFESIONALES
DEL TRABAJO SOCIAL
DE PUERTO RICO

“El profesional de Trabajo Social lucha y busca la justicia social para las poblaciones en desventaja y/o vulnerables. Sin embargo, no es considerada la injusticia que sufre el profesional por distintas razones como lo son: la sobrecarga laboral, escenarios de riesgo, bajos salarios, explotación laboral, entre otros”.

“La profesión de trabajo social en P.R. tiene necesidades tales como seguridad, orientación, mejor sueldo, el trabajo social, es un trabajo bien agotador y en la mayoría de los empleos la paga es muy poca”.

Durante la década pasada se han llevado a cabo investigaciones que evidencian el deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras sociales en Puerto Rico. Barreto y López (2011) en un estudio sobre las condiciones laborales de los y las profesionales del Trabajo Social encontraron que estas han empeorado en los últimos años, así como se han precarizado los servicios y recursos de bienestar social, particularmente en el sector público. Escalera, Vargas y Silva (2016) estudiaron las condiciones laborales de profesionales del trabajo social que investigan referidos de maltrato en el Departamento de la Familia, una de las agencias que más profesionales del trabajo social emplea, donde destacaron los siguientes hallazgos: el salario de estos profesionales no está acorde con la complejidad y responsabilidad de las labores que llevan a cabo; tienen temor a perder su empleo en cualquier momento por la limitada cantidad de personal y la sobre carga de trabajo que limita su desempeño; su calidad de vida se ve afectada de forma negativa en el área familiar y en la salud física y mental; además, utilizan sus menguados recursos e ingresos personales para costear materiales y equipos para poder llevar a cabo su trabajo.

Por otra parte, un estudio organizacional encomendado a la Universidad Carlos Albizu en el año 2020 de esta misma agencia encontró que el 73 por ciento de las personas participantes informó que hay pobre apoyo organizacional, caracterizado por la falta de recursos humanos, fiscales y tecnológicos; y el 30 por ciento indicó tener la intención de renunciar a sus puestos de trabajo entre otras razones por la remuneración salarial, la pobre seguridad en algunos escenarios de trabajo, falta de recursos fiscales y de infraestructura (Instituto Tercera Misión, 2020).



Los hallazgos de estos tres estudios son cónsonos con los planteamientos del PS 894 que indican que la profesión del Trabajo Social no ha contado con un salario digno a pesar de la labor fundamental que llevan a cabo para el bienestar y la estabilidad social de las poblaciones más vulnerabilizadas. La inexistencia de un salario base y la regulación del mismo obliga a profesionales con bachilleratos, maestrías y doctorados que desean ofrecer sus servicios profesionales a la ciudadanía en Puerto Rico a obtener otros trabajos con menos riesgos y responsabilidades o a emigrar a los Estados Unidos donde pueden tener ofertas de empleo que pueden superar los \$80,000.00 dólares anuales. Además, coincide con dificultades de reclutamiento y retención que afectan adversamente los derechos de la ciudadanía a recibir y acceder servicios sociales de calidad, vulnerándose derechos sociales, económicos y culturales.

El reclamo por salario digno y condiciones laborales es uno que trasciende el beneficio directo a la clase profesional. Las condiciones dignas de salario y trabajo repercuten en las poblaciones que interactúan con la profesión como parte de los servicios que se prestan en múltiples escenarios. El trabajo social trabaja con los grupos que históricamente han sido marginalizados, invisibilizados y sujetos a condiciones de empobrecimiento, manifestaciones de opresión y exclusión social. Por tanto, el mejoramiento salarial y de condiciones laborales permite un mejoramiento en la calidad de los servicios que se prestan en escuelas, comunidades, tribunales, los Departamentos de Familia, Salud, ASSMCA, Justicia y los tribunales. De igual forma impacta de forma positiva el trabajo social que se realiza desde el sector privado, las organizaciones sin fines de lucro y las prácticas independientes.

El acercamiento investigativo más reciente se realizó, desde el Colegio en el mes de agosto de 2022 (Barreto Cortez & Cintrón Cruz, 2022). Se realizó una encuesta entre profesionales del Trabajo Social de Puerto Rico. En la misma, participaron 1,420 profesionales. Los números afirman que la mayoría trabaja en escenarios públicos tanto estatales como municipales. El 67 por ciento se ubicaron en la categoría de empleos permanentes y 18 por ciento en empleos temporeros. Un grupo considerable de 19 por ciento reportó que tenía más de un empleo.

En Puerto Rico los trabajadores en promedio ganan \$37,950, o sea \$3,162.50 mensuales. Sin embargo, en trabajo social un informe de *Estadísticas de Empleo y Salarios por Ocupación de*



Puerto Rico de 2020, indica que la mediana de salario mensual para todas las ocupaciones de Trabajo Social en el país es de \$2,484 o \$14.35 la hora. Mientras la media o salario promedio mensual es de \$2,776.80 o \$16.02 la hora. La media de ingreso bruto en nuestra encuesta fue de \$2,368, con una mediana de \$2,300. En términos generales en nuestra muestra, la media de ingreso bruto en el sector público en Puerto Rico para el Gobierno Estatal y Municipal es de \$2,552. Mientras, el sector privado, el cual incluye a empleos en la empresa privada, OSFL y la práctica profesional privada, reflejó una media de \$2,175. Ambos promedios están por debajo del promedio reportado por el informe de Estadísticas de Empleo y Salarios por Ocupación de Puerto Rico, antes mencionado. La media para el sector público federal reflejó un promedio mucho menor a lo esperado, lo cual discutiremos más adelante para justificar el que, aunque reportemos el mismo, no usemos este dato como parte del análisis.

Cuando se compara la media según grado académico en trabajo social, como es de esperarse, las personas con un doctorado tienen un ingreso bruto promedio mayor (\$3,919), seguido de las personas con maestrías (\$2,527) y finalmente personas con un bachillerato (\$2,053), con la dispersión más amplia entre personas con doctorado. Sin embargo, para los tres grados académicos las medias de ingreso bruto más alto están en el sector público con una media de \$2,759 para personas con Maestría en Trabajo Social y \$2,235 para personas con bachillerato en Trabajo Social.

Para ejemplificar y detallar nuestros hallazgos, procedemos a compartir extractos del informe de la encuesta que nos parecen indispensables para el análisis legislativo.

Características descriptivas de empleo

Para describir el empleo se utilizó una adaptación de preguntas de la Encuesta sobre la Comunidad del Censo de los EEUU y de información suministrada por Ayuda Legal de Puerto Rico. Un 54 por ciento de los participantes indicó trabajar en el sector público, en su mayoría en el ámbito estatal (26%) y municipal (24%). Mientras, 46 por ciento indicó trabajar en el sector privado, la mitad de estos en Organizaciones Sin Fines de Lucro (OSFL) y la otra mitad en empresas privadas. Solo 20 profesionales indicaron trabajar por cuenta propia.



Sobre el tipo de empleo, la gran mayoría indicó estar en puestos de tiempo indefinido o “permanente” (67%), seguido de un 18 por ciento en empleos temporeros. A la pregunta acerca de cuándo recibió el último aumento salarial, solo respondieron 740 personas. De estos la gran mayoría recibió aumentos en los últimos dos años (2022 con 30% y 2021 con 17%). De hecho, 75% han recibido aumentos salariales en los últimos cinco años. Sin embargo, un 14 por ciento indicó nunca haber recibido un aumento, lo que también pudiera ser significativo si se toma en consideración que 52 por ciento de quienes participaron no respondieron a esta pregunta. Las razones principales para el aumento fueron un 12 por ciento que indicó que el aumento salarial se debió a procesos de negociación colectiva, mientras 9 por ciento indicó que la razón fue el aumento en el costo de vida.

Por último, 19 por ciento de quienes respondieron a la pregunta indicaron que tenían más de un empleo. Estos datos se resumen en la Tabla 1

Tabla 1

Descripción de Empleos por sector y tipo

Característica	Frecuencia Por ciento	
<i>Empleo principal (N)</i>	1387	100.0
<i>Sector público (n)</i>	745	53.7
• Gobierno Estatal	361	26.0
• Gobierno Municipal	335	24.2
• Gobierno Federal	49	3.5
<i>Sector privado (n)</i>	642	46.3
• OSFL	309	22.3
• Empresa privada	308	22.2
• Por cuenta propia	20	1.4
• Otro	5	.4
<i>Tipo de empleo (N)</i>	951	100.0
Temporero	166	17.5
Probatorio	57	6.0
Tiempo indefinido o "Permanente"	639	67.2
Contratista independiente	89	9.4
<i>Año del último aumento salarial (N)</i>	740	100.0



Característica	Frecuencia Por ciento	
Entre 2018 y 2022 (últimos 5 años)	553	74.7
Entre 2013 y 2017 (hace más de 5 años)	41	5.5
En o antes del 2012 (hace más de 10 años)	41	5.5
Nunca	105	14.2
<i>Razón para el aumento en salario (N=1420)</i>	<i>n/a</i>	<i>n/a</i>
Aumento en el costo de vida	128	9.0
Negociación patronal	173	12.2
Años de experiencia	27	1.9
Al completar grado académico	15	1.1
Resultado de una evaluación por desempeño	85	6.0
Cambio de puesto	39	2.7
Funciones adicionales	34	2.4
Otra (especifique)	307	21.6
<i>Devenga ingresos de más de un empleo (N)</i>	<i>951</i>	<i>100.0</i>
Sí	181	19.0
No	770	81.0

Uno de los análisis divide el promedio y presenta la desviación estándar de los diferentes sectores del gobierno a base del grado académico más alto completado. El mismo se presenta en la **Tabla 2**.

Tabla 2

Ingreso bruto mensual por concepto de sueldos y salarios en sector público y privado y por preparación académica

Ingreso BRUTO MENSUAL por concepto de sueldos/salarios				
Sector empleo	Grado académico más alto completado en TS	Mean	N	Std. Deviation
Sector público PR	Bachillerato en Trabajo Social	\$2,235.03	192	\$712.744
	Maestría en Trabajo Social	\$2,758.84	263	\$879.639
	Doctorado en Trabajo Social (PhD o DSW)	\$4,779.33	3	\$889.369
	Total	\$2,552.48	458	\$871.080
Sector público federal	Bachillerato en Trabajo Social	\$1,752.50	16	\$562.508
	Maestría en Trabajo Social	\$3,249.00	13	\$2,096.253
	Doctorado en Trabajo Social (PhD o DSW)	\$3,500.00	1	.
	Total	\$2,459.23	30	\$1,604.528
Sector privado	Bachillerato en Trabajo Social	\$1,824.91	127	\$673.584
	Maestría en Trabajo Social	\$2,299.01	293	\$961.920
	Doctorado en Trabajo Social (PhD o DSW)	\$3,559.67	6	\$1,407.627
	Total	\$2,175.43	426	\$931.583



Total	Bachillerato en Trabajo Social	\$2,056.50	335	\$720.430
	Maestría en Trabajo Social	\$2,533.26	569	\$994.494
	Doctorado en Trabajo Social (PhD o DSW)	\$3,919.60	10	\$1,276.271
	Total	\$2,373.68	914	\$948.778

Comparación por género

A pesar de que la profesión de trabajo social es una eminentemente de mujeres, (obsérvese que 87 por ciento de quienes respondieron a la pregunta sobre ingresos son mujeres), el promedio de ingreso bruto de estas, \$2355, es \$127 menor al de los hombres (\$2,482) y está \$13 por debajo del promedio total (\$2,368). Esto muestra una tendencia a que los hombres que ejercen la profesión parecen tener un ingreso bruto mensual por concepto de jornales, sueldos/salarios y comisiones más alto que las mujeres. Además, se debe resaltar que el ingreso bruto promedio de las seis personas que indicaron ser de otro género, esto incluyó personas que se identificaron como no binario, de género fluido o intersexual, está por debajo de los dos mil dólares. Respecto de la mediana de ingresos, en el caso de hombres (\$2,333) y mujeres (\$2,300) esta está por debajo de los promedios correspondientes, lo que indica que más de la mitad de los y las profesionales tienen ingresos por debajo del promedio. Esto también es cierto para la totalidad de quienes respondieron a la pregunta, siendo el promedio de ingreso bruto \$2,368, pero la mediana \$2,300. Solo en el caso de un género Otro la mediana estuvo por encima de la media. La **Tabla 3** presenta estas diferencias:

Tabla 3

Diferencias por género en cuanto a promedio de salarios

Género	N	Promedio	Mediana	Desviación Estándar
Hombre	111	\$2,482	2,333	\$1,079
Mujer	802	\$2,355	2,300	\$932
Otro (no binario, género fluido, intersexual)	6	\$1,957	2,035	\$535
Total	919	\$2,368 ¹	2,300	\$950

Notas:

1. máx.= \$7,000



Por categoría de empleo, tipo de empleo y género

Cuando se realiza una comparación de medias que incluya tipo de categoría o sector de empleo, tipo de empleo y género es preocupante identificar que en la mayoría de las combinaciones de categoría de empleo y tipo de empleo los hombres devengan salarios mayores a los de las mujeres, a pesar de estas ser la mayoría de las profesionales de trabajo social. **Corroborar que, en una profesión feminizada, la brecha salarial sigue favoreciendo a los hombres tras 80 años de ejercicio profesional es altamente preocupante.** De 23 combinaciones, en 16 había tanto hombres como mujeres. De estas, en nueve los hombres tienen un ingreso bruto promedio mayor al de las mujeres. En las siete combinaciones restantes, solo había mujeres o mujeres y un género otro (no binario, género fluido e intersexual), por lo cual las mujeres tienen un ingreso bruto promedio mayor. De hecho, para el total de las 910 personas que indicaron algún salario, aunque sólo 12 por ciento son hombres, el ingreso bruto promedio de estos es de \$2,487, lo que es \$131 mayor al promedio para las mujeres que es de \$2,356, pero quienes componen el 87 por ciento de quienes respondieron.

Las combinaciones principales son aquellas en las que se agrupan la mayoría de los y las profesionales. Estas son:

- **Gobierno Estatal** con 25.3 por ciento de los y las profesionales (n=230). Del total de 910 personas que respondieron a esta pregunta, 18 por ciento (n=166) tiene un empleo de Tiempo indefinido o "Permanente" en el Gobierno Estatal, en el cual 16 por ciento (n=142) son mujeres con un ingreso bruto promedio de \$2,870, mientras los hombres, que son el 2.5 por ciento (n=23), su ingreso bruto promedio es de \$3,059, \$189 mayor que el de las mujeres. El ingreso promedio en esta combinación de categorías es de **\$2,892**.
- **Gobierno Municipal** con 24.6 por ciento de los y las participantes (n=224). Del total, 11 por ciento tiene un empleo de Tiempo indefinido o "Permanente" en el Gobierno Municipal en el cual 13 por ciento (n=102) son mujeres con un ingreso bruto promedio de \$2,455. En este caso las mujeres tienen un ingreso bruto promedio mayor al del grupo de hombres que es de \$2,232. El ingreso promedio en esta combinación de categorías es de **\$2,426**.
- **Empresa Privada** agrupa el 23 por ciento de este grupo de participantes. Del total del grupo, 17.6 por ciento (n=160) tiene un empleo de Tiempo indefinido o "Permanente" en una Empresa Privada con un ingreso bruto promedio de **\$2,294**. En este grupo las mujeres, quienes componen el 15.7 por ciento del total (n=143), superan en ingreso bruto promedio a los hombres por solo \$52, ($\bar{x}=\$2,300$).



- **Organizaciones Sin Fines de Lucro** son el último grupo con un número significativo de profesionales, en este caso el 22.4 por ciento (n=204) del total de participantes. 116 146 del total de participantes, 16 por ciento (n=146) están agrupados en un empleo de Tiempo indefinido o "Permanente" en una OSFL con un ingreso bruto promedio de **\$2,173**. En esta combinación de categorías nuevamente los hombres, a pesar de ser solo el 1.4 por ciento del total de participantes (n=13), su ingreso bruto promedio es mucho mayor al de las mujeres, \$2,628.00 a \$2,129, respectivamente, para una diferencia de \$499.

Como se observa en estas descripciones, sobre el 95 por ciento de los y las profesionales del trabajo social se agrupan en empleos de tipo de Tiempo indefinido o "Permanente" en uno de los sectores de empleo principales, siendo estos Gobierno Estatal, Gobierno Municipal, Empresa Privada y Organización sin Fines de Lucro. Se destaca que, en este grupo el ingreso bruto mayor está en el empleo de Tiempo Indefinido o Permanente en el sector de Gobierno Estatal (\$2,892), seguido del Municipal (\$2,426). Además, se observa que, en el primer caso el ingreso promedio mayor lo devengan los hombres (\$3,059), mientras en el segundo son las mujeres (\$2,455).

Experiencias acerca de salario, beneficios marginales, condiciones laborales, costo de vida y seguridad laboral

Este es un análisis cualitativo basado en las respuestas obtenidas en la pregunta número 13 de la Encuesta. La misma era una pregunta abierta que logra capturar 587 respuestas o comentarios sobre las experiencias de los y las profesionales del Trabajo Social en relación con el salario, los beneficios marginales, las condiciones laborales, el costo de vida y la seguridad laboral en el trabajo.

Se procedió a distinguir los comentarios por las categorías provistas en la pregunta número cuatro. Ejemplo de estas categorías son: compañía o empresa con fines de lucro, organización sin fines de lucro, gobierno local o municipal, gobierno estatal. Posteriormente, se redujo la cantidad de comentarios por tipo de empleo, refiérase a: temporero, probatorio, tiempo indefinido o "permanente", o contratista independiente. Para propósitos del análisis se seleccionaron una muestra de los comentarios en las categorías de empleo más destacadas: sector privado y sector público.

En general, un análisis de los comentarios revela que existe explotación laboral hacia profesionales del trabajo social en múltiples escenarios de empleo. Entre los y las profesionales del trabajo social hay una gran insatisfacción por la falta de una escala salarial que permita diferenciar el sueldo tomando en cuenta



la experiencia y los estudios académicos. La queja del alza en el costo de vida es constante en los comentarios y cómo el sueldo no equipara a la lamentable situación económica que se vive en Puerto Rico. A su vez, los comentarios revelan que las condiciones laborales no son las óptimas en la medida que no tienen equipo para llevar a cabo sus labores, por lo que tienen que usar el propio, patronos que no pagan las horas extras, ni dieta y millaje para quienes tienen que viajar. En cuanto a la seguridad laboral, por un lado, profesionales argumentan tener inestabilidad laboral en la medida que trabajan por servicios profesionales en propuestas federales. Por otro lado, mencionan que exponen su vida a riesgos de seguridad inminentes, visitando residencias solos, se enfrentan a emergencias, no existe cubierta de seguro para estos, entre otros. Y probablemente, la mayor queja de todas es que la carga laboral es demasiada, lo que afecta tanto su salud emocional como su vida familiar, haciendo de esta una incompatible con el salario devengado.

A continuación, analizamos algunos de los comentarios más destacados por categoría de empleos. En primera instancia abordamos los comentarios relacionados al sector privado. Esto incluye compañías o empresas con fines de lucro y organizaciones sin fines de lucro que pueden incluir organizaciones exentas de impuestos, las de índole caritativo o filantrópico, entre otras. En este sector se incluyen las instituciones académicas privadas con y sin fines de lucro.

Sector privado

Sobre el manejo de fondos en privatizadoras de Vivienda Pública, revelan una posible situación de ilegalidad en el uso de fondos destinados al pago del salario de profesionales del trabajo social, la cual debería ser investigada:

Privatizadoras de la Administración de Vivienda Pública, reciben el capital para tener mejores sueldos a los trabajadores sociales y no lo honran. Pocas privatizadoras tienen un sueldo justo a los profesionales. Sustentan dos categorías de profesionales; los profesionales empleados antes del 2017 con unos beneficios y los contratados luego del 2017 con ningún beneficio. Las directoras del área social son trabajadoras sociales, pero no apelan por los derechos de sus profesionales. Solo trabajan para beneficio de las compañías. No tienen planificación de trabajo para aliviar la carga laboral. Pobres destrezas de supervisión para velar por la calidad del servicio.

Aduce a la categorización de empleos según el tiempo de contratación. Interpretamos que esto es referente a las disposiciones de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de 2017, mejor conocida



como la Reforma laboral de 2017. La misma fue enmendada recientemente por la Ley Núm. 41-2022 y entra en vigor este mes de agosto. Sin embargo, el comentario destaca lo nefasto que fue esta reforma en la medida que no se concedieron los mismos derechos que a sus pares a contratadas posterior a su implementación.

Por otro lado, en una empresa dedicada a la salud, se revela discrimen contra los y las profesionales de trabajo social frente a personal de otras profesiones que tienen las mismas responsabilidades, pero el sueldo es mayor:

En mi caso, tanto la consejera profesional como yo tenemos las mismas descripciones de puestos. El puesto de consejero profesional tiene más paga que la de trabajador social. Tenemos exactamente los mismos deberes y responsabilidades, pero, su profesión remunera más. Demasiado injusto.

A su vez, reciben aumentos en el salario aun siendo de nuevo reclutamiento:

En mi trabajo actual en el área de la salud (agencia privada) aumentaron el sueldo a compañeros de otra profesión aun siendo nuevos en el empleo y a las trabajadoras sociales no le dieron; aun así, dejando saber la inquietud. En dicho empleo se visita hogares de toda la isla en vehículo propio. Se trabaja en diferentes clínicas y se coordinan servicios no solo médicos, también de vivienda, económicos y psicoemocionales. Por otro lado, en mi trabajo anterior (Hogar privado con contrato con el Dpto. de la Familia) ya teniendo un grado de maestría, licencia y colegiación al día solo me pagaban 9.00 la hora por contrato; sin días de vacaciones, enfermedad, sin plan médico y la mayoría de las veces utilizada mi vehículo privado y viajaba a toda la isla a oficinas del Dpto. de la Familia y Tribunales.

También, el comentario se refiere a una queja constante en las respuestas de la encuesta. Esta es el uso de su vehículo para transportarse a visitar hogares. Muchos comentarios revelan que no se recibe estipendio, ni pago de millaje o gasolina para costear gastos del uso de su propio vehículo para asuntos de índole laboral. Ante el alto costo de la gasolina, el impacto principal es económico, pues esta disminuye el ingreso real por salario o compensación. Además, el uso de vehículo propia puede representar una amenaza a la seguridad del o la profesional, en la medida que puede ser reconocido/a por su auto y exponerse al hurto de este en escenarios de alta incidencia



criminal. A su vez, si viajase largas distancias o áreas remotas, el desgaste eventual por el uso laboral de su vehículo no es compensado. Tampoco se limita al uso del vehículo, otros comentarios revelan que tienen que usar su equipo electrónico personal que incluye al menos teléfono celular y computadora por falta de estos en su área laboral, pero tampoco son compensados.

Otro dato importante que este comentario expone está relacionado al salario. Menciona que, a pesar de tener un grado académico de maestría, cobraba \$9.00 por hora. Recordemos que a partir de este año el salario mínimo federal es de \$8.50. Además, comparemos esto con el salario promedio por hora en la industria de servicios de alimentos en Puerto Rico que, según la Asociación de Restaurantes de Puerto Rico, ya en el 2020 era de \$9.13.

El siguiente comentario es una muestra de que no es sostenible un salario de esa índole y no es compatible con la cantidad de trabajo, funciones y roles que el y la profesional de trabajo social tiene a su cargo:

El trabajo que se realiza no está acorde con el salario. Estuve 5 años a salario mínimo y ahora que estoy a \$9.5 como quiera no puedo sustentar mi casa con ese sueldo por lo que tuve que buscar un part-time como cajera en un garaje de gasolina. Más de 13 horas diarias para poder costear mis cosas y aun así mi estilo de vida es uno humilde, sin nada de lujos, solo trabajar para pagar.

Lamentablemente, esta persona no fue la única que reveló que tenía dos trabajos para poder sostenerse y a su familia, ya que 19 por ciento de participantes de la encuesta indicaron devengar ingresos de más de un trabajo. Los comentarios al respecto son varios e inclusive revelan que tienen o han tenido tres trabajos para sostenerse y cumplir con sus necesidades básicas. Otra profesional nos comenta que ha tenido que alquilar un apartamento en el pueblo donde trabaja teniendo una casa propia en otro pueblo, para no exponer su vida:

Saludos, Vivo a 1 hora de mi trabajo, mi trabajo es en el Pueblo de Jayuya por lo que hay que tomar curvas, precaución con los camiones, los deslizamientos de tierra y el mal tiempo cuando llueve. Por tales motivos decidí pagar un apartamento teniendo una casa segura en el pueblo que resido. De esta manera estoy segura en la carretera, me economizo gasolina y un desgaste físico. El reto para mí es lo económico porque el salario no me da para mantenerme en dos pueblos, aunque economizo gasolina sigue estando costosa,



abandono mi residencia y mis pertenencias, me alejo de mi familia y emocionalmente es un reto porque me deprimó y en ocasiones me puedo sentir inestable. Las vacaciones y días por enfermedad no son malos, pero pudieran ser mejor. El salario no es justo porque vengo de una institución donde me pagaban \$24 la hora y era exenta, aunque el ambiente laboral era tóxico, aquí debo ponchar y someterme a \$16, los días de vacaciones se afectan cuando los utilizan en días feriados y los fraccionan. Lo único que me ha mantenido en mi trabajo es la calidad de empleo porque es un patrono que no maltrata a sus empleados, los compañeros son excelentes, la experiencia es buena y mi trabajo me apasiona. Pero, a pesar del buen ambiente laboral estoy considerando irme de PR porque el salario es muy bajo y no puedo mantener una familia en estas condiciones. Poseo maestría, seis años de experiencia trabajo con salud mental y crisis emocionales sin tiempo límite y cobro quizás 3 dólares más que un enfermero con asociado, porque el de bachillerato cobra casi igual. Me parece una falta de respeto y consideración, pero no tenemos muchas opciones y debemos someternos porque trabajo es trabajo, dignifica y existe la necesidad. Gracias.

Es un agravio a la justicia salarial y laboral cuando una profesional tiene que decidir entre su bienestar y el de su familia o su trabajo. Tenemos que analizar si un evento así es digno de la sociedad que queremos construir y en la que se desea potenciar el trabajo bien remunerado. Tomar una decisión ha de ocurrir porque no le ha quedado otro remedio y no hay posibilidad de otros trabajos cercanos a ella que pueda relocalizarse nuevamente a su pueblo y a su casa. Así mismo, el tener que protegerse de un ambiente laboral que describe como tóxico, a pesar de devengar un salario mayor o contemplar emigrar en busca de mejores condiciones laborales.

La queja sobre las condiciones laborales es de alta preocupación. Comentarios revelan cómo tiene que hacer tareas no relacionados al quehacer profesional en Trabajo Social e inclusive ejercer doble puesto de trabajo. Así no los explica una colega:

En el escenario clínico (hospitales) la trabajadora social tiene dos nombramientos (trabajadora social y planificadora de alta), pero se le paga por uno, y no se paga horas extras porque es un puesto exento. Hay falta de personal y se terminan realizando funciones de otros puestos (como coordinadora del paciente). Se debe tener en cuenta también exigir, junto con salarios base justos, que el patrono tenga descripción de puesto



y se firme como documento legal ya que en muy pocos escenarios somos respetados como profesionales.

Sector público

El espacio gubernamental no está exento de las quejas sobre prácticas cuestionables que pueden interpretarse como explotación laboral de personal profesional en trabajo social:

Éramos 7 trabajadoras sociales y hace 10 años soy la única haciendo el trabajo de todas. En esta agencia de gobierno soy la última que nombraron (1991). Malas condiciones de trabajo, exigencias y discriminación.

La paga que recibo no compensa la carga de trabajo que realizo. Años ahorrándoles, haciendo tareas hasta de 3 personas por falta de personal. Condiciones de no justicia salarial. En la Pandemia no recibimos compensación alguna. Por mantenernos trabajando durante, y después de la Pandemia. Eso sin añadir cuando el Huracán María, usando nuestros vehículos para visitar a los participantes en lugares remotos. Exponiéndonos. Algunos elegidos fueron compensados, pero otros no.

En mi escenario, no hay psicólogos escolares; por lo tanto, debo atender SOLA cualquier situación de crisis. Tengo una población de 200 estudiantes (100 de educación especial). Por cada estudiante, debo atender mínimo a un padre (300 estudiantes + 300 padres = 600 personas). Adicional a esto, debo atender a la facultad escolar que son 50 (600+50=650 personas). También, debo realizar visitas a hogares por ausentismo o situaciones familiares y NO PAGAN MILLAJE ni tampoco gasolina; eso se descuenta de mi salario de \$1,400 mensuales. Tengo que ofrecer talleres a padres y yo misma tengo que comprar los refrigerios y materiales educativos.

Las condiciones laborales en el sector público continúan empeorando. Lo descrito en estos comentarios denotan la falta de importancia que se le ha dado al sector de servicios sociales a través del tiempo y el impacto del achicamiento del gobierno en la labor profesional. Esto, en tanto que plazas se congelan, delegando toda la responsabilidad en los hombros de una o pocas profesionales, cuyas cargas laborales se exacerban, lo que a su vez va en detrimento de la calidad de servicios que deben ofrecer a la ciudadanía. Así mismo, hay personal que no ha sido compensando por la carga adicional a pesar de los riesgos que conlleva el ejercicio de la profesión de trabajo social en Puerto



Rico. Ciertamente, las circunstancias y situaciones laborales que abordan estos profesionales ameritan una pronta evaluación no solo del salario, pero también de las condiciones laborales en todos los escenarios de trabajo, en tanto que puede representar serias violaciones a los derechos de los/as trabajadores/as. De ahí la importancia de que la justicia salario vaya acompañada de una carta de derechos profesionales en dónde se reconozcan las condiciones laborales necesarias para un buen desempeño profesional y para la propia salud mental, emocional y familiar de los y las profesionales.

Esta explotación laboral por sobrecarga de trabajo y pobre compensación tiene un impacto en la salud física y emocional de los y las profesionales del trabajo social. Así lo explican los siguientes comentarios:

Esta no es mi primera experiencia laboral. En mis 12 años de experiencia he tenido que trabajar con clasificación exenta donde me obligaban a realizar los 4 ponches. Y aunque salía dos horas más tarde de jornada no había remuneración económica en dinero ni en tiempo. Literal tiempo regalado. En otros escenarios estaba a \$11.90 requiriéndose estudios de maestría nunca se otorgaban aumentos. En el empleo actual como contratista, aunque gano más, tengo que pagar seguros de impericia, gastos adicionales del gobierno que me sumergen en un salario neto de 1,900 mensuales. De igual modo he tenido que trabajar jornadas de más de 12 horas comprometiendo mi tiempo noches y fines de semana sin compensación alguna. La demanda de tarea es alta, hay carencia de personal y nos obligan a manejar a la vez cargas de más de 40 casos. Cuando traducíamos eso a 40 familias es algo humanamente irreal. Para mí ha sido injusto este proceso. Me he visto en la obligación de moverme de empleos porque la misma razón de ahogamiento. Lamentablemente, nuestra profesión es muy atropellada. En la judicatura no se respeta al profesional, y hasta multas les están colocando a los profesionales que no radican en tiempo sus informes. Cuando la realidad es que muchos colegas son diligentes, pero la sobrecarga les limita cumplir con todo. En mi caso he tenido que aprender a priorizar lamentablemente en ocasiones apagando fuegos para proteger nuestras poblaciones. Sintiéndome impotente de no poder dar más a mis participantes, pero a la vez sintiéndome responsable de cumplir con todos. Necesitamos más manos y necesitamos mejores salarios. En mi caso tengo un esposo. Pero, hay colegas con tres empleos para poder sobrevivir. En mi caso he llegado a tener dos empleos sin parar por varios meses y



terminar con mis piernas hinchadas por no tener un solo día libre. Es momento de tomar acción.

Este comentario denota el problema que enfrentan contratistas independientes, quienes como ya hemos señalado, no tienen derecho a que se les pague seguro social, plan médico, días de enfermedad, vacaciones o licencia por maternidad y para cumplir con su compromiso contractual tienen que trabajar horas adicionales que a veces no están contempladas en los contratos. Esta es una modalidad de contratación en aumento en el sector público que por un lado le ahorra dinero al gobierno y por el otro menoscaba la organización sindical y la capacidad del colectivo profesional de demandar y negociar mejores condiciones laborales.

A este panorama se le añaden los riesgos que se asumen al visitar lugares de alta incidencia criminal sin protección y situaciones de represalia que pueden enfrentar. Todo esto conlleva unas consecuencias en las vidas personales y familiares de los y las profesionales de trabajo social. A su vez, puede sufrir de inestabilidad emocional, estrés, desgaste físico, fatiga laboral o “quemazón” como se destaca en las siguientes verbalizaciones:

Cada día realizar nuestro trabajo implica exponernos a visitar o trabajar en espacio de alta incidencia criminal poniendo en riesgo nuestra seguridad física y emocional. Reconocemos la necesidad de nuestros clientes, pero el precio que cargamos emocional afecta nuestra salud física y emocional, muchas veces terminamos en quemazón. He sentido ser el que le toca resolver todo y los recursos se limitan. Al momento requerimos el uso de nuestro vehículo y el millar recibido es de 22 centavos la milla. No compensa económicamente la agencia pública.

Mi trabajo es uno donde rotamos turnos y nos extendemos mucho. Yo al ser supervisora cuando me extiende no compenso las horas extra trabajadas. Muchas veces doblo turnos, funjo como conductora, además de mi trabajo de supervisión. El salario no es suficiente para todos los riesgos que tomamos ya que nos han amenazado de muerte, entramos y llegamos a lugares donde la policía no entra. Aun yo siendo supervisora, muchas veces me tengo que ir a la calle a intervenir y el riesgo es uno alto, no solo para mí sino para mis compañeros, incluyendo a los mismos conductores. Y ni hablar de la presión mediática que ejercen sobre nosotros. Estamos desgastados y yo como supervisora, al no compensar



CPTSPR

COLEGIO DE PROFESIONALES
DEL TRABAJO SOCIAL
DE PUERTO RICO

y trabajar tanto, he tenido que tomar licencias sin sueldo por enfermedad porque de tanto trabajo nos desgastamos y muchas veces no nos podemos ni levantar de nuestras camas para trabajar.

Años de aumento de costo de no se equipara al salario recibido. El aumento de \$200 recibido este mes no se reflejó en el salario, luego de un aumento en el plan médico. Compañeras devengan sobre \$1,000 mensuales realizando las mismas funciones. El riesgo de la profesión ante personas inescrupulosas que no entienden procedimiento, me han obligado a solicitar orden de acecho en contra de clientes. He utilizado mis propios recursos para protección. El estrés causado por el trabajo nos enferma. Estoy en búsqueda activa de otro empleo que devengue mejor salario y mayor seguridad.

Se desprende, además, de estas verbalizaciones la carga adicional que tienen profesionales que supervisan personal y por ende trabajan horas extras si paga ya que remplazan personal cuando es necesario y deben atender momentos de crisis. Así también, la presión particular que reciben profesionales del trabajo social por la exposición de la profesión ante los medios noticiosos, lo que es principalmente cierto para quienes laboran en el Departamento de la Familia. Todo esto con consecuencias perjudiciales a la salud y bienestar general de los y las profesionales.

También, estas condiciones laborales de explotación además de afectar emocionalmente coartan los derechos a los beneficios marginales. Así lo expone el siguiente comentario:

Laboro en Tribunales. Nuestra carga de trabajo es realmente excesiva y nuestra compensación económica no es equitativa al trabajo que se realiza. Desde el año pasado no nos pagan dieta ni millaje. Utilizamos nuestros vehículos personales para visitas en todo el país sin tener seguro y sin recibir dinero para su mantenimiento. El costo por milla es de .40 centavos, el cual no se ha aumentado en más de 20 años aun con la crisis vivida con el aumento del petróleo. Nos exponen a visitas en comunidades remotas completamente solos/as. Recibimos un aumento de tan solo \$200 dólares mensuales. Expuestos constantemente a vistas de impugnaciones donde emocionalmente nos vemos afectados por el trato que recibimos. Para completar, las citas médicas de nuestros hijos son descontadas de vacaciones y teniendo un trabajo tan estresante nos restan nuestros días de vacaciones mediante cierres parciales y totales que son obligatorios. Cuando nos



CPTSPR

COLEGIO DE PROFESIONALES
DEL TRABAJO SOCIAL
DE PUERTO RICO

toca tomar vacaciones tenemos que irnos un mínimo de días porque nos las quitan. En mi caso renunciaron casi todos los Trabajadores Sociales [...]. No nos permiten hacer protestas. Cuando han realizado alguna, exigen certificados médicos con diagnósticos. Vivimos totalmente pisoteados por un sistema opresor del que intentamos a diario rescatar a nuestras participantes. Necesitamos acción.

El comentario aduce a la ironía de la exigencia de trabajar a favor de las poblaciones más oprimidas y desventajadas en el campo judicial, mientras el y la profesional de trabajo social se encuentra también siendo violentado por un sistema opresor.

En conclusión, se destaca que en el sector privado buena parte de los comentarios se relacionan a los bajos salarios y la falta de beneficios marginales, mientras en el sector público se destacan los comentarios por el aumento en la carga laboral, sin la debida compensación y la pérdida de beneficios con serias consecuencias en la salud física, mental y emocional. El personal de trabajo social de todos los sectores demanda justicia salarial y mejores condiciones laborales. Puerto Rico debe sumarse a los países progresistas que se destacan por proveer y proteger los derechos de la clase trabajadora. Los y las profesionales de trabajo social no son una maquina ni un número más. Son personas con vidas personales y familia que han estudiado una profesión con el propósito de garantizar la calidad de servicios sociales esenciales y acompañar personas, familias, grupos y comunidades en el reclamo de sus derechos y su fortalecimiento personal y colectivo. Su labor social es esencial para el gobierno, las empresas, las organizaciones sin fines de lucro y para toda la sociedad. Valorar esta profesión significa potenciar sus capacidades y habilidades, cumplir con sus necesidades básicas de forma óptima logrando un salario digno basado en estudios y experiencia del cual la profesión y Puerto Rico se pueda sentir orgulloso.

Conclusión

El Colegio de Profesionales del Trabajo Social de Puerto Rico en la declaración introductoria del código de ética reconoce los retos que enfrentamos como profesionales los que incluyen la precarización de nuestras condiciones de trabajo; el aumento en la desigualdad y empobrecimiento en las sociedades; las medidas de austeridad que limitan la prestación de servicios; un sistema económico capitalista salvaje basado en la explotación de muchos para beneficio de unos pocos; el debilitamiento de las democracias y, por consiguiente, la amenaza



CPTSPR

COLEGIO DE PROFESIONALES
DEL TRABAJO SOCIAL
DE PUERTO RICO

que eso conlleva a los derechos humanos. Estos retos hacen necesario tener clara la dirección de nuestra profesión y nuestros compromisos de acción al interior y exterior de esta. La acción profesional del Trabajo Social se inicia con la afirmación de la dignidad, la libertad y la igualdad de derechos de los seres humanos. Así mismo, reconoce la existencia de condiciones sociales, económicas, políticas y culturales que promueven la desigualdad, la inequidad y la injusticia social. Por ello, la acción profesional del Trabajo Social se enmarca en un compromiso ético-político que fomenta la defensa y exigibilidad de los derechos humanos y el reclamo por la justicia social y económica; y el acceso a la justicia y a servicios sociales de calidad (CPTSPR, 2017). Existe un firme vínculo entre las condiciones laborales de los y las profesionales del trabajo social y la capacidad de acción de esta profesión para garantizar los derechos de la ciudadanía para acceder servicios sociales esenciales y de calidad.

Nuestra organización profesional avala el que se establezca política pública para establecer una escala salarial justa, digna y adecuada para los y las profesionales del trabajo social en el sector público, en el privado y para aquellos que trabajan mediando contratos por servicios profesionales. Esta base salarial debe ser en conformidad a la preparación académica no importando la naturaleza del puesto, y ejerciendo en función de los requisitos académicos, competencias, responsabilidades, deberes asignados a esta profesión en los diversos escenarios en los que laboran. El CPTSPR desea trabajar en consenso con la asamblea legislativa y con los entes que manejan la finanzas y recursos económicos de Puerto Rico enfocados en que este proyecto de avanzada en materia laboral se materialice.

Dr. Larry E. Alicea-Rodríguez, PhD, MSW, JD

Presidente



CPTSPR

COLEGIO DE PROFESIONALES
DEL TRABAJO SOCIAL
DE PUERTO RICO

Colaboradores/as en la redacción del memorial:

Dr. Carlos A. Rivera-Otero, PhD, MSW

Licencia Profesional de Trabajo Social Número: 8152

Coordinador

Comisión Permanente de Legislación-CPTSPR

Referencias:

Colegio de Profesionales de Trabajo Social de Puerto Rico (2017). *Código de Ética Profesional*. CPTSPR.

Barreto Cortez, E. y López Ortiz, M. (2011). *Estudio condiciones laborales de los y las profesionales del Trabajo Social*. Colegio de Profesionales del Trabajo Social de Puerto Rico, Comisión Permanente del Proyecto Profesional.

Escalera, J., Vargas, M. y Silva, H. (2016). *Profesionales del Trabajo Social en una Encrucijada: Condiciones laborales de profesionales del Trabajo Social que investigan referidos de maltrato en Puerto Rico, a mayo de 2016*. [tesis de maestría, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela Graduada de Trabajo Social Beatriz Lassalle].

Instituto Tercera Misión (2020). *Radiografía Organizacional de la Administración de Familias y Niños, Departamento de la Familia de Puerto Rico*. Universidad Carlos Albizú, San Juan, Puerto Rico.

[<https://familiesfirst.pr.gov/uploads/archivos/398iesjqn58gwgckk.pdf>]



CPTSPR

COLEGIO DE PROFESIONALES
DEL TRABAJO SOCIAL
DE PUERTO RICO