

**VICISITUDES DE LA IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL TELETRABAJO  
COMO HERRAMIENTA PARA LA RESOCIALIZACIÓN DE LOS MILITARES  
PRIVADOS DE LA LIBERTAD EN EL BATALLÓN PM 13 – BOGOTÀ.**

**Helen Almonacid Córdoba. Código 6001320803**

**Fredy Alexander Tocarruncho. Código.6001321146**

**Edwin Chavarrio Heredia. Código 6001322285**

**Trabajo presentado para optar al título de Abogado**

**Tutora: Dra. Olga Lucia Lizarazo Salgado**



**Universidad La Gran Colombia  
Facultad de Derecho**

**Bogotá D.C., marzo 2017**

## Tabla de contenido

Resumen .....	5
Abstract .....	7
Introducción .....	8
Metodología .....	11
CAPÍTULO I.....	13
Definiciones previas.....	13
Marco Teórico .....	13
Marco Conceptual.....	13
Marco Jurídico .....	15
CAPÍTULO II .....	16
El Teletrabajo y su función resocializadora .....	16
Antecedentes históricos .....	16
CAPÍTULO III .....	27
Una política pública para la resocialización.....	27
Análisis crítico a la Ley 1221 de 2008. ....	27
CAPÍTULO IV .....	39
Trabajo de campo y resultados de la Investigación .....	39
Derechos de petición .....	45
Respuestas emitidas:.....	47
Encuestas .....	48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	81
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	88

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Perfiles profesionales	48
Gráfico 2. Especializaciones	49
Gráfica 3. Nivel académico	51
Gráfica 4. Tiempo de privación de la libertad.	52
Gráfica 5. Ejecución de actividades resocializadoras.	53
Gráfica 6. Nivel de capacitación en teletrabajo	54
Gráfica 7. Nivel de propuestas para teletrabajar.	56
Gráfica 8. Ventajas de la capacitación en teletrabajo.	58
Gráfica 9. Opinión acerca del teletrabajo como herramienta de resocialización	60
Gráfica 10. Actividades de teletrabajo desarrolladas	63
Gráfica 11. Ingresos económicos producto del teletrabajo.	64
Gráfica 12. Ponderación de los impedimentos del teletrabajo	66
Gráfica 13. Conocimiento acerca de la normatividad que regula el teletrabajo	69
Gráfica 14. Disponibilidad para teletrabajar	71
Gráfica 15. Actividades opcionales para desarrollar a través de teletrabajo	72
Gráfica 16. Oportunidades de empleo	73
Gráfica 17. Intención que tiene el preso de teletrabajar	75
Gráfica 18. Subutilización en procesos de resocialización	76

**LISTA DE ANEXOS**

Anexo A. Modelo de encuesta	88
Anexo B. Respuesta del Coordinador Penitenciario	91
Anexo C. Respuesta Director del CMP EJEPO	94

**VICISITUDES DE LA IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL TELETRABAJO  
COMO HERRAMIENTA PARA LA RESOCIALIZACIÓN DE LOS MILITARES  
PRIVADOS DE LA LIBERTAD EN EL BATALLÓN PM 13 - BOGOTÀG.**

**Resumen**

En virtud a lo dispuesto en el artículo 10 del Código Penitenciario y Carcelario de Colombia, el tratamiento penitenciario tiene la finalidad de alcanzar la resocialización del infractor de la ley penal, mediante el examen de su personalidad y a través de la disciplina, el trabajo, el estudio, la formación espiritual, la cultura, el deporte y la recreación, bajo un espíritu humano y solidario (Ley 65, 1993), es por ello que será obligación de los centros penitenciarios llevar a cabo un análisis de las aptitudes de los reclusos con el fin de determinar qué actividad les permiten de manera más efectiva alcanzar la resocialización.

Tal y como se colige de la citada norma, existen varios mecanismos que posibilitan que una persona privada de la libertad se reintegre progresivamente a la sociedad, sin embargo, para los fines de la presente investigación, se hará referencia únicamente al trabajo (específicamente a la modalidad de teletrabajo) como medio de resocialización, con el objetivo de identificar las principales falencias que han impedido su correcta implementación y plantear las perspectivas desde las cuales tal práctica resultaría efectiva dentro del sistema penitenciario militar en Colombia.

Es por ello que en un primer momento se definirá el concepto de resocialización y teletrabajo, para sentar el marco teórico de la investigación. Con posterioridad, se realizará

un análisis crítico de las disposiciones normativas que regulan la modalidad de teletrabajo en Colombia como mecanismo de resocialización, con el fin de evidenciar sus problemáticas en cuanto a la implementación en el marco dirigido a los militares privados de la libertad concretamente en el Centro de Reclusión Militar PM13, para lo cual se expondrán a su vez las respuestas emitidas por Coordinador Penitenciario de los Centros de Reclusión Militar del Ejército y el Director del CMP EJEPO en lo referente a los mecanismos implementados para la efectividad del teletrabajo como medio de resocialización en Colombia y además de ello se expondrán los resultados de encuestas realizadas a algunos presos de dicho centro de reclusión.

**Palabras claves:** Teletrabajo, resocialización, aplicación de la norma, análisis crítico.

## **Abstract**

Pursuant to article 10 of the Penitentiary and Prison Code of Colombia, "penitentiary treatment has the purpose of achieving the re-socialization of the offender of the criminal law, by examining his personality and through discipline, work, Study, spiritual formation, culture, sport and recreation, in a spirit of solidarity and solidarity. "(Law 65, 1993), for this reason that it will be the duty of prisons to carry out an analysis the prisoner's skills to find the activity allows them to more effectively achieve to resocialization.

There are several mechanisms that allow a person deprived of liberty to be progressively reintegrated into society, however, for the purposes of the present investigation, will be made reference only to work (specifically the teleworking modality) as a means of re-socialization, with the objective of identifying the main problems that have prevented its correct implementation and propose the perspectives from which such practice would be effective into the military penitentiary system in Colombia.

It is for this reason why will be defined the concept of re-socialization and teleworking, to describe the theoretical framework of the research. Subsequently, It will be done a critical analysis of the normative dispositions that regulate the modality of teleworking in Colombia as a resocialization mechanism, to highlight its problems regarding the implementation in the framework directed to the private military of the freedom concretely in The PM13 Military Detention Center.

**Keywords:** Application of the norm, critical analysis, resocialization, telework.

## **Introducción**

Esta investigación tuvo como objetivo identificar las principales falencias que han impedido la correcta implementación del teletrabajo como herramienta de resocialización. Para ello se llevó a cabo un análisis crítico de la Ley 1221 de 2008 la cual es reglamentada por el Decreto 884 de 2012, normas que contienen la regulación acerca del teletrabajo en este país. A raíz de dicho estudio se identificaron cuáles son las principales problemáticas que han dificultado la efectiva ejecución de este mecanismo, específicamente en el marco de los militares privados de la libertad en el Centro de Reclusión Militar PM13.

Acto seguido y con el fin lograr el objetivo general inicialmente planteado, se identificaron los factores que intervienen en el logro y la consecución de los objetivos organizacionales de los Centros de Reclusión Militar, para que los procesos de resocialización e inclusión social a través del trabajo se puedan efectuar con éxito y permitan que los militares que han sido privados de la libertad puedan reintegrarse progresivamente a la sociedad.

Para el desarrollo de la investigación se utilizó como institución de análisis el Centro de Reclusión Militar de puente Aranda (CMP-PM13), donde la oferta laboral es en extremo limitada al estar orientada únicamente al fortalecimiento de proyectos productivos de expendios de comida, lavandería y rancho, dejando de lado otras alternativas de resocialización como el teletrabajo; sin que con esto se pretenda dejar de lado la importancia de realizar un análisis del perfil de los internos que se encuentran en el centro de reclusión militar de Puente Aranda, para así mismo dar roles acordes a las condiciones profesionales de cada uno de ellos. Limitar las posibilidades de acceso a diversos medios de

resocialización no sólo desconoce la finalidad del tratamiento penitenciario de acuerdo al ordenamiento jurídico Colombiano, sino que también puede llegar a vulnerar los derechos fundamentales de los militares privados de la libertad quienes en ciertas ocasiones son cabezas de familia y sus esposas e hijos dependen económicamente de ellos.

Al realizar un análisis de la situación actual del proceso de resocialización en Colombia y ante la propuesta del Gobierno Nacional direccionada desde el Ministerio de Trabajo en asociación con el ministerio de las TIC'S al contemplar la posibilidad de que la población carcelaria pueda acceder a mecanismos como el teletrabajo para reintegrarse a la vida en sociedad, se puede observar que aún faltan esfuerzos con el fin de que esta modalidad de trabajo sea una opción de resocialización al alcance de los militares privados de la libertad. Si bien es cierto que con la expedición de la Ley 1221 del 16 de julio de 2008, reglamentada por el Decreto Nacional 884 de abril 30 de 2012, se incentivó el teletrabajo dirigido a personas en estado de “reclusión” con la finalidad de mejorar sus condiciones de vida y cumplir con los fines de la resocialización en Colombia en los términos de la Ley 65 de 1993; también es cierto que los esfuerzos se quedan cortos ya que en la práctica no existen ayudas efectivas que posibiliten a los reclusos desempeñarse en el ámbito del teletrabajo.

A pesar de que en el año 2016 fueron capacitados y certificados por el ministerio de las TIC'S en convenio con el Ministerio de Defensa Nacional 50 internos del Centro Militar Penitenciario PM13 para teletrabajar no se ha llevado a cabo ningún adelanto interinstitucional por parte del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) con el fin de gestionar convenios con empresas que requieran personal para desempeñar funciones relacionadas con el teletrabajo para que a los militares privados de la libertad se les permita

prestar sus servicios sin que para ello sea estrictamente necesaria su presencia física en las instalaciones del empleador.

Es por ello que resulta indispensable que se procuren las herramientas y escenarios necesarios para la implementación efectiva del teletrabajo como mecanismo de resocialización sin que exista distinción en cuanto a salario, horario, disponibilidad, restricción y así mismo se permita cumplir con el fin de la resocialización; que los presos una vez cumplan su pena salgan a la vida civil y allí puedan desarrollar la misma actividad que venían llevando a cabo en prisión sin ningún tipo de inconveniente y se conviertan en personas que aporten a la sociedad y no en un problema para el Estado.

Es en esta instancia donde juega un papel muy importante el Gobierno Nacional a través de los diferentes ministerios como lo son el Ministerio de Trabajo, Ministerio de las TIC'S, Ministerio de Defensa Nacional, Ministerio de Educación y Ministerio de Interior y de Justicia; ya que su deber debe ir encaminado a que la responsabilidad social empresarial esté dirigida a emplear a esta población vulnerable en estado de detención, convirtiéndose así en un país con establecimientos penitenciarios modelos a nivel nacional e internacional en materia de teletrabajo y que constituya un modelo aplicable no solo en los diferentes centros de reclusión para miembros de la fuerza pública sino en las demás cárceles como sucede en países como Noruega, donde se le da la confianza al penado para que sus días en prisión no dejen de ser diferentes a los que venía viviendo. De este modo se dan pasos agigantados para la construcción de la paz, resocialización efectiva y dignidad del penado y su núcleo familiar.

El programa de resocialización a través del teletrabajo introducido en nuestro

ordenamiento a través de la Ley 1221 del 16 de julio de 2008 está dirigido a la población vulnerable como las personas que se encuentran privadas de la libertad, individuos en calidad de desplazamiento forzado y mujeres cabeza de hogar, entre otros; sin embargo, de acuerdo a lo dispuesto por la citada normatividad, la aplicabilidad de tales disposiciones debería producirse dentro de los seis meses siguientes a su promulgación pero en la práctica este fin no se logró desarrollar en su primer periodo lo que llevó a la expedición del Decreto 884 de 2012. A pesar de ello, resulta evidente que en la actualidad no se han procurado los medios necesarios para dar plena aplicabilidad al teletrabajo como herramienta de resocialización, así como tampoco se han efectuado convenios con las empresas en las que se puede desarrollar esta modalidad de trabajo de acuerdo a lo establecido en la ley 1221 de 2008.

## **Metodología**

Con el propósito de cumplir el objetivo y culminar la investigación propuesta se aplicó la investigación cualitativa, en la medida en que se buscó identificar las posibilidades de acceder al teletrabajo para los militares privados de la libertad en el Centro de Reclusión Militar PM-13 y así mismo verificar si el trabajo cumple con los fines de la pena como herramienta resocializadora. De ello se desprende el análisis realizado desde el punto de vista histórico dado por los centros penitenciarios en relación a la historia de la resocialización; a efectos de establecer si realmente se ha cumplido con la finalidad de la pena a través del tiempo y cómo se maneja actualmente la resocialización en Colombia. Del mismo modo se efectuó una revisión de la normatividad nacional e internacional con el fin de identificar cómo, a través del teletrabajo, se pueden lograr la reinserción de los militares privados de la libertad.

**IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO PARA LA RESOCIALIZACIÓN DE LOS MILITARES PRIVADOS DE LA LIBERTAD**

## CAPÍTULO I

### Definiciones previas

#### Marco Teórico

En Colombia el Teletrabajo se ha visto como una alternativa laboral que permite la utilización de los medios tecnológicos para llevar a cabo un ejercicio práctico de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa para la cual presta sus servicios. Para la organización internacional del trabajo OIT, el teletrabajo se concibe como una forma de trabajo desarrollada en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina, esto gracias a la implementación de nuevas tecnologías que hacen posible esta separación.

Dicho lo anterior y con el fin de establecer el marco teórico de la presente investigación, se expondrá el marco conceptual y jurídico para precisar los conceptos y la terminología empleada a lo largo del trabajo específico.

#### Marco Conceptual

En virtud a lo anterior y atendiendo la finalidad del presente documento, a renglón seguido se expondrán algunos conceptos claves que permitieron sentar el marco teórico de la investigación<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> Para ampliar la información acerca de los conceptos aquí expuestos se recomienda consultar: <http://www.definicionabc.com>

**Teletrabajo:** Es una forma de organización laboral, que se da en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2016)

**Teletrabajador:** Es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley. (Ministerio de Trabajo, 2016)

**Resocialización:** Es un principio humanista que parte de la confianza incondicional en el ser humano en tanto que más allá de las acciones que una persona haya cometido en su vida, el ser humano como ser libre y consciente tiene la capacidad de cambiar de opinión, asumir sus errores y volver a ser una persona nueva.

**Pena:** es facultad que tiene el Estado para intentar evitar las conductas delictivas. La pena también puede considerarse como una sanción que produce la pérdida o restricción de derechos personales, contemplada en la ley e impuesta por el órgano jurisdiccional, mediante un proceso, al individuo responsable de la comisión de un delito.

**Dignidad humana:** Según Bayertz indica la dignidad humana es el respeto incondicionado que merece todo individuo en razón de su mera condición humana, es decir, independientemente de cualquier característica o actitud particular que pudiera poseer.

## **Marco Jurídico**

A continuación se expondrán las disposiciones normativas que constituyen el marco jurídico que se tuvo en cuenta durante el desarrollo de este documento:

### **Constitución Política de Colombia:**

A. **Fines esenciales del Estado:** Servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. (Constitución Política, 1991)

B. **Trabajo:** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (Constitución Política, 1991)

**Ley 1221 de 2008:** Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, mencionada ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones.

**Decreto 884 de 2012:** Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones, donde el propósito de la Ley 1221 de 2008 es promover y regular el

teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones.

## CAPÍTULO II

### El Teletrabajo y su función resocializadora

#### Antecedentes históricos

El teletrabajo es una práctica que consiste en trabajar a distancia haciendo uso de medios tecnológicos. De acuerdo con Hérveas y Román (2000), su aparición se da en los años 70 en el contexto de la crisis de petróleo, donde se buscaba ahorrar energía por medio de la disminución de las distancias lo que redundaba en la disminución del consumo del escaso petróleo. De este modo, desde los años 70 existe un avance significativo en las telecomunicaciones con dispositivos de procesos de datos, que aumentan la capacidad de las empresas a un menor costo.

Siguiendo a Hérveas y Román (2000), Jack Nilles de la University of Southern California, fue una de las primeras personas en manifestar que se puede teledesplazar para trabajar, valiéndose de los medios electrónicos y tecnológicos creados por la humanidad. El teletrabajo surge como autoempleo en los años 80, donde por cuestiones de responsabilidad especialmente en el hogar, era imposible desplazarse hasta un lugar de trabajo, lo que produjo que el teletrabajo tuviera una gran acogida en la comunidad y favoreciera en costos al sector empresarial.

En lo que respecta al impacto de las tecnologías en el mundo laboral se tiene que, de

acuerdo con Castells (2000), las tecnologías, contrario a lo que se creía en un principio, más allá de reemplazar la mano de obra o suplantar los puestos de trabajo, plantean un modelo de alternabilidad laboral, cuyos tintes característicos son la flexibilización y apertura de ofertas laborales innovadoras, que plantean a su vez, una nueva concepción de las relaciones entre Estado, empresa, fuerza de trabajo, tecnologías, entre otros, tal y como lo comprueban experiencias de países desarrollados como Estados Unidos e Inglaterra. En ese sentido, la nueva estructura socioeconómica de la sociedad red produce el proceso inverso, desconcentrar, reticular las grandes organizaciones de trabajo e individualizar su proceso modificando la relación mente capital y trabajo (Castells, 2000, p.49).

Uno de los mecanismos de alternabilidad laboral que se introducen con la llegada de nuevas tecnologías será, evidentemente, el teletrabajo; que además de implicar la disminución de gastos para las empresas, posibilita una apertura del mercado laboral al abarcar sectores poblacionales que quedaban excluidos de dicho mercado, debido a los inconvenientes que puede representar el modelo del trabajador que desempeña su labor, solo en un lugar específico de trabajo.

Ahora bien, por su parte, el teletrabajo en Colombia tiene avances significativos, lo cual no quiere decir, según Hérveas y Román (2010) que no se haya tomado como modelo, los sistemas utilizados por los países desarrollados los cuales se implementaron a finales del siglo XX. Con la implementación del teletrabajo en los países en vía de desarrollo, como es el caso del Estado Colombiano, se hace necesario legislar y reglamentar la modalidad del trabajo en cuestión, por parte de las autoridades legislativas y gubernamentales. Cabe resaltar que las disposiciones regulatorias, describen los temas más importantes del teletrabajo, pero no se centran en los mecanismos, recursos y herramientas necesarios para

implementarlas, lo cual serán materia de crítica y aportes en el desarrollo del presente trabajo.

En lo que respecta a la legislación colombiana, el Congreso expidió la ley 1221 del 16 de julio de 2008, “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”, reglamentada por el Decreto Nacional 884 de abril 30 de 2012 la cual trata temas específicos de teletrabajo dirigido a población vulnerable en especial privados de la libertad. Los propósitos de la ley del teletrabajo se encuentran dispuestos en la exposición de motivo del proyecto de ley No. 170 de 2006, los cuales se centran entre otros, en las ventajas del teletrabajo y los resultados de la implementación de esta modalidad laboral en el territorio nacional. Según el proyecto en mención, el teletrabajo es el desempeño de actividades o prestación de servicios a través de medios telemáticos o tecnologías de la información en virtud de un contrato o relación de trabajo y permite su ejecución a distancia, es decir, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Gaceta del Congreso No 554 de 2006).

En consecuencia, se referencian como ventajas del teletrabajo, la reducción del tiempo de desplazamiento, lo que redunda en la optimización del tiempo y por ende beneficios económicos; la disminución de estrés gracias a la eliminación de largos recorridos al lugar del trabajo, en especial en las condiciones de movilidad de las grandes ciudades; calidad de vida dado el aumento de tiempo para dedicar a las cuestiones familiares y personales; libertad en virtud a la independencia del trabajador para manejar las actividades que le sean encomendadas, así como el tiempo que emplea para la realización de las mismas; satisfacción en el trabajo como resultado de la ausencia de estrés, libertad y calidad de vida; flexibilidad de trabajo, al no requerir de la presencia física del trabajador y permitir horarios

variables y por último, aumento de posibilidades de trabajo, ya que al eliminar la necesidad de desplazamiento los obstáculos se posibilita el acceso al trabajo por parte de la población discapacitada.<sup>2</sup>

Las evidencias en Colombia se encuentran, según el proyecto de ley en comento, en los óptimos resultados de los planes piloto, donde los lugares de trabajo eran adecuados para personas discapacitadas, por medio de la adaptación en sus hogares, del equipo tecnológico y el software necesario para brindar soluciones por medio de call center. El plan piloto, logró evidenciar que, en efecto, el teletrabajo es un mecanismo óptimo a la hora de aumentar las posibilidades de trabajo de las personas con discapacidad, sin ningún tipo de disminución en la calidad del trabajo para las empresas.

De acuerdo con el proyecto de ley 170 de 2006, el propósito principal de la normativa era aumentar las oportunidades laborales por medio de la implementación de la tecnologías de la información y la comunicación, brindando facilidades económicas e índices de satisfacción laboral, al evitar desgastes en los desplazamientos a los distintos lugares de trabajo. Lo anterior, aunado al incremento de las opciones laborales para aquellas personas con bajos ingresos económicos para sufragar gastos asociados a dichos desplazamientos. Bajo la exposición de motivos aquí descrita, fue sancionada la ley 1221 de 2008, regulatoria del teletrabajo.

La ley está compuesta por nueve artículos, dentro de los cuales se establece el objeto de

---

<sup>2</sup> Cabe precisar que en la exposición de motivos, se manifiesta un olvido de las personas que en general, por alguna razón tienen obstáculos para dirigirse a un lugar de trabajo como tal. En ese sentido, las ventajas se hacen extensivas no solo a la población discapacitada, sino además a las personas condenadas y privadas de la libertad.

la ley, las definiciones de teletrabajo y sus modalidades; se determina una política pública de fomento al teletrabajo, además de la especial atención del teletrabajo para las personas en situación vulnerable (entre ellas los reclusos) para lo cual se crea la red nacional de fomento al teletrabajo, las garantías laborales, sindicales y seguridad social de los teletrabajadores, entre otros.

La normativa en cuestión, fue reglamentada por el Decreto del Gobierno Nacional No. 884 de 2012, el cual regula lo relativo al contrato de trabajo y las obligaciones derivadas del mismo cuando se trata de la modalidad del trabajo, los aportes a seguridad social, riesgos laborales e igualdad de condiciones, así como los medios y recursos tecnológicos que deberán ponerse a disposición del teletrabajador para desarrollar su labor.

Lo anterior demuestra que hubo un gran interés del Estado por generar empleo y apoyar a las sectores más vulnerables dentro de su población, teniendo en cuenta el mundo de las tecnologías cuyas herramientas pueden ser de gran ayuda para solucionar las problemáticas que aquejan a las sociedades en la actualidad, desde la perspectiva de un mundo dinámico y cambiante, en el que se debe analizar la situación que afronta el Estado colombiano en la realización de la construcción de una paz estable y duradera.

En ese orden de ideas, es importante poner en marcha la aplicación de la ley 1221 de 2008, ya que como se ha mencionado permite la inclusión de los sectores poblacionales más vulnerables como lo establece su artículo 3 parágrafo 1:

El Ministerio de la Protección Social, dentro de los seis (6) meses siguientes a la

promulgación de esta ley, formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida).

No obstante la existencia de la ley 1221 de 2008 y el Decreto No. 884 de 2012 que la reglamenta, no existe un claro camino a seguir en cuanto a la efectiva implementación del teletrabajo, en especial cuando se trata de las personas privadas de la libertad, pese a que constituyen uno de los grupos poblacionales a los cuales se dirige la ley dentro de la policía pública de fomento al trabajo que la misma crea.

En concordancia, tratándose de personas privadas de la libertad, siguiendo a González (2000), la legislación penitenciaria colombiana contempla el tratamiento penitenciario como el proceso mediante el cual se prepara al condenado a través de la resocialización para su vida en libertad, este tratamiento debe de tener condiciones de dignidad humana y aplicarse de acuerdo a cada individuo. Este proceso se lleva a cabo mediante la educación, el trabajo, la enseñanza, actividades (recreativas, culturales deportivas y relación en familia), lo cual es, a su vez, el resultado de un estudio científico de la personalidad del penado el cual será progresivo, programado e independiente en su mayor posibilidad.

Es importante tener en cuenta que la evolución de la resocialización se debe, en gran parte a los desarrollos teóricos planteados al respecto. Según González (2000), la escuela clásica, junto con el anarquismo y el socialismo manifestaban que incorporar la resocialización en el aspecto carcelario, se trataría de una retribución al delincuente a su

mal comportamiento con la sociedad y que el Estado no debía reintegrar socialmente al Reo pues era indigno de cualquier tipo de beneficio y lo que finalmente hacía era acercar el individuo al delito.

Por otro lado, la escuela positiva en Italia con sus principales mentores Cesare Lombroso, Enrico Ferri, Raffael Garofalo, Berenni entre otros, establecieron los criterios de clasificación de cada centro penitenciario y de este modo los primeros postulados sobre la readaptación del delincuente como característica de las función de la pena, actuando sobre las causas en el sujeto y no sobre la acción del mismo. La escuela positiva evidencia la necesidad de implementar un programa rehabilitador, encaminado hacia el tratamiento científico-individualizado y resocializador del infractor de la ley.

Según Zysman (2010), la resocialización como fin de la pena, está relacionado con el positivismo criminológico, característicos de los sistemas europeos y estadounidenses desde mitad del siglo XIX, en todo caso, siempre ligada al desarrollo de la criminología, y a una representación del delincuente, como un sujeto deficiente, que requiere ser curado o corregido para conformarse como sujeto del derecho (Zysman, 2010, p. 1). De acuerdo con el autor, este modelo de resocialización se profundizó en especial en Estados Unidos y gracias a la hegemonía cultural, política y económica de éste, logró tener gran resonancia alrededor del mundo, un ejemplo de ello fue su implementación en los congresos para la prevención del delito y el tratamiento de la delincuencia de las Naciones Unidas. Adicional a ello agrega que el modelo penitenciario resocializador tuvo fuertes críticas en los años 70's, como consecuencia de las concepciones sobre la protección de la víctima y el castigo merecido al delincuente, críticas que se mantienen en la actualidad.

En conclusión, González (2000) señala que la resocialización (que en un principio llegó a ser negada en su utilidad) es un elemento al que se ha llegado gracias al avance en concepción de la función de la pena y con el tiempo ha sido aceptada ampliamente de tal forma que en la actualidad, son mínimas las legislaciones penitenciarias que no la incluyan en el sistema normativo penal, pese a lo cual, son en realidad muy escasos los sistemas que cumplen con su fin.

En lo que respecta a la historia de la resocialización, específicamente por medio del trabajo en los establecimientos carcelarios, según González (2000), en el Estado colombiano, se evidenció mediante decreto No 1405 de 1934 que el trabajo es la mejor forma de regenerar moral y socialmente el personal detenido. Posteriormente, mediante el Decreto 1817 de 1964 se reafirmó lo anteriormente mencionado y se agregó en el artículo 187, que todos los establecimientos carcelarios del país se regirían bajo el trabajo y la educación como base fundamental de la regeneración moral y social del personal privado de la libertad.

En Colombia la resocialización está en cabeza del Estado y es imperativa durante la privación de la libertad de una persona que es considerada una amenaza para la sociedad. De acuerdo con González (2000), la finalidad de la resocialización es la reincorporación a la sociedad de la persona privada de la libertad. Este concepto, está en constante evolución, en tanto que aún no se ha logrado una total efectividad de la resocialización como herramienta que garantice la no repetición de actividades delictivas mediante la regeneración del individuo, las normas existentes tienen diferentes enfoques como lo son aspectos, laboral, clínico y educativo.

El mundo contemporáneo trae consigo la obligación de dejar en el pasado, las prisiones inquisitivas y en su lugar la exaltación de la confianza y segunda oportunidad para el condenado, para realizar una óptima transición entre la privación de la libertad y la vida en sociedad. Por esta razón la ley 1221 de 2008 es una herramienta fundamental, sin embargo, en la actualidad, no se está aplicando por falta de compromiso de los gobernantes, institutos penitenciarios y sector empresarial.

Los métodos más efectivos hacia la resocialización se dan en prisiones inclusivas donde al prisionero y a su núcleo familiar se les garantizan unas condiciones de calidad de vida mínima, aportando a una sociedad y a su hogar. El teletrabajo es la respuesta al cambio de la persona que se encuentra privada de la libertad, porque esta modalidad laboral se considera útil y el trabajo permite reflexionar sobre los errores que el penado haya cometido. En ese sentido, la honorable Corte Constitucional ha manifestado que la importancia del trabajo durante el tiempo de reclusión, no sólo ayuda a alcanzar el fin de la resocialización del individuo sino que también fomenta el valor de la paz y refuerza la concepción del trabajo como un valor fundante de la sociedad (Corte Constitucional, T-286 de 2011).

Para evidenciar la importancia entre resocialización y trabajo en establecimientos carcelarios, se tiene que las prisiones de Noruega son las pioneras en resocialización e inducción de los penados en una vida normal. Más allá de las comodidades, los presos se encuentran en villas donde trabajan y aportan a sus familias, es decir, continúan una vida muy similar a la que vivían antes de cometer sus delitos<sup>3</sup>, dejando de lado los mecanismos

---

<sup>3</sup> Según la BBC, en el artículo "Por qué Noruega es el mejor país del mundo para estar preso", la reincidencia en Noruega es del 20%, siendo la tasa más baja en el mundo, lo que entre otros, se debe a que

utilizados en las prisiones represivas con carácter inquisitivo como las colombianas.<sup>4</sup>

En definitiva, para Hérveas y Román (2000), la evolución a nivel mundial del teletrabajo, se presenta como una solución dirigida especialmente para el personal privado de la libertad, cuyo propósito será mejorar las condiciones para hacer efectiva la dignidad humana para el penado y su núcleo familiar.

Todo lo anterior, evidencia el avance en la concepción de la función de la pena y el papel de los establecimientos carcelarios dentro del propósito de resocialización, el cual necesita de la conjunción de una serie de herramientas entre ellas y una de las más importantes, el trabajo como generador de productividad de los reclusos, beneficios económicos para éstos y sus familias, menores índices de reincidencia y cambio de comportamiento por parte del penado.

En lo que se refiere a los establecimientos especiales para miembros de la fuerza pública, debe precisarse que los mismos, no tienen nada que envidiar a este modelo de prisiones donde existe una serie de libertades que concluyen en la formación del penado, para lo cual, en el caso colombiano, se unen instituciones como la Universidad Militar Nueva Granada, Escuela de Ingenieros Militares, Escuela de Armas y Servicios, que otorgan becas a los penados que, si bien cometieron un delito en el desempeño de su servicio, no son delincuentes de carrera.

---

“La mayoría de los presos pasa su tiempo estudiando, estableciendo contactos con el mundo exterior y buscando trabajo”.

<sup>4</sup> De acuerdo con las cifras del Informe estadístico (2016) del Instituto Nacional Penitenciario y carcelario, a enero de 2016, la cifra total de reincidentes era de 16.946 reincidentes entre población que se encontraba recluida en los establecimientos carcelarios, bajo la modalidad de prisión domiciliaria y bajo vigilancia y control electrónica.

## IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO PARA LA RESOCIALIZACIÓN DE LOS MILITARES PRIVADOS DE LA LIBERTAD

Por esa razón, y como se mencionó en líneas anteriores, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Telecomunicaciones, capacitaron a 50 internos militares del centro de reclusión PM13 Puente Aranda en Teletrabajo, pero este esfuerzo fue insuficiente, dado que el Gobierno nacional se olvidó de ejecutar lo esencial de esta ley, esto es que el privado de la libertad trabaje para una empresa ya sea pública o privada.

El centro de reclusión en mención, cuenta con las instalaciones necesarias para poder llevar a cabo el teletrabajo, pero la falencia se encuentra en la falta de parámetros para la ejecución del teletrabajo y su relación con el sector productivo, lo cual es necesario para que la ley no se quede solo en el papel sino que se ejecute.

Agregado a lo anterior, se dan opciones laborales muy escasas y no acordes con las carreras de los reclusos. Es así como un abogado puede ser encontrado trabajando en una lavandería o un ingeniero civil en una panadería. Esta problemática, será desarrollada con mayor profundidad en la parte de resultados y conclusiones del trabajo investigativo.

Al vincular a la población en reclusión dentro de la resocialización, la cual debe ser tenida en cuenta si se busca un progreso dentro del posconflicto que se está desarrollando en el país, se plantea la problemática del sistema penitenciario colombiano, en donde existe una situación preocupante en cuanto a la realidad de la aplicación de la resocialización por medio de la implementación de las tecnologías, lo que permite evidenciar la condición precaria de la población reclusa y el fracaso del sistema de resocialización.

Ello redundaría en que la prevención del delito, como parte de la resocialización, al salir de las cárceles, es un programa fallido y en muchas ocasiones estos programas se caracterizan

por ser mecanismos poco idóneos, tal y como se verá más adelante. De acuerdo a la situación que afronta el país en cuanto el manejo y tratamiento penitenciario, se debe analizar a fondo los beneficios que brinda la ley 1221 de 2008 a la población carcelaria que busca realizar un verdadero cambio dentro de su comportamiento y ser útil a la sociedad o su familia por medio de la materialización de un proyecto de vida al terminar su tiempo de privación de libertad, lo cual se logra al poder realizar una correcta aplicación de un programa de resocialización, al ser uno de los fines que persigue la ejecución de la pena.

En ese sentido, la presente investigación se direccionó sobre las condiciones de vida de los penados y la accesibilidad al teletrabajo como herramienta para la resocialización, haciendo énfasis en los militares privados de la libertad en el Centro de Reclusión Militar PM13, ya que pese a que la ley 1221 de 2008 se toma como una política pública que permite el fomento del teletrabajo y como tal, se vinculan varias entidades como los ministerios de Protección Social, Comunicaciones, Comercio, Industria y turismo, así como el Departamento Nacional de Planeación la DIAN y el SENA; se presentan una serie de falencias que hacen poco eficaz la aplicación de la mencionada ley.

### **CAPÍTULO III**

#### **Una política pública para la resocialización**

##### **Análisis crítico a la Ley 1221 de 2008.**

De acuerdo con la teoría de la justicia escrita por el filósofo y politólogo John Rawls cuyo principal objetivo consistía en poder organizar y brindar a las sociedades una mayor equidad, con el fin de entender y aplicar el verdadero sentido y concepto de la justicia; para

lo cual de manera ilustrativa manifiesta que es imposible llegar a organizar una sociedad que sea capaz de poner en práctica el mencionado ideal político y social ya que se debe tener en cuenta las diferentes problemáticas en cuanto a políticas públicas y de justicia lo que de manera práctica el denominaría el velo de la ignorancia, característica que no permitirá establecer una sociedad más justa y equitativa.

Mencionada situación conlleva a entender que la sociedad del país es violenta, se presenten problemas de seguridad, los índices de corrupción y violencia crecen cada día, el mismo conflicto colombiano llevó a que varios agentes del Estado estén Privados de la libertad, situación que a todas luces influye en altos índices de hacinamiento de las cárceles del país; frente a lo cual las políticas del Estado resultan insuficientes para lograr realizar un verdadero proceso de resocialización, esto debido a las diferentes características que se presentan en la sociedad colombiana.

Sentado lo anterior, es menester indicar que el artículo 1 de la Ley 1221 de 2008 establece que el objetivo de dicha norma corresponde a la creación de un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la aplicación y utilización de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones como mecanismo de la optimización de la aldea global que se vive en la actualidad, lo cual evidencia que se tiene un interés amplio en generar una política pública que permite generar nuevas oportunidades de empleo, especialmente para las personas que se encuentran en condiciones precarias.

Es así como uno de los objetivos de la mencionada ley consiste en organizar un modelo que se ajuste a lo planteado por el filósofo John Rawls al proponer un modelo de sociedad que sea equitativa y justa. Sin embargo, para ello se requiere que los integrantes de la

sociedad colombiana actúen en pro del beneficio colectivo y no bajo sus intereses personales o la posición que ocupan en la sociedad y de esta manera permitan lograr establecer políticas públicas que sean equitativas y justas.

De igual forma, la Ley 1221 de 2008 establece las formas en las cuales se puede desarrollar el teletrabajo como medio de resocialización, para lo cual se establecen tres modelos: el primero consiste en un prototipo autónomo que se desarrolla desde el propio domicilio o un lugar específico en donde se encuentre el trabajador, en este modelo se encuentran las personas que laboran fuera de las empresas y acuden a estas en algunas ocasiones; el segundo es el prototipo denominado móvil el cual se desarrolla cuando los teletrabajadores no tienen un lugar establecido y llevan a cabo sus actividades desde diferentes puntos en una ciudad ya que únicamente requieren el uso de las tecnologías de la información y de comunicación en dispositivos móviles para desarrollar sus funciones. Finalmente se tiene el tercer modelo que denominado suplementario donde los teletrabajadores desempeñan funciones dos o tres días en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

La Ley en comento establece además una serie de modelos para poner en práctica el desarrollo del trabajo gracias a la contextualización de la globalización y el desarrollado avance de las tecnologías, como mecanismo sistemático de competencias para quienes buscan desarrollar nuevos modelos de trabajo evolucionando en el sistema laboral actual, a la vez que pretenden producir eficiencia y optimización en la utilización de recursos, tiempo y movilización entre otros, lo que sin lugar a dudas constituye uno de los grandes beneficios que en su momento pretendió implementar la Ley 1221 de 2008.

En relación con el contenido del artículo 3 de la norma en comento, se evidencia cómo el Estado propone una política pública para fomentar el teletrabajo ya que para el cumplimiento del objeto de la Ley 1221 de 2008, el Gobierno buscó por intermedio del Ministerio de Protección Social y mediante un estudio CONPES, desarrollar una política pública de fomento al teletrabajo que también requiere el acompañamiento de otras Instituciones para consolidar este proyecto, tal como lo establece la normatividad:

Para el cumplimiento del objeto de la presente ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, formulará, previo estudio Conpes, una Política Pública de Fomento al teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio de la Protección Social contará con el acompañamiento del Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales—DIAN. Esta Política tendrá en cuenta los siguientes componentes:

Infraestructura de telecomunicaciones.

Acceso a equipos de computación.

Aplicaciones y contenidos.

Divulgación y mercadeo.

Capacitación.

Incentivos. (Ley 1221, 2008)

Posterior a ello, el artículo 4 de la citada norma contempla la creación de una red nacional para el fomento del teletrabajo que deberá ser regulada a través de las políticas

públicas de fomento al trabajo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 1221 de 2008. Adicional a ello se erige la responsabilidad por parte del Ministerio de la Protección Social quien será la encargada de dirigir y coordinar dicha red nacional. Por otro lado, el artículo 5 de la Ley 1221 de 2008 determina que:

El gobierno Nacional fomentará en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación de esta iniciativa, a través del Ministerio de la Protección Social y el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Así mismo, el Gobierno Nacional pondrá en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del teletrabajo. (Ley 1221, 2008)

En virtud a lo anterior es posible observar que con la creación de la Ley 1221 de 2008 se perseguían una serie de objetivos muy importantes ya que abarcaba la inclusión de un número importante de individuos de la sociedad colombiana que se encontraban en estado de vulnerabilidad en especial a causa y por razón del conflicto colombiano: personas en condición de desplazados, los heridos en combate y los agentes del Estado que por razones del conflicto se vieron inmersos en procesos judiciales.

A pesar de ello, resulta alarmante como al día de hoy no se tenga una idea clara del funcionamiento de esta ley y lo que es aún más agravante, que el Congreso de la República desarrolle diferentes sesiones y debates para poder impulsar un proyecto de ley, para que este una vez sancionado por el Presidente de la República se quede en única y exclusivamente su expedición y no se logre cumplir el propósito por el cual fue creada la

Ley específica.

Así mismo las políticas de resocialización de quienes se encuentran privados de la libertad no se aplica, esto se logra evidenciar al realizar una análisis de la puesta en práctica de la Ley 1221 de 2008, ya que el Estado colombiano se encuentra muy lejos de poder garantizar las libertades individuales de la sociedad necesarias para la puesta en práctica de la teoría de la justicia propuesta por John Rawls teniendo en cuenta lo descrito por Paula Francisca Vidal al manifestar:

A Rawls algunos autores lo ubican como un promotor de un Estado liberal-socialdemócrata, o liberal igualitario donde el Estado asume una función activa de preocupación por las necesidades de la sociedad, por lo mismo se lo tilda de progresista en relación a la tradición de Nozick o de la vertiente “anarco-liberal” (Vidal, 2011)

Continuando con el análisis de la Ley 1221 de 2008, su artículo 6 establece las garantías laborales, sindicales y las disposiciones de seguridad social para los teletrabajadores, con lo cual se establece que el teletrabajo cuenta con las mismas condiciones e igualdades que cualquier otro trabajo en Colombia. En el mismo sentido se pronunció la Honorable Corte Constitucional al manifestar:

La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios

mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada. Desde el Preámbulo de la Constitución, se enuncia como uno de los objetivos de la expedición de la Constitución de 1991, el asegurar a las personas la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz. Es decir, el trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho. Es por ello que desde las primeras decisiones de la Corte Constitucional se ha considerado que “Cuando el Constituyente de 1991 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad”. Lo anterior implica entonces que dentro de la nueva concepción del Estado como Social de Derecho, debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no sólo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta. (Corte Constitucional Sentencia C-593, 2014)

El artículo 7 de la mencionada Ley determina que los empleadores que contraten a personas a través de la modalidad de teletrabajo deben informar a los inspectores de trabajo del respectivo municipio o en su defecto a los Alcaldes Municipales acerca de esta vinculación, para lo cual recurrirán a los formularios que para el efecto sean creados por el Ministerio de la Protección Social. Sin embargo al ingresar a la página virtual del mencionado ministerio no se encuentra información sobre la existencia del formulario que permita el registro de teletrabajadores, situación que contraría lo dispuesto normativamente.

Dentro de las disposiciones finales de la mencionada ley se estableció un término de seis

meses siguientes a su promulgación, para que el Ministerio de la Protección Social formulara una política pública de incorporación del teletrabajo que incluyera al personal de la población vulnerable, sin embargo, han pasado más de 8 años sin que las autoridades competentes creen verdaderos modelos de aplicación a través del desarrollo de convenios o políticas que permitan la inclusión del sector empresarial.

### **Decreto 884 de 2012**

Dentro lo establecido en Ley 1221 de 2008 se observa que contrario a lo dispuesto en dicha norma, pasaron 4 años hasta la expedición del Decreto reglamentario que pretendió poner en marcha la ley del teletrabajo y establecer los aspectos que permitieran su aplicación. El contenido del Decreto 884 de 2012 se divide en dos títulos, el primero de ellos hace alusión a los aspectos laborales del teletrabajo.

El artículo 1 del Decreto en comento determina el objeto y el ámbito de aplicación de la norma; es por ello que establece como principal objetivo el delimitar las condiciones laborales especiales del teletrabajo con el propósito de regir las relaciones laborales entre los empleadores y los teletrabajadores que desarrollen actividades tanto en el sector público como privado.

A su vez, el artículo 2 define conceptos como teletrabajo y teletrabajador, con el fin de dar claridad a la relación laboral que se genera entre el empleador y quien va a acceder como teletrabajador de esta manera el artículo manifiesta:

**Teletrabajo y teletrabajador.** Para efectos del presente decreto el teletrabajo es

una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajador es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

En su artículo 3, el Decreto 884 de 2012 establece el contrato o vinculación de teletrabajo, haciendo referencia a los requisitos dispuestos en el Código Sustantivo del trabajo y de la Seguridad Social para la existencia de una relación de carácter laboral, en este caso de acuerdo al artículo 39 del mencionado código, el cual establece la modalidad del contrato por escrito:

El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación (Código Sustantivo del trabajo, 1950)

Lo anterior en cuanto a los trabajadores particulares se le aplicarán todas las disposiciones vigentes, así como para los servidores públicos les serán extensibles las garantías a las que se refiere el artículo 6 de la ley 1221 de 2008; igualmente deberá indicar las condiciones de servicio, los medios tecnológicos, el ambiente donde se desarrollara y la forma de ejecutar la actividad contratada, también se deberá determinar los días y el horario en que el teletrabajador desarrollara su actividad con el ánimo de poder delimitar la responsabilidad en caso de accidente.

Dentro de los parámetros que exige este artículo también se debe definir las responsabilidades en cuanto a la custodia y cuidado de los elementos de trabajo asignados, fijar el procedimiento de entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo; finalmente se establece de acuerdo a las modalidades de robo y delitos informáticos se establece las medidas de seguridad informática que debe conocer y aplicar el teletrabajador.

Este aspecto establece las garantías que tiene cualquier trabajador durante la vinculación laboral por medio de la modalidad de teletrabajo, así como se establece que el empleador debe suministrar los elementos necesarios que requiera el teletrabajador para poder desarrollar su actividad y donde el trabajador debe garantizar su cuidado y mantenimiento; otro de los aspectos esenciales que se observa para el cumplimiento del teletrabajo es que la empresa que desarrolle esta modalidad de teletrabajo una vez establecido este tipo de contratación, no podrá exigir que el desarrollo de la actividad se produzca dentro de las instalaciones de la empresa contratante, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado, pero en caso de que se produjera esta situación se

tendría como elemento esencial que desaparecería en vínculo laboral como teletrabajador.

En el artículo 4 de este Decreto se establece la igualdad de trato, razón por la cual el empleador debe promover las condiciones laborales que permitan equidad en cuanto a la remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores condiciones laborales y los demás derechos fundamentales laborales a que tiene derecho un trabajador, los cuales bajo este principio de igualdad se deben aplicar a los teletrabajadores ya sea de empresa privada o entidad pública.

Lo anterior garantiza para cualquier persona que desee vincularse al mundo laboral bajo la modalidad de teletrabajo pueda gozar de la categoría laboral que tiene cualquier trabajador en Colombia, lo que convierte este modelo de trabajo en una oportunidad enorme para muchas personas que no tienen en la actualidad un empleo y que presentan limitaciones de movilidad, tiempo de movilización hacia el lugar de trabajo y los más importante es que este modelo de trabajo es de beneficio para el empleador ya que reduce costos en materia de inversión para la elaboración del servicio de la empresa, lo que se considera como un modelo que beneficia tanto al empleador como al teletrabajador.

En referencia al artículo 5 se establece el uso adecuado de equipos y programas informáticos, de esta manera se busca garantizar tanto el cuidado de los equipos de trabajo como la seguridad y uso de la información que se confía al teletrabajador, por lo tanto, el Decreto 884 de 2012 establece que para el sector privado el empleador debe incluir el reglamento interno del trabajo, en lo referente con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de información, esto con el fin de facilitar y permitir la implementación del teletrabajo como forma de organización laboral, y aunque el teletrabajador no se encuentre

en el área de la empresa este se debe regir bajo la condiciones de su régimen interno, por lo tanto, debe garantizar y preservar los elementos que se dejan a su disposición, además de la cláusula de reserva en cuanto a la información que se le confía, ya que debe aplicar la seguridad informática tal como se establece en este artículo:

El empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento. (Decreto 884, 2012)

En cuanto al manual de funciones de las entidades públicas, se encuentra reglamentado en el artículo 6 del Decreto 884 de 2012, donde se establece que para los servidores públicos las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales con el propósito de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como forma de organización laboral con lo cual se logra reglamentar las actividades a desarrollar bajo esta modalidad.

Con relación al artículo 7 de la normatividad en cuestión, resulta evidente la inclusión de un factor muy importante ya que determina los aportes al sistema de seguridad social, por lo cual se estipula que los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral, donde los pagos de estos aportes se deben realizar a través de la planilla Integrada de Liquidación de aportes que permita respaldar a todas aquellas personas que decidan ingresar a la modalidad de teletrabajo estos pueden contar con todo lo relacionado a la seguridad social tal y como lo establece en su artículo al manifestar:

Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte del empleador al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia. (Decreto 884, 2012)

## **CAPÍTULO IV**

### **Trabajo de campo y resultados de la Investigación**

Los resultados de la investigación arrojan que a pesar de la existencia de la Ley 1221 de 2008 por la cual se busca promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (normatividad reglamentada por el Decreto 884 de 2012 en lo referente a la afiliación a los teletrabajadores a seguridad social y subsidio familiar buscando igualdad en toda clase de trabajadores); en materia de contratación se deben seguir los pasos descritos en el código sustantivo del trabajo y de la seguridad social artículo 39, junto con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la ley 1221 de 2008, además de indicar especialmente:

1. Las condiciones de servicio, en cuanto a ambientes tecnológicos y de ambiente requeridos.
2. La forma de ejecución en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.

3. Determinar la jornada laboral, a fin de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
4. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.

Adoptar las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

Adicional a ello, se deberá tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley 1704 de 2014:

Entiéndase por programas de trabajo todas aquellas actividades dirigidas a redimir pena que sean realizadas por las personas privadas de la libertad.

La Subdirección de Desarrollo de Habilidades Productivas del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Inpec) coordinará la celebración de los contratos de trabajo de las personas privadas de la libertad con los establecimientos penitenciarios o con los particulares a efectos del desarrollo de las actividades y programas laborales.

El trabajo de las personas privadas de la libertad se llevará a cabo observando las normas de seguridad industrial.

Parágrafo. Las personas privadas de la libertad que desarrollen actividades derivadas del trabajo penitenciario, serán afiliadas por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Inpec) al Sistema General de Riesgos Laborales y de Protección a la Vejez en la forma y con la financiación que el Gobierno Nacional determine en su reglamentación. (Congreso de la República, 2014)

Así mismo, es menester atender lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 65 de 1993 en el entendido que los trabajadores sindicados o condenados, sólo podrán ser contratados con el establecimiento respectivo y serán estrictamente controlados en su comportamiento y seguridad (Congreso de la República, 1993), es decir que no se podrá contratar con empresas particulares, situación que limita la entrada en vigor del teletrabajo como política pública dirigida a la población vulnerable.

La sentencia habla sobre C-394 de 1995 habla sobre el Trabajo Carcelario y afirma lo siguiente:

En el caso concreto de los contratos de trabajo, advierte la Corte que en principio el trabajo realizado por los internos, en los términos de los artículos 84 y 86, consiste en una prestación de servicios de naturaleza civil, en el cual no existe propiamente relación de subordinación, más aún cuando no se configura un contrato de trabajo entre el interno y un patrono, ni ceden, por ende, los elementos que tipifican dicho contrato ya que, como lo establece claramente el artículo 84, los internos no pueden contratar directamente con particulares. En la eventualidad de que se configurara la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, habría lugar al pago de un salario proporcional equivalente al número de horas trabajadas, con base en el salario mínimo legal vigente. Por lo demás, en los casos en que un recluso trabaje al servicio de otro bajo alguna de las modalidades permitidas legal o reglamentariamente, dicha relación deberá regirse por las normas laborales vigentes. (Corte Constitucional, 1995)

Del mismo modo indica que el Trabajo Carcelario La Corte manifiesta la legitimidad del trabajo obligatorio, el cual, aparte de estar conforme con el Convenio 29 de la OIT, es un elemento dignificante, ya que afianza el dominio del hombre sobre sí mismo, es decir, lo realiza como persona, en orden siempre al ascenso de sus propias capacidades. El trabajo, pues, como supremacía del raciocinio humano, que se vierte bien en una idea, o en hechos, cosas y situaciones, tiene al tenor de nuestra Carta Política, una triple dimensión armónica: como principio, como derecho y como deber. Es en virtud de lo anterior que el Convenio citado de la OIT, en su art. 2o., núm. 1o., admite el trabajo forzado en las cárceles como elemento perfeccionante. Entendido el trabajo como un movimiento perfeccionador que el hombre ejerce como persona, el trabajo aludido en el artículo sub examine, comprende también la labor intelectual, que es igualmente reedificadora y resocializante. (Corte Constitucional, 1995)

Existe un vacío normativo en cuanto a la contratación con empresas particulares o estatales en materia de teletrabajo, debido a que no se menciona nada respecto a inhabilidades e incompatibilidades y el tema de antecedentes judiciales, situación que dan carta abierta a una libre interpretación y creación de barreras por parte de los directores de establecimientos de reclusión a la hora de que un interno desee emplearse bajo la modalidad de teletrabajo.

A pesar de que el teletrabajo está dirigido a población vulnerable en estado de reclusión, no existe regulación clara al respecto ya que evidentemente el trato debe ser diferenciado que en la medida en que sobre ellos recaen antecedentes judiciales negativos por una

infracción al código penal colombiano. Tampoco se es claro en el tema de responsabilidad social y los beneficios que estas recibirán a la hora de emplear a personal en estado de detención especialmente a militares privados de la libertad.

En cuanto a los beneficios que recibirá el empleador que haga uso de la herramienta del teletrabajo para otorgar empleo a los individuos privados de la libertad, la ley 1709 de 2014 manifiesta lo siguiente:

Estímulos tributarios para quienes den trabajo en las cárceles: El Gobierno Nacional creará y reglamentará los estímulos tributarios para aquellas empresas públicas y privadas, o personas naturales que se vinculen a los programas de trabajo y educación en las cárceles. Incentivará la inversión por parte de estas empresas a través de exoneración de impuestos o rebaja de ellos, al igual que dará beneficios a las empresas que incorporen a pospenados con buena conducta.

Sin embargo, tampoco son claros los beneficios que recibirán las empresas o entes empleadores con el fin de que se conviertan en motivación a la hora de generar empleo a futuros teletrabajadores.

Del mismo modo en el artículo No 6 de la Ley 1221 de 2008, se indica que el salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador (Ley 1221, 2008), lo cual es contradictorio en razón a que los establecimientos especiales para miembros de la fuerza pública como el caso en estudio Centro de Reclusión Militar PM13 están regidos bajo el régimen penitenciario y carcelario de la Ley 65 de 1993

y la Ley 1709 de 2014, que a su vez indica lo siguiente,

El trabajo será un derecho y una obligación social de los internos. Para promover las actividades laborales para toda la población carcelaria, el Ministerio de Trabajo deberá coordinar las políticas que fomenten la participación y cooperación de la sociedad civil y de la empresa privada, a través de convenios. La cartera de Trabajo reglamentará en máximo un año las condiciones en que se abrirán estos espacios laborales, incluyendo el régimen de remuneración, seguridad industrial y salud ocupacional y las demás que tiendan a la garantía de sus derechos. La Ley estipula que los internos que trabajen deberán estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y de Protección a la Vejez, en la forma y con la financiación que el Gobierno determine. (Congreso de la República, 2014)

A pesar de la anterior disposición la ley no brinda herramientas de ejecución si no que por el contrario continúa promulgando las mismas barreras establecidas en la ley 65 de 1993, aun cuando el teletrabajo constituye una posibilidad formidable para que las personas privadas de la libertad mejoren su calidad de vida y lleven a cabo procesos de resocialización más efectivos.

En el caso de los militares que se encuentran presos en el Centro Penitenciario de Puente Aranda, resulta evidente que muchos de ellos no alcanzaron a obtener una pensión, y no gozan de una asignación mensual ya que mediante una resolución judicial se les dio la separación absoluta de la fuerza sin derecho a una entidad promotora de salud integral, y su familia queda desprotegida presentándose un ambiente frustrante a los deseos de obtener un mínimo vital para poder vivir en condiciones dignas.

Si bien se han realizado esfuerzos para fomentar el empleo para las personas privadas de la libertad, el teletrabajo como mecanismo de resocialización no ha sido abordado como una alternativa factible y razonable dentro del sistema penitenciario y carcelario del país, a pesar de que actualmente el Teletrabajo en conjunto con las herramientas tecnológicas puede ser una alternativa viable y sostenible como fuente de riqueza para este grupo vulnerable de la sociedad.

Sentado lo anterior, y obedeciendo la hoja de ruta trazada en la introducción del presente documento, a continuación se expondrán los resultados obtenidos del trabajo de campo realizado. Por un lado, se anexan las respuestas emitidas por el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Defensa a los derechos de petición elevados a través de los cuales se solicitó información acerca de la implementación del teletrabajo como medio de resocialización; mientras que por otro lado, se ponen en evidencia los datos encontrados como consecuencia de una encuesta realizada a ciertos reclusos del Centro Penitenciario de Puente Aranda en Bogotá.

## **1. Derechos de petición**

Como ya se manifestó, se anexan a la presente investigación las respuestas emitidas por el Coordinador Penitenciario de los Centros de Reclusión Militar del Ejército y el Director del CMP EJEPO (las cuales se anexan al presente documento) en lo referente a los mecanismos implementados para la efectividad del teletrabajo como medio de resocialización en Colombia. Las preguntas elevadas a través de los derechos de petición presentados fueron las siguientes:

1. Solicitar a la sección de Tratamiento Penitenciario específicamente a quien se encuentre a cargo de Trabajo, Estudio y Enseñanza como herramientas resocializadoras establecidas en la ley 65 de 1993, una vez capacitados como Teletrabajadores en el año 2016, que gestiones se han adelantado con el fin de adelantar convenios interinstitucionales en aras de emplear al sector de internos como Teletrabajadores con organizaciones públicas o privadas.
2. Solicito respetuosamente me indiquen cual es procedimiento que se debe adelantar para vincularme al Teletrabajo como empleado particular en pro de lo descrito en la Ley 1221 de 2008 en su numeral tercero párrafo donde indica que el teletrabajo está en dirigido al personal en estado de reclusión razón por la que fui capacitado pero no se volvió a mencionar el tema de teletrabajo desde dicha certificación.
3. Así mismo, solicito la información sobre el manejo de la contratación y el salario al cual tendría derecho, esto en relación a que la ley 65 y la ley 1709 indican que el tema de contratación se debe de realizar a través de la dirección pero no se tienen en cuenta las modalidades ni el sueldo a devengar toda vez que el artículo 6 de la ley 1221 de 2008 indica lo siguiente “. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.”, pero tengo entendido que la ley 65 lo limita por lo cual desconozco su alcance a una bonificación.
4. Solicito se informe si el Centro de Reclusión Militar PM13 cuenta con espacios

hábiles o adecuados donde se puedan desarrollar el teletrabajo por parte de los internos.

5. Solicito se indique si un militar privado de la libertad que se encuentre activo puede desempeñar funciones de teletrabajo con una empresa privada y así seguir aportando con el tema prestacional y pensional, así como lo indica la ley 1221 de 2008 y el decreto 884 de 2012.
  
6. Solicito se indique si un militar privado de la libertad que se encuentre activo puede desempeñar funciones de teletrabajo con Ejército y así seguir aportando con el tema prestacional y pensional, así como lo indica la ley 1221 de 2008 y el decreto 884 de 2012.

**Respuestas emitidas:**

- a. **Coordinador Penitenciario de los Centros de Reclusión Militar del Ejército:** De lo manifestado por el Coordinador penitenciario de los Centros de Reclusión Militar del Ejército, resulta pertinente señalar que el Ejército Nacional, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de las TIC suscribieron un convenio de cooperación para la debida implementación de lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008, sin embargo, hasta la fecha únicamente se han implementado las primeras fases del convenio, dejando inconcluso el proyecto por falta de reglamentación del Gobierno Nacional. Adicional a ello se resalta que la Dirección de Centros de Reclusión expidió la Directiva Transitoria 00933-2016 a través del cual se impartieron instrucciones para que los militares privados de la libertad y certificados como teletrabajadores se

podieran vincular laboralmente, empero, en la práctica no se ha podido dar aplicación a tal directiva en virtud a la falta de conclusión de las fases restantes del convenio descrito en líneas anteriores.

- b. Director del CMP EJEPO:** En la respuesta emitida por el Director del Centro Penitenciario bajo análisis se evidencia la imposibilidad de llevar a cabo acuerdos interinstitucionales que permitan la vinculación como teletrabajadores de militares privados de la libertad, debido a que por falta de reglamentación por parte del Gobierno Nacional, no ha sido posible la eficaz implementación del convenio de cooperación suscrito entre el Ejército Nacional, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de las TIC.

A pesar de las intenciones de implementar el teletrabajo como herramienta de resocialización, la falta de reglamentación impide la ejecución de actividades tendientes a que los militares privados de la libertad puedan ejercer como teletrabajadores, razón por la cual la inexistencia de directrices y lineamientos adecuados constituye el principal problema para que las disposiciones contenidas en la Ley 1221 de 2008 y su Decreto Reglamentario no sean una realidad en Colombia.

### **Encuestas**

Una vez analizada y expuesta la norma 1221 de 2008 se plasman los resultados obtenidos de la encuesta realizada a un personal de internos del Establecimiento Penitenciario de Puente Aranda, quienes recibieron la capacitación de teletrabajo y

quedaron certificados como teletrabajadores por parte de los Ministerios de Trabajo y de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones y quienes en la actualidad aún no cuentan con acceso al trabajo demostrando que la aplicación y la puesta en marcha de dicha política pública está sin iniciar demostrando que para uno de los sectores más vulnerables que se reglamentaron en la norma, no cuenta si no con la capacitación y el desarrollo de oportunidades de trabajo es solo una expectativa de vida de quienes se encuentran privados de la libertad.

De esta manera se buscó dentro del trabajo de campo la aplicación de una encuesta a al 60% de los privados de la libertad certificados en el manejo de las herramientas en línea para desarrollar la opción de teletrabajo, quienes cuentan además de mencionada certificación un amplio el grado de preparación, capacitación y experiencia a pesar de estar privados de la libertad en el Centro Militar Penitenciario de Puente Aranda. Atendiendo a los parámetros de la encuesta se pretende identificar el nivel académico de una muestra de 31 militares con el fin recopilar la información cualitativa y cuantitativa apropiada para estructurar si se cumple con los requisitos para teletrabajo, logrando dar aplicación a la norma, así como servir como proceso de resocialización de los mismos militares en condición de privación de la libertad.

De esta manera se procederá a registrar los resultados obtenidos en la encuesta realizada para lo cual se adjunta el anexo A correspondiente al formato de la encuesta. Así las cosas, se procede a registrar los resultados de la encuesta desarrollada dentro del centro de reclusión de Puente Aranda.

Dentro de la primera pregunta se obtuvo como respuesta que 29 personas cuentan con

título profesional, las cuales representan el 93,2 del total de los encuestados y el 6,8 restante se encuentran terminado un pregrado; lo que se observa es que los reclusos cuentan con un perfil profesional adecuado para desarrollar cualquier actividad mediante la modalidad del teletrabajo teniendo como referencia que hay profesionales en las diferentes ramas como se puede muestra en las siguiente gráfica:



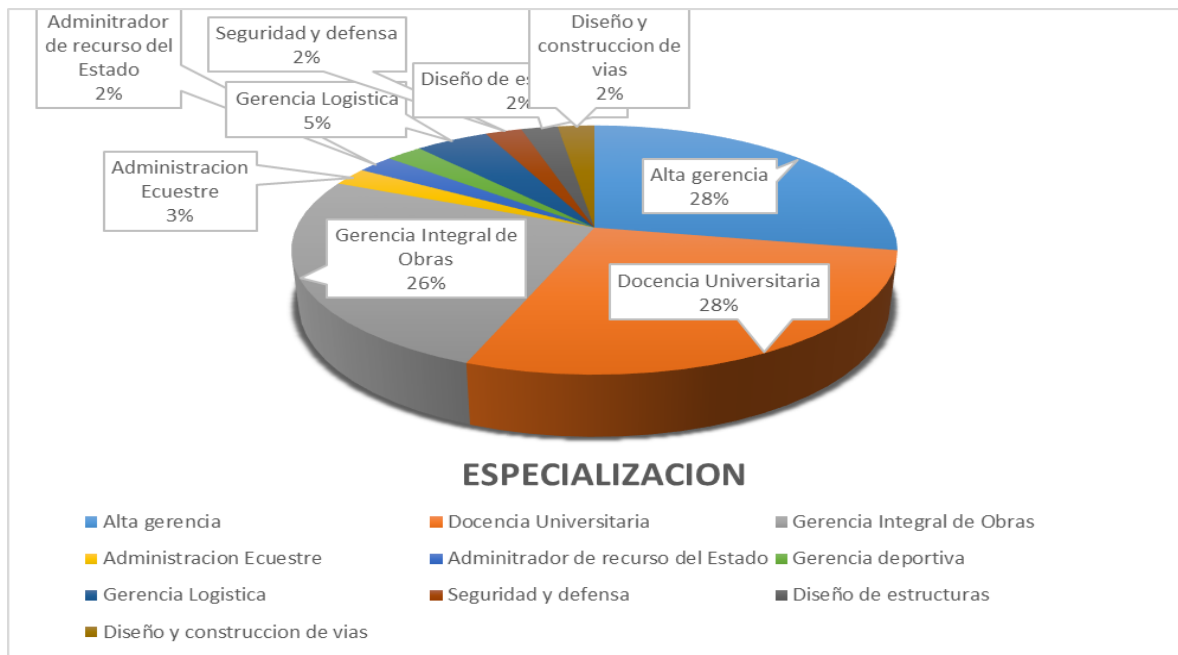
**Gráfica 1. Perfiles profesionales**

Fuente: Elaboración propia

De esta manera se concluye que se puede generar ofertas de empleo a los militares recluidos ya que cuentan con un pregrado ( administradores de empresas, administradores logísticos, Ingenieros civiles, Relacionistas Internacionales y abogados) y la mayoría de oficiales cuentan con la carrera Profesional en Ciencias militares, además de haber realizado otro pregrado como se evidencia en la gráfica 1.

Así se puede observar que dentro de los encuestados también hay personal que cuenta con posgrados los cuales se referencian dentro de la siguiente figura:

## IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO PARA LA RESOCIALIZACIÓN DE LOS MILITARES PRIVADOS DE LA LIBERTAD



### Gráfico 2. Especializaciones

Fuente: Elaboración propia

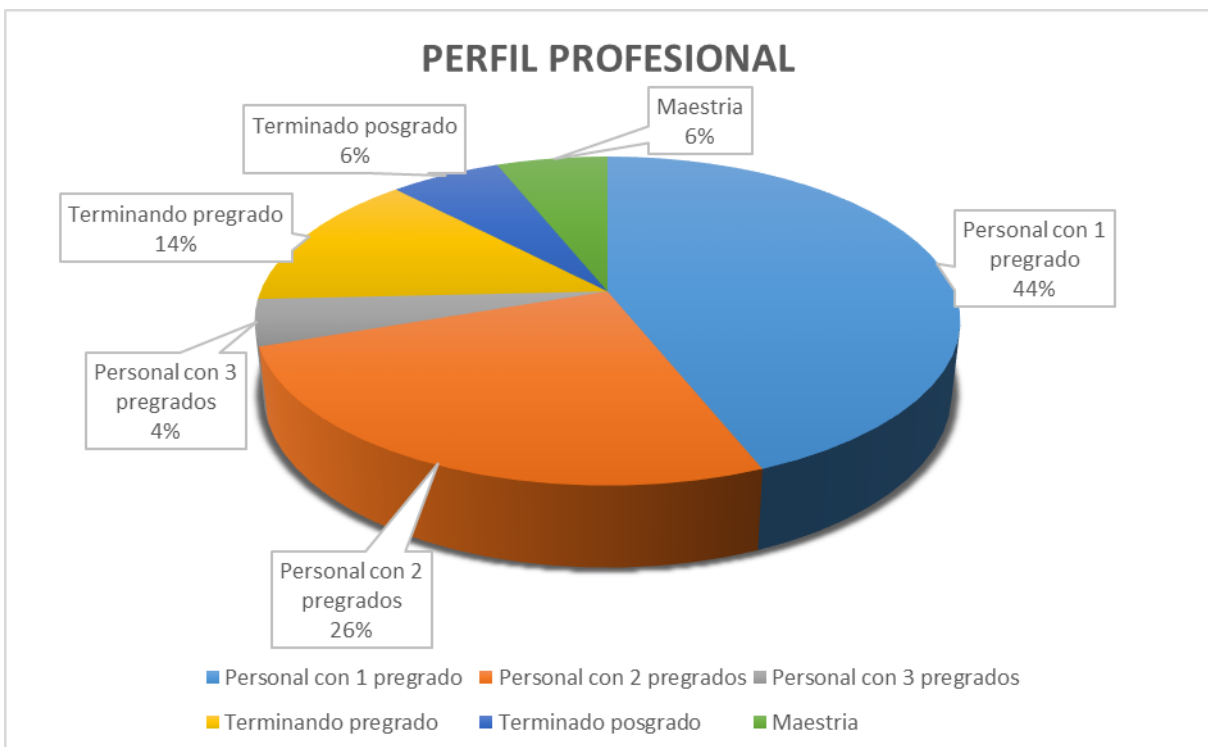
Así las cosas se percibe que dentro de los encuestados y que cuentan con la capacitación el personal cuenta con estudios de posgrados en diferentes especializaciones como las de Alta gerencia, Gerencia integral de obras, Docencia Universitaria, Administración de los Recursos del Estado, administración Ecuestre, Diseño y Construcción de Vías, Diseño de estructuras, seguridad y defensa; lo que permite avistar el perfil profesional con el que cuenta el personal que se encuentra privado de la libertad quienes con su conocimiento y al tener el manejo de las herramientas de colaboración en línea, cumplen con todas las condiciones para acceder a teletrabajar, ya que el único inconveniente que se observa actualmente es la falta de la aplicación de esta política por parte del Estado hacia los privados de la libertad.

De igual manera dentro del perfil profesional se evidencia que hay personal que cuenta con maestría que aunque representa el 6% permite establecer que el personal que se

## IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO PARA LA RESOCIALIZACIÓN DE LOS MILITARES PRIVADOS DE LA LIBERTAD

encuentra privado de la libertad en el Centro Militar Penitenciario de puente Aranda es personal altamente preparado dentro del perfil profesional que tienen pocas personas que se encuentran privadas de la libertad, lo que lleva a evidenciar que no se requiere la aplicación de un verdadero sistema de resocialización, ya que es un grupo en el cual se puede poner en práctica el desarrollo del teletrabajo al interior de los centros de reclusión como plan piloto para iniciar a desarrollar esta política pública que a pesar de haber sido expedida en 2008, y reglamentada en el año 2012 aún no ha entrado en aplicación efectiva.

Dentro de los resultados obtenidos en este punto del perfil profesional se puede establecer que hay las condiciones sobresalientes para acceder al teletrabajo ya como se puede evidenciar en la gráfica que resume el perfil profesional encontrado:



### Gráfica 3. Nivel académico

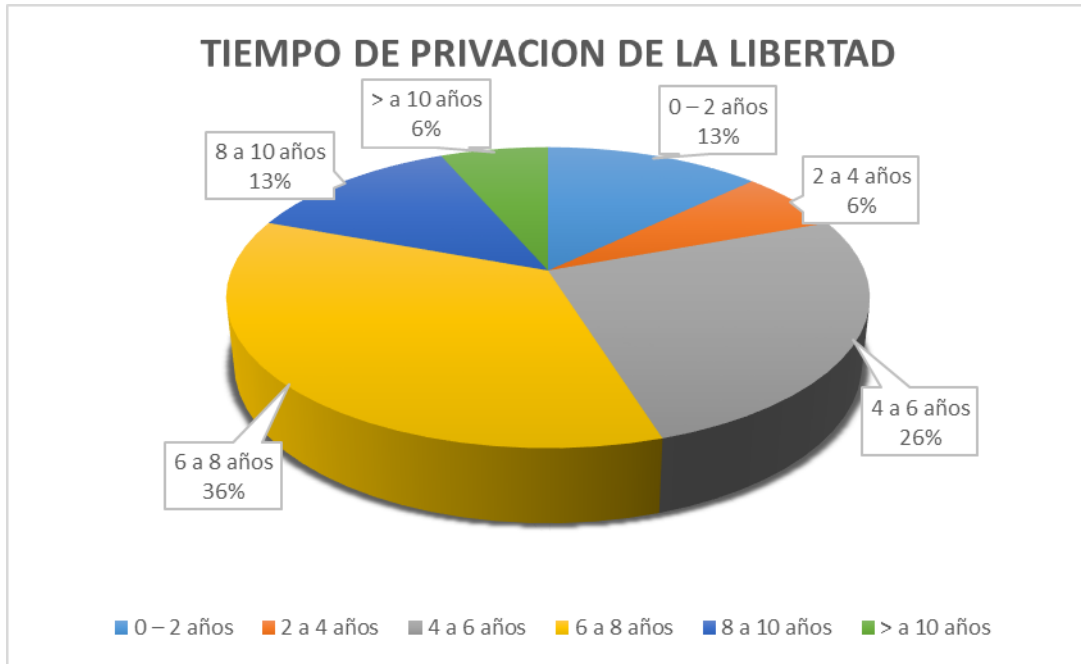
Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al primer punto se puede observar que dentro del personal encuestado se evidencia un nivel amplio de preparación toda vez que hay privados de la libertad que cuentan con dos pregrados y especialización y que aun en la actualidad hay otros que se encuentran terminando otro pregrado o en su efecto una especialización, lo que permite establecer que es un personal idóneo y especial para iniciar a implementar la política pública del teletrabajo, ya que se cuentan con perfiles para desarrollar asesorías, trabajos en línea o desarrollar cualquier actividad dentro del campo laboral, y que es personal que dentro de su condición cuentan con beneficios que no tienen otro centro penitenciario, lo cual permite establecer que no se requiere ningún proceso de adaptación para desarrollar el teletrabajo, ya que las condiciones tanto personales como profesionales permiten su inclusión fácilmente a esta modalidad de trabajo en línea.

Dentro de la pregunta número 2 de la encuesta desarrollada se buscó determinar el tiempo que encuentra el personal militar privado de su libertad en la actualidad, en el Centro Militar Penitenciario de Puente Aranda para lo cual los encuestados respondieron la siguiente información:

#### 2. Marque con una x el tiempo de privación de la libertad

0 – 2 años	2 a 4 años	4 a 6 años	6 a 8 años	8 a 10 años	> a 10 años

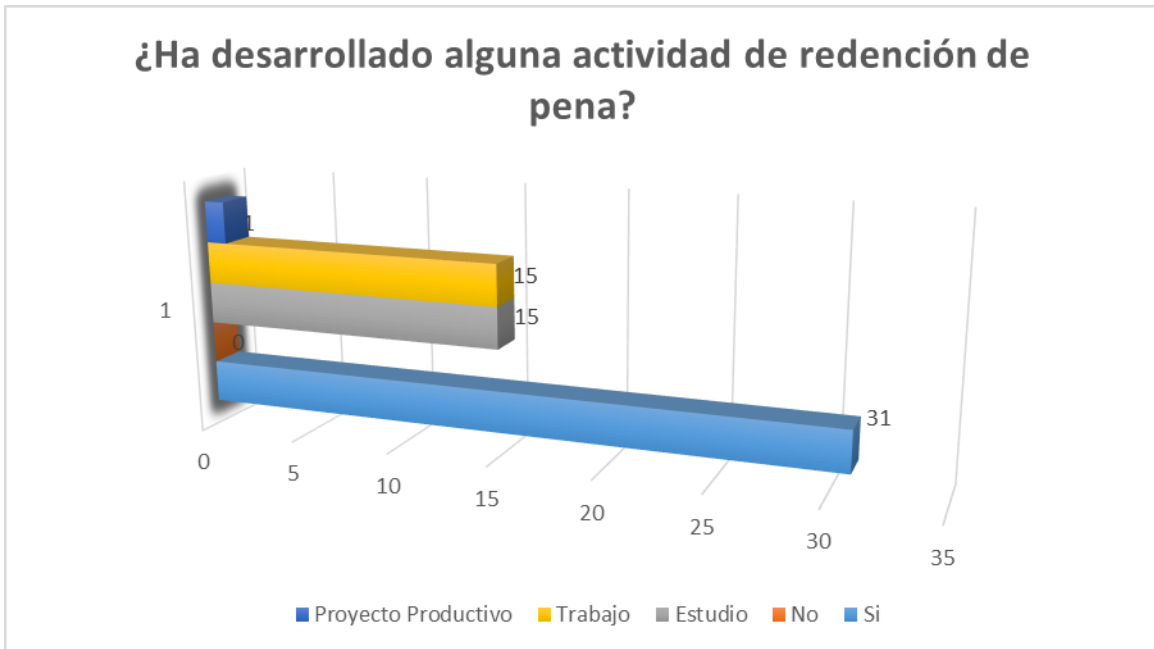


**Gráfica 4. Tiempo de privación de la libertad.**

Fuente: Elaboración propia

Se realiza un análisis al personal encuestado con el fin de corroborar el tiempo de privación de la libertad y de acuerdo a la encuesta realizada encontramos que entre 0 y 2 años se 4 militares privados de la libertad que corresponde a un 4,13%, entre 2 y 4 años 2 militares correspondiente a un 2,6%, entre 4 y 6 años 8 militares privados de la libertad correspondiente a un 26%, entre 6 a 8 años 11 militares privados de la libertad que corresponde a 36%, entre 8 a 10 años 4 militares privados de la libertad que corresponden a 13% y finalmente militares privados de la libertad que lleven más de 10 años privados de la libertad 2 que corresponde a 2,6%, cabe resaltar que el total de encuestados es de 31 y el porcentaje de tiempo de privación de la libertad es sobre la misma cantidad de personal encuestada, por lo cual queda claro que el personal durante su tiempo de privación de la libertad se ha capacitado pudiendo ingresar a posgrados como especializaciones y maestrías.

### 3. ¿Ha desarrollado alguna actividad de redención de pena?



**Gráfica 5. Ejecución de actividades resocializadoras.**

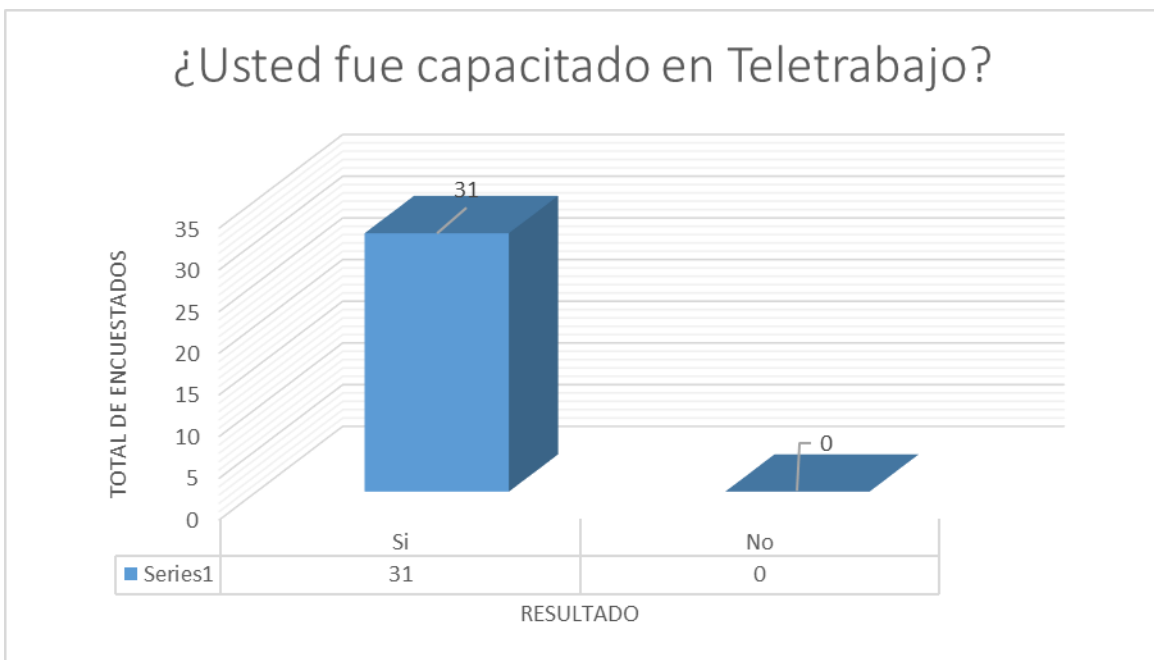
Fuente: Elaboración propia

En la pregunta realizada a los encuestados si durante el tiempo que llevan privados de la libertad han desarrollado alguna actividad de redención de pena el 100% de los encuestados respondieron de manera afirmativa, donde 15 de los encuestados manifiestan haber desarrollado actividades de estudio tanto en pregrado como postgrado con la Universidad Militar y la Escuela de Ingenieros Militares lo cual se les retribuye con redención de pena, mientras que otros 15 de los encuestados han desarrollado trabajos para redención de pena en recuperadores ambientales (aseo de áreas comunes), panadería, lavandería de ropa, cuidado de caninos, y 1 uno de los encuestados trabaja en el desarrollo de un proyecto productivo el cual se desarrolla con el cultivo de Berenjena que es más para consumo familiar y de ocupación que de carácter productivo.

Es importante señalar que la población encuestada cuenta con la suficiente preparación profesional en diferentes ámbitos pero no son empleados en el desarrollo de las

competencias y habilidades con que cuentan o se han preparado a lo largo de su tiempo de privación de la libertad, es así como se puede encontrar a un ingeniero civil con especialización realizando pan, o a un abogado lavando ropa, o sencillamente redimiendo por trabajo haciendo aseo a un pasillo o área común, por lo cual los fines de la resocialización establecidos en la Ley 65 de 1993 no se ven materializados porque se debería de preparar al personal para una salida a la sociedad y que mejor que de la mano del teletrabajo poder emplear y que estas personas se desempeñen en el área que se han preparados para cuando les llegue la libertad ya tengan un empleo y puedan ser útiles para la sociedad y construir un mejor futuro.

#### 4. ¿Usted fue capacitado en Teletrabajo?



**Gráfica 6. Nivel de capacitación en teletrabajo**

Fuente: Elaboración propia

Se resalta que la totalidad del personal encuestado fue capacitado para teletrabajar en el uso de herramientas de office como lo son Word, Excel y Power Point, del mismo modo se capacito en temas de seguridad informática, conexión a redes de internet y herramientas de

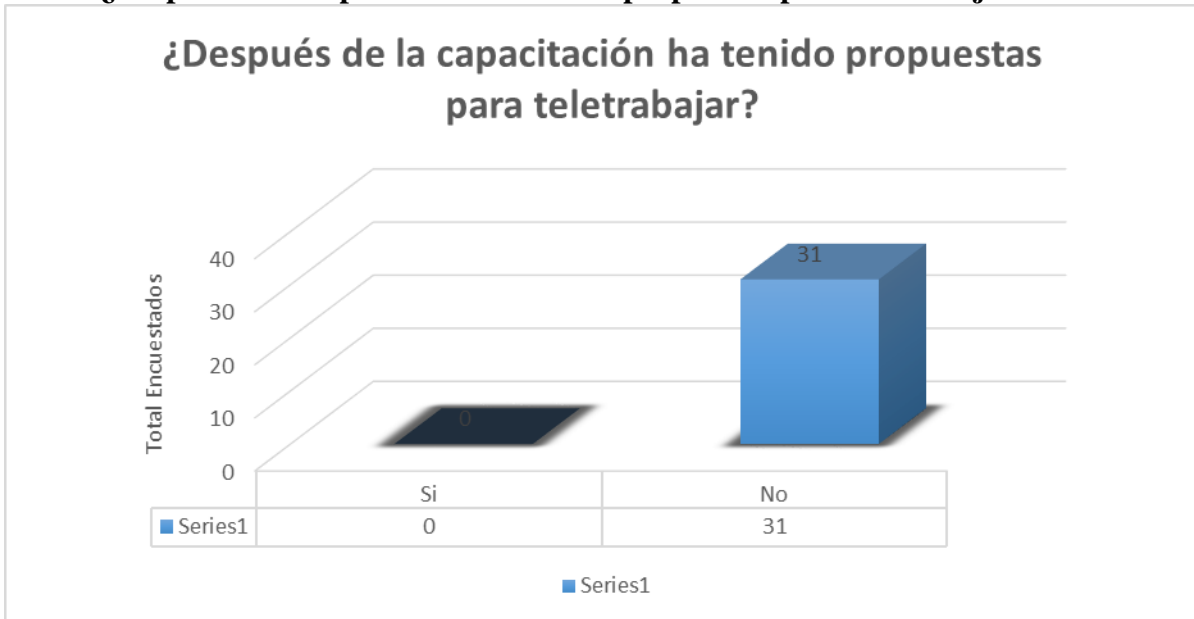
colaboración en línea mediante las cuales se puede establecer conversaciones grupales o envíos masivos de información, siendo estas útiles y necesarias para que el personal capacitado una vez sea empleado puedan realizar su labor sin problema.

Como se mencionó con anterioridad, en el Centro de Reclusión Militar el Ministerio de Telecomunicaciones y de las Tics en convenio interinstitucional con el Ministerio de Defensa Nacional y la Dirección de Centros de Reclusión Militar se capacitó a 50 internos por lo cual los cupos a esta capacitación fue limitada y no se permitió que se capacitará el total de internos con la razón dada por el Ministerio de Telecomunicaciones y de las Tics de que solo se habían asignado esos cupos para este centro militar penitenciario, por lo cual es muy limitante y queda rezagado en no capacitar a la totalidad de internos ya que son potenciales teletrabajadores que pueden aportar a la sociedad colombiana por su perfil profesional y disciplina que caracteriza a los militares y la formación recibida en las escuelas castrenses del Ejército Nacional.

No obstante todo quedó en estas instancias donde se recibió una credencial y un diploma como los que se anexan a continuación pertenecientes a uno de los teletrabajadores que asistió a dicha capacitación efectuada en el año 2016 y desde entonces no se volvió a tocar el tema por parte de ninguna institución y sea el Centro Militar Penitenciario, Dirección de Centros de Reclusión Militar, Ejército Nacional, Ministerio de Defensa, Ministerio de Telecomunicaciones y de las Tics y Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, sencillamente no se cumple con lo planeado o lo descrito en las leyes por lo cual la ley 1221 de 2008 indica que el Teletrabajo está dirigido a población vulnerable en estado de detención como el caos presente por lo cual se capacito en teletrabajo pero no se llevó a cabo la parte más importante o el fin de esta ley y el fin de la resocialización descrita en la

Ley 65 de 1993 que es emplear a los privados de la libertad.

5. ¿Después de la capacitación ha tenido propuestas para teletrabajar?



**Gráfica 7. Nivel de propuestas para teletrabajar.**

Fuente: Elaboración propia

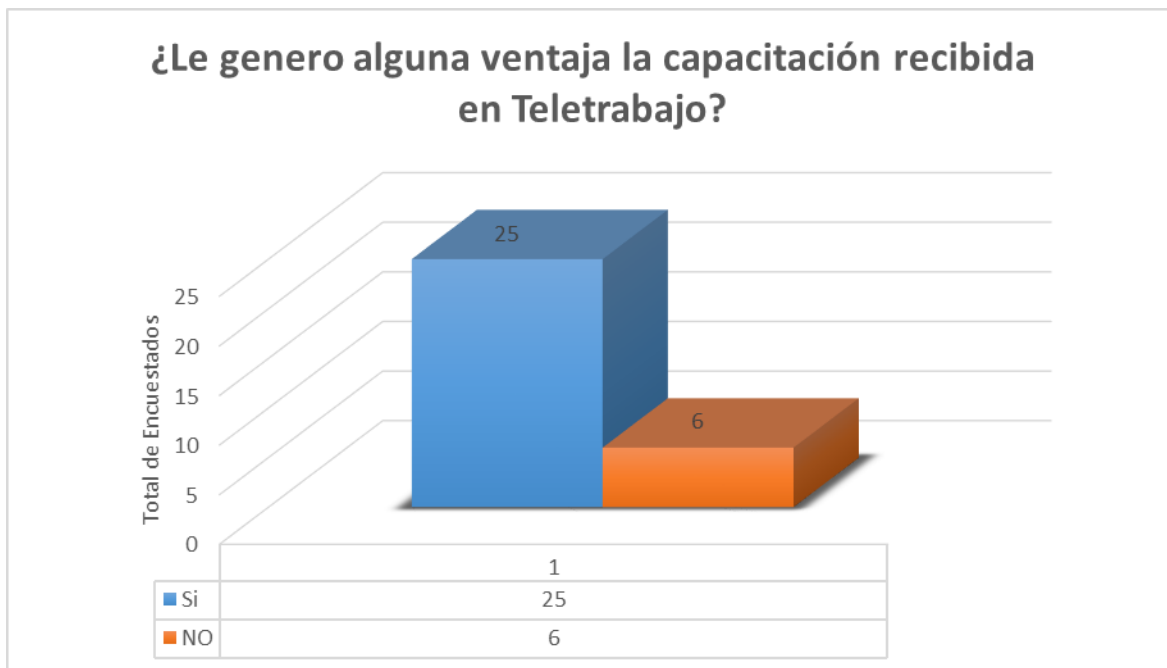
Una vez realizada la capacitación en teletrabajo del total de los encuestados se manifiesta que ninguno ha recibido propuesta para teletrabajar razón por la cual reitero se pierde el fin de las leyes como lo son de la Ley 1221 de 2008 “Teletrabajo” y Ley 65 de 1993 “Régimen penitenciario”, donde lo escrito no se cumple es así como las políticas de estado de emplear a los internos y mejorar las condiciones de vida de manera digna para el interno y su familia solo queda en el papel porque no existe una política pública que verdaderamente se preocupe por la necesidad que viven los militares privados de la libertad o cualquier otro detenido en alguna cárcel del país.

El sector empresarial ya sea público o privado no brinda las oportunidades o la confianza a teletrabajar desde su centro de reclusión y buscando un estado ideal como lo es emplearlo, ocuparlo, mejorarle las condiciones de vida y resocializarlo de una forma efectiva como sí

sucede en Europa especialmente en las cárceles de Noruega donde el penado una vez ingresa tiene un periodo corto de restricción y observación y una vez muestra disposición se emplea y se da puertas abiertas en cárceles tipo granja donde trabajan en el día y en la noche se resguardan en los establecimientos penitenciarios, que hace falta para que en Colombia vivamos lo mismo, por qué no intentar estos métodos de cárceles abiertas con los militares privados de la libertad acaso no cuentan con una formación profesional donde se imparte disciplina, respeto, honestidad entre otros valores que los caracterizan en su formación castrenses.

Por el contrario se marginan con rejas se les brinda oportunidades de trabajar pero haciendo aseo o limpiando un vidrio los cuales no son remunerados sin aprovechar las condiciones profesionales y su perfil, de este modo se construiría un mejor país una sociedad cohesionada donde las políticas públicas se cumplieran y por ende los objetivos del gobierno, más aún donde los militares privados de la libertad se encuentran en tal situación por servirle a la patria por mandato constitucional y preservar la soberanía del pueblo donde en el ejercicio de sus funciones desarrollaron operaciones militares que desafortunadamente se causan efectos colaterales reconociendo su responsabilidad y hoy en día condenados entre 20 a 60 años de prisión como si fueran los peores criminales de la sociedad.

**6. ¿Le generó alguna ventaja la capacitación recibida en Teletrabajo?**



**Gráfica 8. Ventajas de la capacitación en teletrabajo.**

Fuente: Elaboración propia

Se realiza la pregunta a los encuestados si les generó alguna ventaja la capacitación recibida en teletrabajo, donde el 80.7 % de los encuestados es decir 25 personas respondieron que sí y un 19,3% de los encuestados correspondiente a 6 personas respondieron que no, las principales razones del personal encuestado que respondieron que si se enfoca en que han conocido a fondo capacitación en herramientas tecnológicas adquiriendo un nuevo conocimiento en especial en el área de informática, y herramientas de colaboración en línea, se ha capacitado para prestar un servicio y atención al cliente, lo más importante es que se recibió una certificación internacional y que en la capacitación también se incentivó en la creación de proyectos que puedan ser desarrollados por los internos una vez queden en libertad porque acá no se les brindan las oportunidades.

Las 6 personas que respondieron que no les había generado ventajas la capacitación manifiestan motivos donde no existen ofertas de trabajo para los militares privados de la libertad donde las oportunidades son limitadas más aún cuando muchos de ellos cuentan

con antecedentes penales, disciplinarios y en temas de reparación por lo cual creen que las empresas privadas o públicas no los van contratar, no ha existido una sola oportunidad para teletrabajar luego de la capacitación recibida, existe una falta de apoyo y compromiso por parte de las instituciones públicas como lo son Ejército, Ministerio de Defensa Nacional, Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social, y Ministerio de Telecomunicaciones y de las Tics donde se realicen acercamientos consistentes en convenios con las empresas y generar empleos para los militares privados de la libertad.

Posterior a ello se realizó la siguiente pregunta: ¿Cree usted que el teletrabajo cumple como herramienta efectiva en su proceso de resocialización?

Si se mira desde el punto de la aplicación de la Ley 65 de 1993, se tiene que se debe desarrollar en lo denominado como tratamiento penitenciario, cuyo objetivo consiste en el tratamiento penitenciario que permita preparar a los condenados mediante su resocialización para la vida en la libertad, pero que para el personal privado de la libertad en Puente Aranda este proceso que debe aplicar es solo en el factor de desarrollo o aplicación toda vez que el Estudio tiene ya que como lo establece el artículo 143 que determina el tratamiento penitenciario:

El tratamiento penitenciario debe realizarse conforme a la dignidad humana y a las necesidades particulares de la personalidad de cada sujeto. Se verifica a través de la educación, la instrucción, el trabajo, la actividad cultural, recreativa y deportiva y las relaciones de familia. Se basará en el estudio científico de la personalidad del interno, será progresivo y programado e individualizado hasta donde sea posible (Ley 65, 1995)

Es así como se observa como que la misma ley que rige el tratamiento penitenciario manifiesta que este proceso de resocialización debe realizarse de acuerdo a las necesidades particulares de la personalidad de cada sujeto, y esta se logra verificar a través de la educación, instrucción siendo estos elementos esenciales y amplios para cada uno de los militares privados de la libertad pueda acceder al teletrabajo, ya que dentro del cumplimiento de la pena todo este proceso debe ser progresivo de acuerdo también con la personalidad el interno, es de esta manera que de acuerdo a las condiciones que posee esta población se puede poner en práctica la modalidad del teletrabajo al interior del penal convirtiéndose este penal como el modelo piloto para que se pueda dar cumplimiento a los estipulado en la ley 1221 de 2008 reglamentada mediante el decreto 880 de 2012; donde se encontró la siguiente información:



**Gráfica 9. Opinión acerca del teletrabajo como herramienta de resocialización**

Fuente: Elaboración propia

Es así como en la pregunta de la encuesta los militares privados de la libertad

manifestaron que el teletrabajo cumple como herramienta efectiva en su proceso de resocialización el 67,7 % de los encuestado correspondiente a 21 personas indica que SÍ, mientras que el 32,2 % correspondiente a 10 personas indica que NO, las razones principales de quienes indica que si cumple como herramienta efectiva en el proceso de resocialización tienen que ver con que le ha servido esta capacitación como proceso de educación e información para conocer el proceso del teletrabajo y el manejo de las herramientas de colaboración en línea, así como encontrar una opción de trabajo que les permita tener ingresos y aportar a la manutención de sus hogares, de igual manera el personal de encuestados manifestaron que este modelo de trabajo es proyecto de vida una vez regresen y se incorporen a la sociedad toda vez que no necesitan pensar en salir a buscar trabajo sino que pueden seguir en el modelo de teletrabajo para seguir laborando.

Si bien se logra establecer que este modelo sirve como resocialización, es dentro del proceso de instrucción que manifiesta la ley penitenciaria, toda vez que con la capacitación de teletrabajo se logró establecer el mejoramiento del aprendizaje del manejo de las herramientas en línea, así como también desarrollar un proyecto de vida laboral productiva, accediendo al entorno empresarial y organización el cual incluye y permite desde ya la inclusión social.

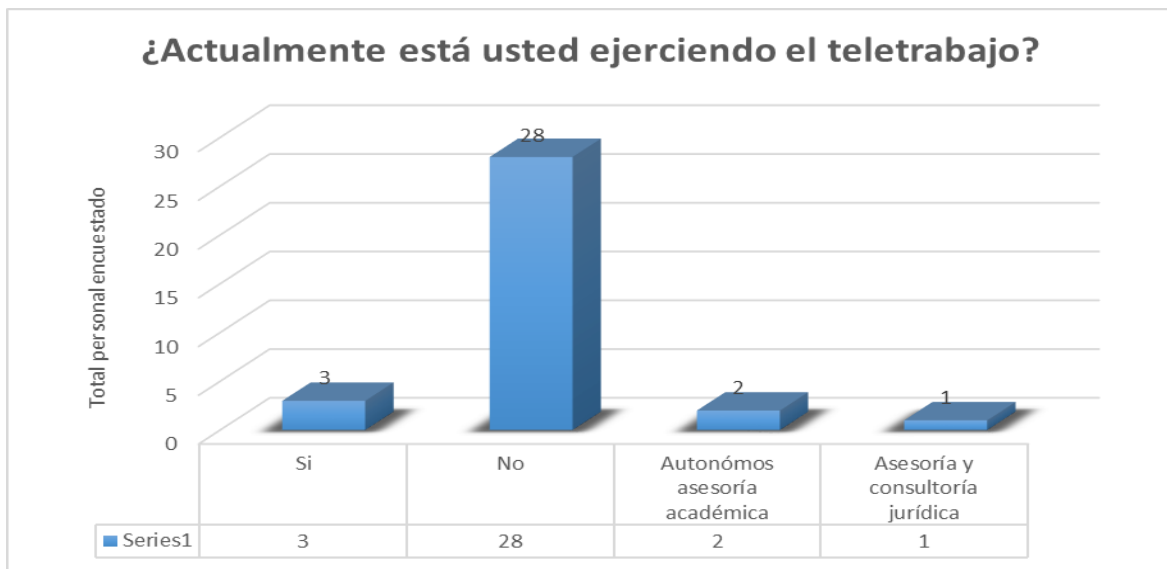
Los encuestados también manifestaron que es un modelo que el trabajo en un medio de ocupación y aprovechamiento del tiempo libre para cumplir perspectivas nuevas además de ser una fuente de trabajo, además de poder desarrollar capacitación laboral cada día; ya que al desarrollar el teletrabajo se adquieren y se potencializan una serie de competencia específicas, lo cual a la vez permite agilizar procesos en referencia a quienes desarrollan la actividad de trabajo normal, donde se logra establecer que la capacitación recibida en

#### IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO PARA LA RESOCIALIZACIÓN DE LOS MILITARES PRIVADOS DE LA LIBERTAD

teletrabajo aparte de permitir adquirir conocimientos, sirve como herramienta para poder manifestar que se cumple con el proceso de resocialización en cuanto a la parte de capacitación, y que su vez el teletrabajo convierte al privado de la libertad en alguien más productivo y esta modelo de trabajo sirve como herramienta para la redención de penas y acercarse de manera pronta a la libertad.

Dentro del personal de encuestados quienes manifestaron que no sirve como proceso de resocialización, es porque consideran que no sirve toda vez que no se ha puesto en práctica la modalidad del teletrabajo, por lo tanto, en la actualidad no hay oportunidades de trabajo aun, y donde se manifiesta que la resocialización para el personal privado de la libertad ya no es únicamente en la parte de la preparación toda vez que lo que se busca en la actualidad es poner en práctica todos los conocimientos adquiridos y mediante el teletrabajo poder redimir para reducir sus penas. De igual manera manifiestan que no es posible convertir el teletrabajo como herramienta de resocialización, ya que falta la implementación de esta política pública por parte de las entidades encargadas de aplicar y poner en práctica el teletrabajo, ya que solo se buscó capacitar al personal pero no se evidencio un plan organizado por parte de mencionadas entidades, así como también uno de los encuestados manifestó que los militares privados de la libertad no necesitan la resocialización por la capacitación que ya tienen.

Dentro de la pregunta 8 de la encuesta al preguntar al personal de encuestados con referencia a la pregunta si ¿actualmente está usted ejerciendo el Teletrabajo? Se encontró la siguiente información, para lo cual se registra y se expone dentro de la siguiente gráfica:



**Gráfica 10. Actividades de teletrabajo desarrolladas**

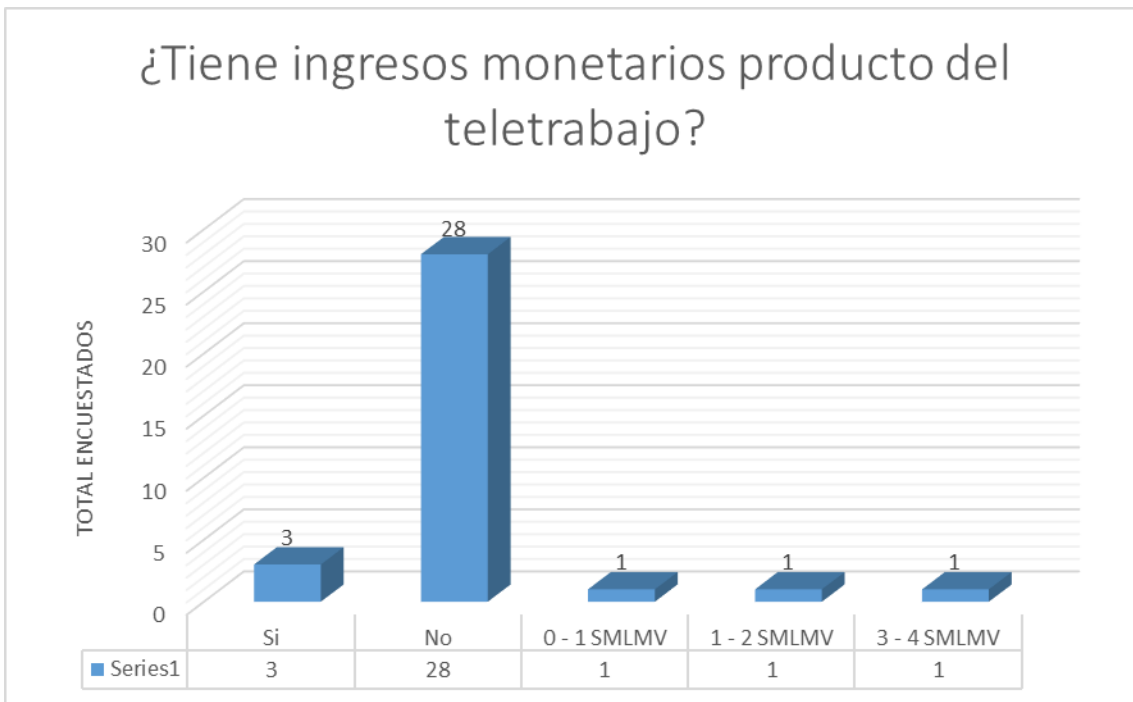
Fuente: Elaboración propia

Al preguntarle al personal encuestado capacitado en teletrabajo el 90,3% correspondiente a 28 de los 31 encuestados manifiestan que no ejercen el teletrabajo y las principales razones son las de que no existen oportunidades ni ofertas laborales para el personal militar privado de la libertad, a pesar de que en el centro militar se encuentran salas de estudio con internet y computadoras personales de cada uno de los internos no se han generado una política pública o convenio interinstitucional que permita materializar el fin de la Ley 1221 y es emplear al personal en estado de reclusión, mientras que un 9,6 % correspondiente a 3 encuestados manifiestan que ejercen el teletrabajo de manera autónoma dos de ellos brindan asesorías académicas a alumnos de universidades y 1 uno de ellos está en décimo semestre de derecho y con su experiencia brinda asesoría y consultorías jurídicas en procesos al personal civil que lo requiera, no obstante esto lo realizan por iniciativa de los internos de manera autónoma sin ningún tipo de apoyo por parte del Ministerio de la Tics o del Centro de Reclusión.

Al respecto se evidencia cómo la política pública de teletrabajo se quedó a media marcha como la gran mayoría de proyectos emitidos por el gobierno en Colombia, y este no es la

excepción equipos interdisciplinarios se han reunido para hablar del tema en cuestión pero nadie se compromete todos dicen escribir sobre implementación e inclusión social pero a la hora de materializarse ni siquiera las leyes existentes hablan el mismo idioma si no que se contraponen, así como sucedió el día que se entregaron los certificados como teletrabajadores todos se sintieron orgullosos pero a la hora de la verdad hasta ahí quedó el ímpetu y no se cumplió la finalidad del mismo la cual consiste en que los internos puedan teletrabajar.

Dentro de la pregunta número 9 al preguntarle a los encuestados si ¿Tiene ingresos monetarios producto del teletrabajo? Los encuestados suministraron la siguiente información la cual se representa en la siguiente gráfica:



**Gráfica 11. Ingresos económicos producto del teletrabajo.**

Fuente: Elaboración propia

Es así como a los encuestados se les pregunta si reciben ingresos monetarios medibles en salario mínimo legales mensuales vigentes donde el 90,3 % de los encuestados

correspondiente a 28 de los 31 encuestados manifiesta que no reciben ningún tipo de ingresos producto del teletrabajo, mientras que el 9,6 % de los encuestados correspondiente a 3 de las 31 personas encuestadas manifiestan si recibir ingresos producto del teletrabajo uno de ellos manifiesta recibir entre 0 y 1 SMMLV, otro de ellos recibe entre 1 y 2 SMMLV.

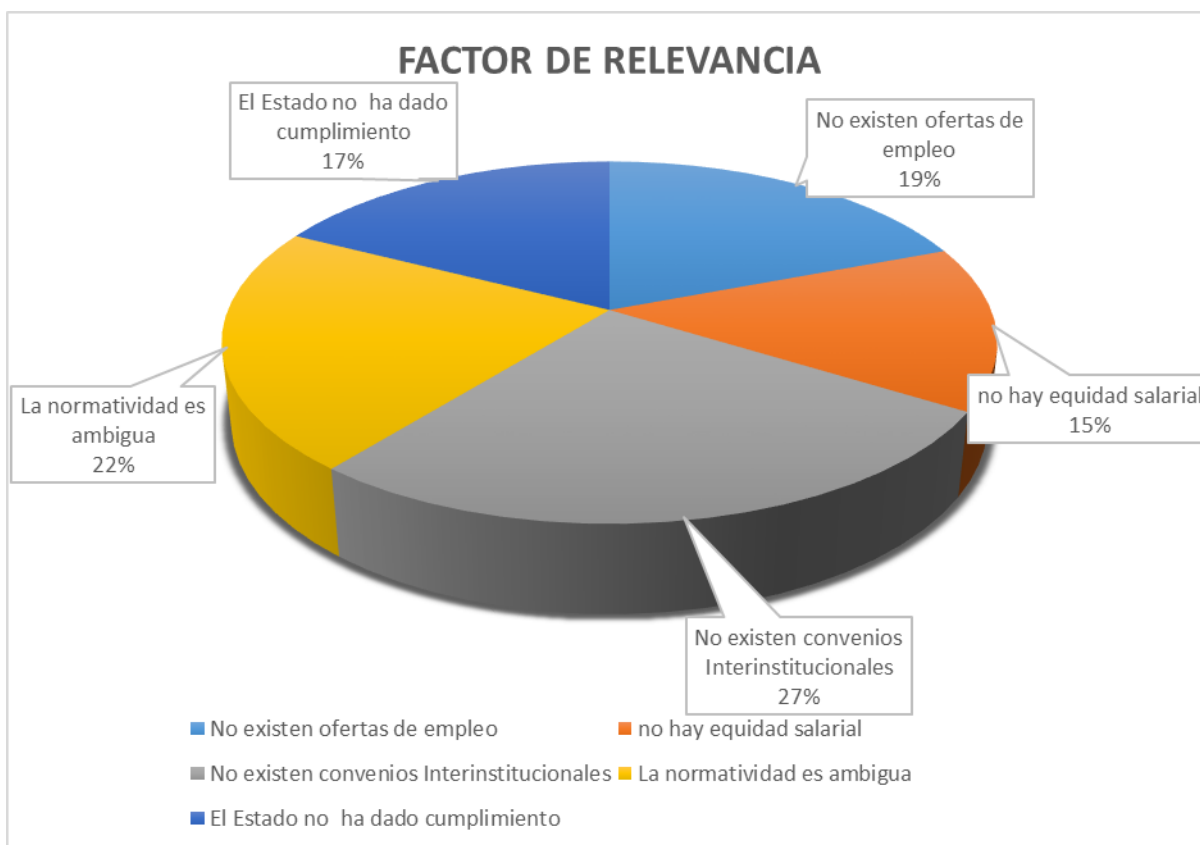
Finalmente un teletrabajador autónomo quien realiza asesorías y consultorías jurídicas reciba entre 3 y 4 SMLMV, es importante resaltar si 3 de los teletrabajadores reciben ingresos de manera autónoma las cosas fuesen diferentes si existiese el apoyo de las instituciones intervinientes en este proceso probablemente la totalidad de los capacitados en teletrabajo estuviesen recibiendo ingresos a causa de teletrabajar, por lo cual se realiza sin estar presencialmente en una empresa o lugar explícito de trabajo si no que tiene unas características especiales que solo basta con equipo de computación y acceso a internet, es importante que esta modalidad de trabajo dirigida a la población vulnerable entre ellos quienes se encuentran en estado de detención y que mejor que los ingresos mejoran la calidad y dignidad de vida del interno y de su núcleo familiar, cambiando la forma de pensar del interno predisponiéndolo a ser útil a la sociedad desde otro punto de vista laboral que no necesariamente tiene que ser el militar.

Dentro de la pregunta 10 al preguntar Como militar privado de la libertad pondere los siguientes obstáculos para teletrabajar, donde 1 siendo el de menor relevancia y 5 el de mayor incidencia, de las siguientes opciones:

- No existen ofertas de empleo para teletrabajar.
- El salario ofertado no es igual a un trabajo presencial.
- No existen convenios interinstitucionales que permitan emplear el teletrabajo
- Las normas existentes son ambiguas y no brindan las garantías necesarias para teletrabajar.

El Estado colombiano no ha dado cumplimiento de manera integral a la Ley de teletrabajo.

Dentro de los resultados de la encuesta se logra evidenciar una variación de las respuestas de los encuestados, por lo tanto, se tomará la como punto de referencia el valor de 155 que es la incidencia mayor, y de acuerdo a los resultados se le asigna un valor como se registra en la siguiente gráfica:



**Gráfica 12. Ponderación de los impedimentos del teletrabajo**

Fuente: Elaboración propia

De esta manera se logra evidenciar que de acuerdo a los encuestados la principal incidencia que se considera como obstáculos para poder acceder a teletrabajar está que no existen convenios interinstitucionales, de acuerdo a lo manifestado por el Ministerio de trabajo y el de las Tecnologías de la Información y las telecomunicaciones quienes al

finalizar la capacitación manifestaron que ellos se encontraban adelantando varios convenios con algunas empresas para poder que quienes ya han sido capacitados como teletrabajadores logran acceder al teletrabajo.

Seguido por el segundo principal obstáculo que consideran los encuestados es que no ha propuestas para teletrabajar a pesar que se cuentan con el personal, las instalaciones y los equipos necesarios para poder dar inicio a un proyecto que permita a los privados de la libertad poder acceder a tener una oferta laboral por medio de teletrabajo, pero en la actualidad aún no se registra ningún convenio o cercamiento de las entidades del Estado encargadas de regular y fomentar las políticas del teletrabajo, de manera que promuevan políticas que garanticen dar inicio a este proyecto ya que como manifiestan los encuestados no existen ofertan aun de empleo toda vez que no se ha logrado establecer con claridad la aplicación del teletrabajo a este sector de la población vulnerable.

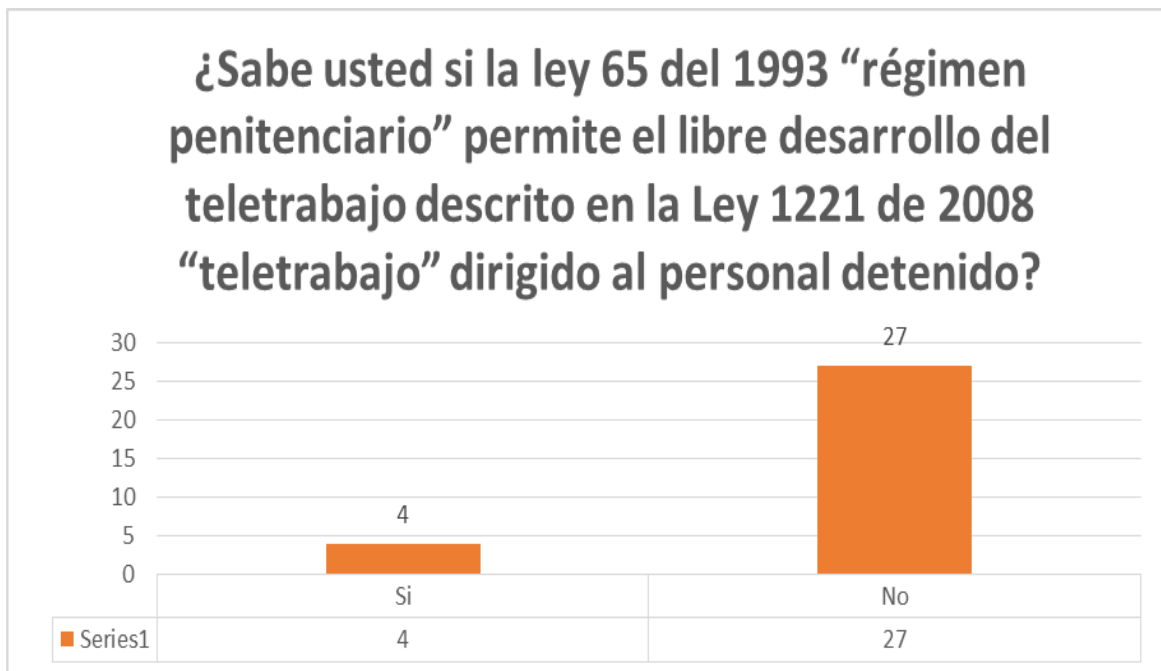
Así mismo como tercer obstáculo consideran los encuestados que las normas son muy ambiguas y no brindan las garantías necesarias para teletrabajar, toda vez que es una de las falencias que se evidencian en cuanto a la expedición de la norma, la cual no tuvo en cuenta en mejorar las condiciones de quienes se encuentran privados de la libertad con el fin de poder establecer cuáles serían los mecanismo y herramientas que se aplicarían para que esta no estuvieran en contravía o chocará con lo establecido en la ley 65, no se registra alguna normatividad que permita acceder de manera directa por parte de los internos a este modelo de trabajo lo que presenta la falencia enorme que al ser llevado a un establecimiento carcelario normal, pues sencillamente no lograría pasar de ser un simple proyecto por la ambigüedad que presenta el régimen carcelario el cual se expidió este código penitenciario y Carcelario en 1993.

Por lo cual hasta que no se logre dar una reglamentación siempre se evidenciara que no hay una concordancia entre las nuevas leyes que se promueven con las ya existentes por lo tanto se requiere que se modifique y actualice el código penitenciario para que esta política pública no quede por fuera o suspendida en al aire al chocar con la normatividad establecida y que rige en la actualidad.

En cuarto lugar, de incidencia se logra identificar que los encuestados manifestaron que el Estado no dado cumplimiento a la ley de manera integral, esto obedece que si bien es cierto la expedición de la ley 1221 de 2008 estableció que en primer lugar esta sería una política pública dirigida a la población vulnerable donde se incluye al personal en reclusión y en la actualidad a pesar que se observa los diferentes informes y se registran cifras de teletrabajadores esta política en la actualidad con los privados de la libertad no ha iniciado tal como se evidencia con el personal del Centro Militar Penitenciario de Puente Aranda, quienes ya cumplen un año de haber recibido la capacitación para poder acceder a teletrabajar y hasta el momento no se ha dado inicio con este gigantesco proyecto.

El quinto y último obstáculo en orden de referencia se ubica el del salario ofertado no es igual al del trabajo presencial y esto es a que de acuerdo a lo establecido y dentro de la ambigüedad de la norma de la ley 65 se establece que los internos recibirán una bonificación pero donde entra en contrariedad con los establecido en el decreto 880 que reglamenta la ley 1221 del teletrabajo donde quienes ejerzan esta función tendrán todos los beneficios y aspectos de seguridad social como cualquier trabajo que se encuentra dentro del Código Sustantivo de Trabajo. Por tal razón y a no tener este aspecto normativo claro los encuestado lo consideran como un obstáculo.

10. **¿Sabe usted si la ley 65 de 1993 “régimen penitenciario” permite el libre desarrollo del teletrabajo descrito en la Ley 1221 de 2008 “teletrabajo” dirigido al personal detenido?**



**Gráfica 13. Conocimiento acerca de la normatividad que regula el teletrabajo**  
Fuente: Elaboración propia

Al preguntar al personal encuestado si conocen la normatividad como lo es la Ley 1221 de 2008 mediante la cual se establecen normas para regular el teletrabajo y la Ley 65 régimen penitenciario y carcelario vigente en Colombia dirigido al personal privado de la libertad es importante rescatar que el 87,09 % de los encuestados correspondiente a 27 personas manifiestan que las leyes descritas no permiten el libre acceso al teletrabajo, mientras que el 12,9% correspondiente a 4 de las 31 personas encuestadas manifiestan que las leyes enunciadas si permiten el libre acceso al teletrabajo por lo cual argumentan lo siguiente:

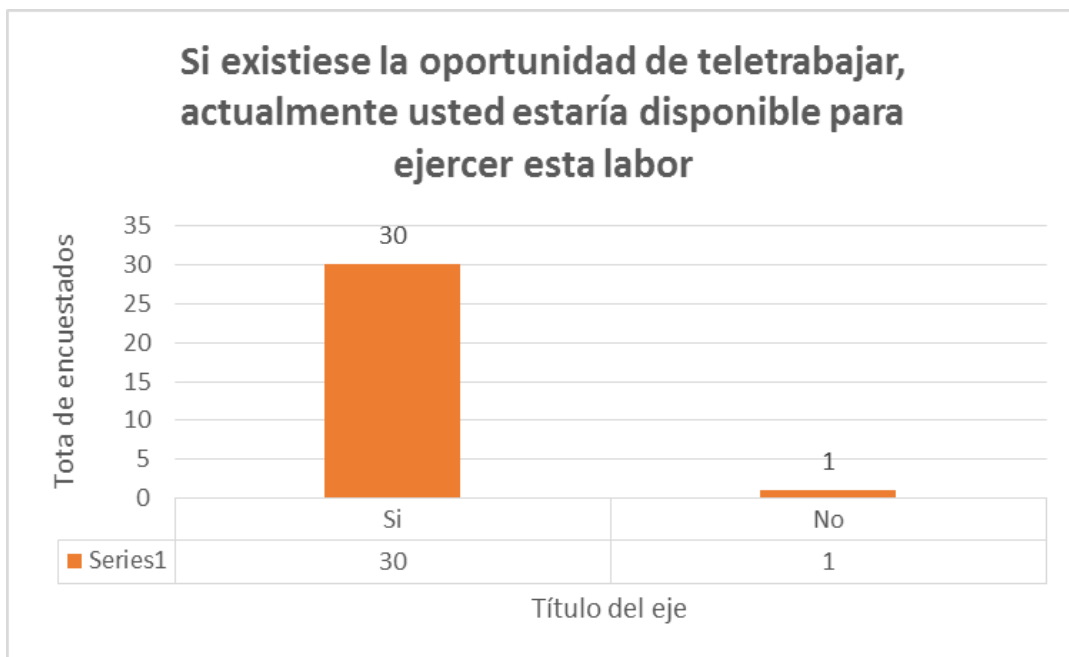
Quienes manifiestan que las normas SI permiten el libre acceso enuncian que las leyes si lo permiten pero que no lo cumplen, que a partir al derecho a la igualdad y condiciones entre el INPEC y el Ministerio de las Tics se han desarrollado trabajos donde se ha capacitado personal pero no se ha ejecutado es decir no se ha empleado al personal, que los proyectos productivos que se manejan al interior de los establecimientos penales se encuentren dirigidos a fomentar el teletrabajo.

Mientras quienes manifiestan que NO aducen que las leyes existentes son limitantes para el libre desarrollo del teletrabajo dirigido al personal militar privado de la libertad aducen que las reformas a la Ley 65 de 1993 son mínimas y en materia de acceso al teletrabajo no se ha realizado nada es decir se está trabajando con una ley que tiene más de 24 años de expedición, además que es una ley restrictiva e inaplicable a militares privados de la libertad debido a que limita en todo sentido a que los trabajadores puedan contratar o aspirar trabajar con entidades externas ahora mucho más en temas relacionado a tecnologías o acceso a internet.

Mientras que la Ley 65 de 1993 no es incluyente ni tampoco permite generar programas o proyectos dirigidos al teletrabajo del mismo modo la reforma parcial que hace la Ley 1709 de 2014 no hablan de este tema ni de temas de contratación o inclusión social, es decir que se expide la ley del teletrabajo y esta va de la mano con la globalización y tecnología pero se cuenta con una normatividad obsoleta donde escasamente estaban llegando los computadores a Colombia, la infraestructura con que cuentan los centros de reclusión en especial en temas de conectividad con fibra óptica aún no se tiene y son limitantes que tiene la ley por el contrario el régimen penitenciario ordena ubicar bloqueadores de todo tipo de señal en los centros penitenciarios cualquiera sea el nivel con el que cuenten estos, ahora

bien se habla de teletrabajo de tecnologías pero el mismo sistema penitenciario no trabaja a la par con el Ministerio de Telecomunicaciones y de las Tics al trabajar de manera autónoma y no tener en cuenta posibles proyectos de teletrabajo que tienen como base fundamental el acceso a redes de internet y intranet.

**11. Si existiese la oportunidad de teletrabajar, actualmente usted estaría disponible para ejercer esta labor.**

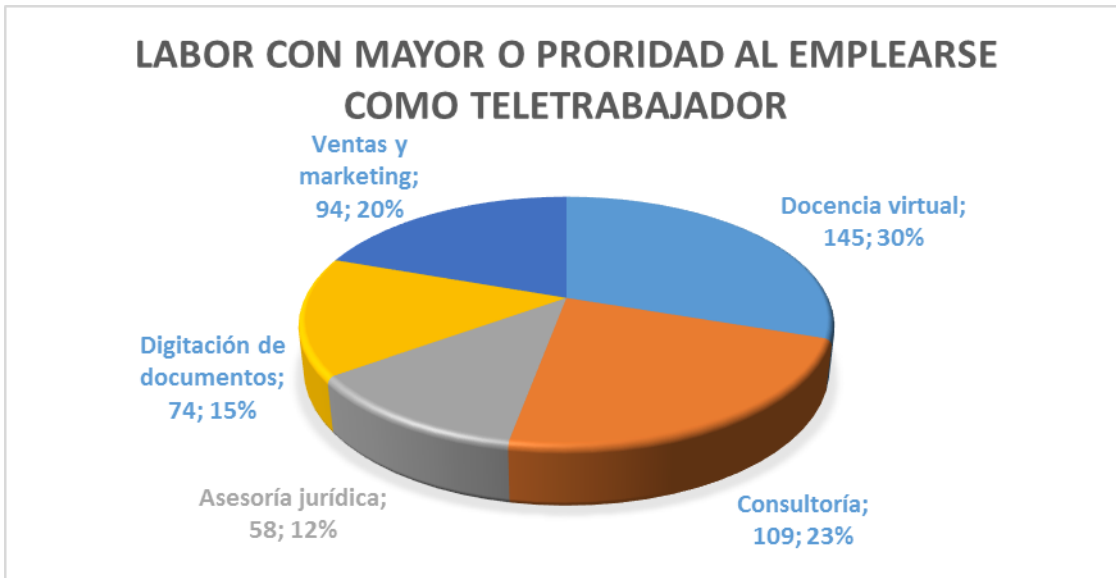


**Gráfica 14. Disponibilidad para teletrabajar**

Fuente: Elaboración propia

El 96,7 % del total de encuestados manifestaron que si están disponibles para teletrabajar más aún que cuentan con la capacitación en teletrabajo y que estos los volvería a sentirse útiles y ser ocupados de acuerdo a su perfil profesional, mientras que 1 una persona que corresponde 3,2% manifiesta que el estar privado de la libertad lo limita y por esta razón no puede estar disponible para teletrabajar, así las cosas del 96,7 que respondió de forma positiva se estableció cuáles son las posibles labores a realizar la encuesta arrojó de las

opciones planteadas cuál es la de mayor y menor prioridad así:



**Gráfica 15. Actividades opcionales para desarrollar a través de teletrabajo**

Fuente: Elaboración propia

La encuesta está dirigida a los capacitados en teletrabajo si estos respondían en forma positiva al indicar de 1 a 5 donde uno es el empleo con menor prioridad y 5 con mayor, obteniendo que el sector de Docencia virtual con una incidencia de 145 puntos equivalente a un 30% es el trabajo más viable debido a que 12 de los encuestados cuentan con especialización en docencia universitaria y todos cuenta con un pregrado del mismo modo se basan en su experiencia como militares donde en muchas ocasiones de su vida han dictado instrucción militar en las escuelas de formación y batallones.

Adicional a ello se encuentra que el sector de consultoría con 109 puntos correspondiente a un 23% esta labor se puede ser vista en varias áreas debido a la formación profesional de los encuestados como lo son administradores de empresas, ingenieros civiles e industriales, abogados y las diferentes especialidades como son docencia universitaria, gerencia integral de obras, alta gerencia entre otras, como tercer

sector se halló Ventas y Marketing con 94 puntos correspondiente a un 20% esto en razón a que 11 de los encuestados son administradores de empresas 03 administradores logísticos y 12 cuentan con especialización en alta gerencia la cual es a fin a este tipo de empleo, en el cuarto lugar encontramos la digitación de documentos con 74 puntos correspondiente a un 15% esto basado a la capacitación en teletrabajo uso de herramientas de office como lo son word Excel y powerpoint y documentos en línea lo cual lo hace apetecible para el personal militar privado de la libertad al ser de su dominio o los equipos de computación, en el quinto y último lugar encontramos asesoría jurídica con 58 puntos correspondiente a un 12% de los encuestados esto en vista a que por la misma situación jurídica en la que se encuentran han aprendido sobre esta área y se les facilita asesorar en procesos, del mismo modo de los encuestados hay 2 abogados.

Ahora en cuanto al numeral 14 ¿Sabe usted si el Ministerio de Defensa Nacional ha ofrecido oportunidades para teletrabajar? Resulta evidente que el 100% de los encuestados manifestó que no ha recibido alguna oferta para teletrabajar tal como se evidencia en la siguiente gráfica:



### Gráfica 16. Oportunidades de empleo

Fuente: Elaboración propia

Si bien analizado este punto se evidencia que, una vez consultada la página del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, se lo se evidencia que para el año 2015 se estableció un acuerdo interadministrativo, entre el ministerio TIC, el Ejército Nacional y el Ministerio de Trabajo en el cual establecieron:

El alcance de este convenio consiste en la ejecución de cuatro componentes que se desarrollarán en los próximos tres años. El primer componente incluye un diagnóstico y levantamiento de información a través de la definición de condiciones jurídicas, tecnológicas, humanas administrativas y de infraestructura que se requieran para desarrollar el proyecto (Ministerio de las TIC, 2015)

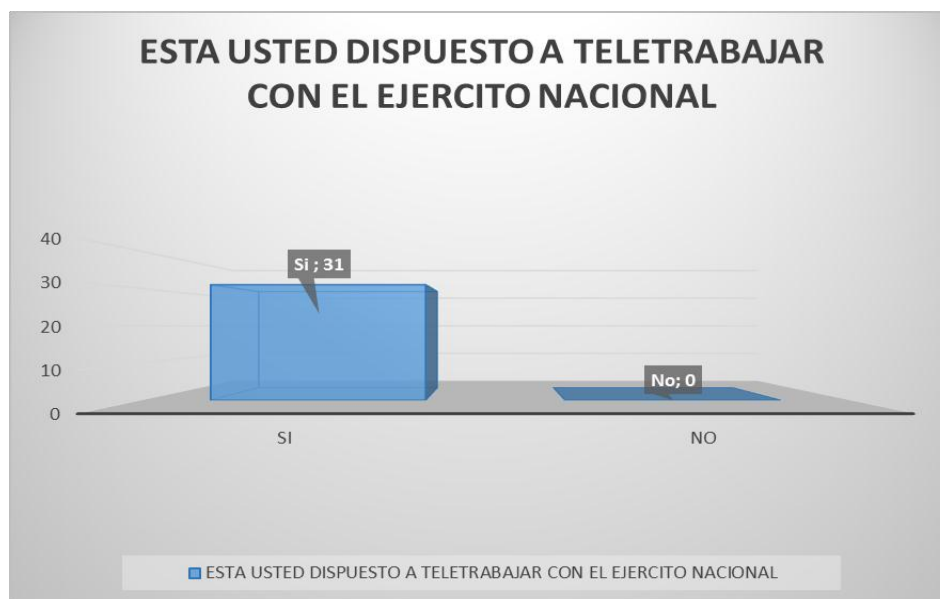
Así las cosas dentro de mencionado convenio tiene un periodo de tres años para lograr su aplicación el cual se divide en cuatro fases y donde solo se han aplicado las dos primeras fases que la primera es la del diagnóstico y levantamiento de la información a través de la condiciones jurídicas, la segunda fase la conforma la fase de formación y certificación en

cual se desarrolló de la capacitación para teletrabajo mediante el desarrollo de competencias digitales, esta es la fase que se cumplió hace un año, y donde se encuentra el personal privado de la libertad, lo que se requiere en la actualidad es poder consolidar la tercera fase que es la promoción del teletrabajo y el cuarto punto sería ya la calificación y evaluación del proyecto tal como lo manifestó el Ministro de las TIC David Luna:

El tercer componente es la promoción del modelo Teletrabajo, por parte del Ministerio de TIC de manera conjunta con el Ministerio del Trabajo, quienes deberán ejecutar acciones de promoción del proyecto en el sector público y privado. Como cuarto punto se contempla la evaluación del proyecto, identificando el impacto en los procesos de tratamiento penitenciario y resocialización de los participantes (Ministerio de las TIC, 2015)

De esta manera se logra evidenciar las causas por las cuales en la actualidad no se evidencia que el Ministerio de Defensa no haya ofrecido oportunidades para teletrabajar, ya que no se ha iniciado con la fase tres a pesar de estar ya en el segundo año de la aplicación del convenio.

En cuanto a la pregunta número 15 de la encuesta. ¿Usted estaría dispuesto a teletrabajar con el Ejército y seguir aportando a seguridad social mientras se encuentre privado de la libertad? El personal encuestado manifiesta de manera afirmativa sus deseos de seguir trabajando por intermedio del teletrabajo con unidades del ejército nacional con el fin de poder seguir aportando y ser productivos en el tiempo que se encuentren privados de la libertad tal como se evidencia en la siguiente gráfica:

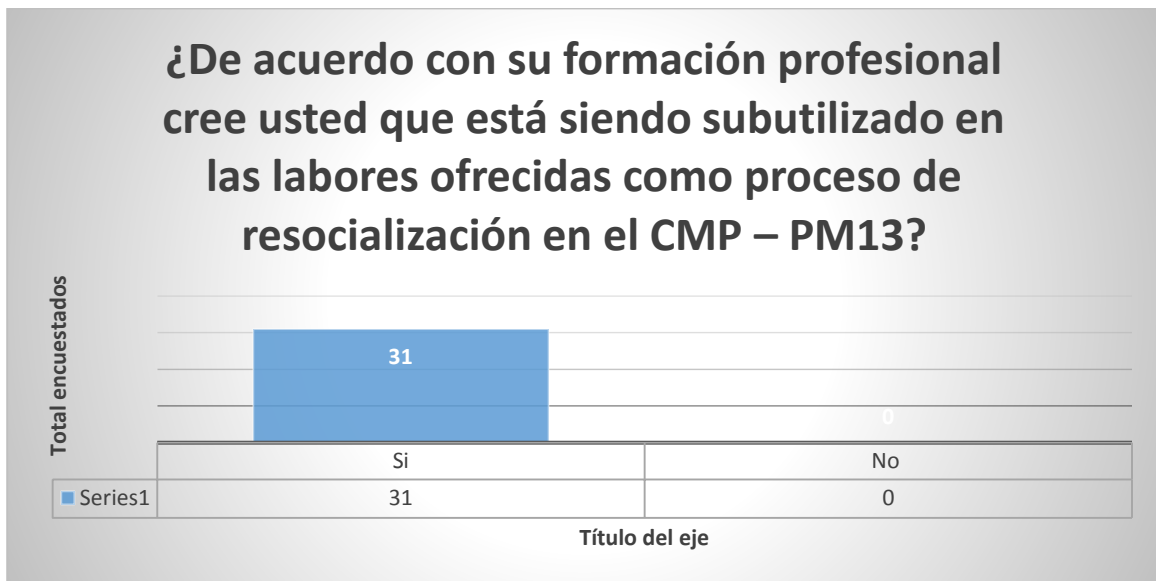


**Gráfica 17. Intención que tiene el preso de teletrabajar**

Fuente: Elaboración propia

Dentro de los aspectos expuestos por los encuestados manifiestan que al poder acceder al teletrabajo se sienten seguros toda vez que conocen el medio y saben las principales áreas administrativas que desarrolla el ejército.

En cuanto a la pregunta No 16 de la encuesta. ¿De acuerdo con su formación profesional cree usted que está siendo subutilizado en las labores ofrecidas como proceso de resocialización en el CMP – PM13? El personal encuestado en su totalidad manifiesta que si está siendo subutilizado como se evidencia en la siguiente gráfica:



**Gráfica 18. Subutilización en labores de resocialización**

Fuente: Elaboración propia

Esto en razón a que poseen habilidades y competencias por lo cual pueden teletrabajar del mismo modo se cuenta con un grado de experiencia donde la mínimas es de 12 años laborando en el Ejército Nacional con una formación castrense caracterizada por la disciplina, así mismo el bagaje de conocimientos es amplio y pueden apoyar diferentes áreas de la misma fuerza o en una empresa en particular, del mismo modo se evidencia inconformidad en el área de redención debido a que si se realiza aseo con un trapero o una escoba va a tener mejor redención siendo 8 horas por dos días, mientras que si se estudia van a tener una redención de 6 horas por dos días de trabajo siendo esta última más efectiva a la hora de resocializar porque se está educando, no existe una política por parte del ministerio de justicia donde se involucre a los jueces de ejecución de penas y medidas de seguridad y al instituto penitenciario y carcelario (INPEC) con el fin de brindar las herramientas en pro de la resocialización efectiva generando teletrabajo a quienes estén en estado de detención, es importante tener presente el perfil profesional del militar privado de la libertad en razón a que si bien es cierto goza de un régimen especial y sus centros de

#### IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO PARA LA RESOCIALIZACIÓN DE LOS MILITARES PRIVADOS DE LA LIBERTAD

reclusión son especiales o por decirlo de otra manera cuenta con características diferentes a una cárcel civil normal la ley 65 de 1993 “Régimen penitenciario y carcelario” no hace un trato diferenciado de los militares privados de la libertad si no que los trata como a un delincuente común y corriente, más aún donde los militares por el cumplimiento del deber constitucional resultaron inmersos en investigaciones penales y disciplinarias, finalmente el centro de reclusión militar no se ha gestionado ningún tipo de programa política que busque emplear a los internos y no sean subutilizados en las áreas que se encuentran preparados razón por la cual no hay un solo profesional de quienes se encuentran privados de la libertad laborando en su profesión la cual ha sido preparado durante su detención o con anterioridad y actualmente desarrollan actividades locativas en el centro militar en áreas de aseo, limpieza, cocina, lavandería y panadería.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Dentro de los diferentes aspectos que se incluyeron en la ley 1221 de 2008 y posteriormente en el Decreto 884 de 2012 por el cual se reglamenta el teletrabajo en Colombia se observa la inclusión de la población en condiciones de reclusión. A pesar de tal avance en cuanto a la implementación de herramientas de resocialización, tal y como se evidenció a lo largo de la investigación, actualmente el Gobierno Nacional no ha expedido los lineamientos y directrices correspondientes que den alcance a lo dispuesto normativamente. Situación que a todas luces ha impedido la correcta implementación del teletrabajo como mecanismo de resocialización para los militares privados de la libertad.

La finalidad de las disposiciones normativas relacionadas en el párrafo anterior no se cumple dentro del sistema militar penitenciario ya que a pesar de ser una política pública que pretendía ser integradora al abarcar grupos sociales vulnerables, no cuenta con la intervención necesaria por parte del Estado.

Así mismo se pudo evidenciar la alta formación del personal que se encuentra privado de la libertad en el Centro Militar Penitenciario de Puente Aranda, quienes además de tener estudios en diferentes pregrados y posgrados cuentan con la capacitación y formación en teletrabajo. Sin embargo, tales capacidades se desperdician en la medida que no existe ningún programa o convenio interinstitucional que permita poder desarrollar las aptitudes de los militares recluidos debido en gran medida a la falta de intervención por parte de las entidades responsables de llevar a cabo las acciones pertinentes para la implementación de lo dispuesto en la ley 1221 de 2008 y el decreto 884 de 2012.

A la luz de lo anterior se proponen las siguientes alternativas

Dar cumplimiento efectivo a la ley 1221 de 2008 y al decreto reglamentario 884 de 2012 con el fin de implementar la ley de manera efectiva y que llegue a las personas vulnerables como lo son el personal en estado de detención.

EL Ministerio de Trabajo y Seguridad social deberá ejecutar las políticas públicas en esta materia debido a que se ha limitado a realizar convenio con el Ministerio de Telecomunicaciones llegando a capacitar a un personal privado de la libertad en diferentes ciudades de Colombia pero de ahí no se dio un paso más.

Se recomienda al aparato legislativo conformado por el congreso de la república de Colombia se legisle a favor del teletrabajo y del personal privado de la libertad en razón a que lo descrito en la ley de teletrabajo 1221 de 2008 y la ley 65 de 1993 régimen penitenciario y carcelario, sobre todo en temas relacionados con conexión a internet, contratación y aspectos legales para implementar esta modalidad que finalmente resocializar al interno y mejorar su condiciones de vida.

Crear una política pública fundada en la responsabilidad social empresarial donde se incluya al sector privado con el fin de generar teletrabajo para el personal detenido en especial los militares privados de la libertad que han sido capacitados en esta materia, donde el sector empresarial se le retribuya por parte del estado en aspectos tributarios por la inclusión social a realizar.

Finalmente, se recomienda generar herramientas de control y medición donde desde el

alto gobierno se realice un control eficaz de las políticas y programas de gobierno lleguen a un feliz término y no queden como la situación expuesta a lo largo de la investigación es decir a mitad de camino.

Dentro de los diferentes aspectos que se incluyeron en la ley 1221 de 2008 y posteriormente en el decreto 884 de 2012 por el cual se reglamenta el teletrabajo en Colombia se observa la inclusión de la población en condiciones de reclusión, sin que para ese momento se haya tenido clara la situación de las condiciones que mejoraran la situación de resocialización y la contradicción que se presenta con la ley 65 y donde a pesar de que para el año 2014 se reforman varios artículos de mencionado precepto, mediante la ley 1709 de 2014 mediante la cual se reforman algunos artículos de la Ley 65 de 1993, de la Ley 599 de 2000, de la Ley 55 de 1985, presentándose la oportunidad para incluir de manera directa el objetivo de la ley 1221 de 2008, no se tuvo a bien poder incluir el teletrabajo de manera autónoma y eficiente dentro del programa de resocialización, ya que se observa que se incluye los aspectos tecnológicos solo a manera de comunicación con las familias, pero donde las condiciones de teletrabajo continúan con el vacío jurídico encontrado.

Es así que en las contraposiciones de la norma que regula el aspecto penitenciario y carcelario y la del teletrabajo se encuentra que no se tiene claro cómo se desarrollara la implementación, ya que los medios tecnológicos cuentan con varias restricciones y en la actualidad no se cuentan espacios o talleres que permitan desarrolla una sala de teletrabajo, esto en relación que los sistemas de internet que se manejan al interior de los centros de reclusión y las aulas existentes son para el desarrollo de audiencias o en su efecto para fines académicos, por tal razón es necesario que ante la problemática que se evidencia y en ese

choque normativo se piense en la reforma a la penitenciaria para que la aplicación no presente problemas para su aplicación ya que el INPEC debe realizar el cumplimiento de lo estipulado dentro del régimen penitenciario y carcelario.

Para lo cual se debe reglamentar de acuerdo y en concordancia de lo estipulado en la ley 1221 de 2008, la ley 65 de 1993 y la ley 1709 de 2014, la implementación del teletrabajo para que no presente ninguna barrera que impida su implementación, ya que se debe buscar la garantía del derecho de los internos a acceder a un trabajo digno y donde su remuneración sea igual o mejor a quienes pueden desarrollar la misma modalidad del teletrabajo en condiciones normales, además que como política pública ayuda demasiado a la condición de responsabilidad que tiene el Estado con una persona privada de la libertad y al ser contratada y recibir los derechos de seguridad social son personas que el Estado dejaría de aportar para el sistema de salud el cual presenta muchas irregularidades en cuanto a atención en especial a la que están vinculados toda población carcelaria del país y donde se iniciarían a mejorar las inversiones de recursos que debe asumir en Estado al tener responder por las condiciones mínimas de vida.

Por tal razón se hace necesario que las condiciones de resocialización sean tenidas en cuenta como proceso de cambio dentro de los establecimientos penitenciarios del país, ya que se evidencia que esta es una de las fallas más comunes en la actualidad debido al gran hacinamiento de las cárceles, pero donde el proceso de resocialización es que permite la valoración de la conducta y las condiciones que tiene cada individuo por tal razón la clasificación de perfiles coadyuva a la selección de quienes puede iniciar este proceso de teletrabajo y que es de gran utilidad de acuerdo a las condiciones que presenta el sistema penitenciario del Estado.

La situación del teletrabajo como herramienta resocializadora dentro del sistema penitenciario en Colombia no se cumple a pesar que esta tiene fines de formación, preparación y desarrollo de actividades terapéuticas, así como también sirve como medio para generar ingresos que sirvan como apoyo a sus familias, sin embargo, se observa que esta política pública la cual era muy integradora al abarcar los grupos sociales más vulnerables en la sociedad, no cuenta con la intervención necesaria por parte del Estado en cabeza de las entidades que responsabilizo para el cumplimiento de la ley del teletrabajo en especial de la población carcelaria que es una política que se requiere con urgencia en la actualidad.

Si bien las condiciones sociales de cada individuo son diferentes, se tiene como relación las condiciones personales y sociales de las personas que se encuentran privadas de la libertad en el Establecimiento Militar penitenciario de Puente Aranda, quienes por su formación militar y el servicio que desarrollaban se requería que tuvieran ciertos perfiles profesionales para pertenecer a la institución castrense, razón por la cual se debe considerar que el proceso de resocialización por parte de estas personas no requiere de ningún tipo de aplicación o selección ya que las condiciones que los llevaron a estar privados de su libertad fueron a causa y razón de su servicio, por las condiciones del conflicto interno que se vivía en el país hasta hace pocos años, y que dentro sus perfiles no se puede establecer que tengan un contorno delictivo.

Así mismo se pudo evidenciar la alta formación del personal que se encuentra privado de la libertad en el Centro Militar Penitenciario de Puente Aranda, quienes además de contar con estudios en diferentes pregrados y posgrados cuentan con la capacitación y formación

en teletrabajo y quienes fueron certificados por los ministerios de las TIC y del Trabajo, sin embargo, en la actualidad aún no se evidencia la realización de ningún programa o convenio interinstitucional que permita poder desarrollar las capacidades que han adquirido mediante el Estudio desarrollado, de igual manera no se ha logrado poner en práctica la política del teletrabajo al interior de los establecimientos penitenciarios en Colombia, para lo cual el establecimiento Militar Penitenciario de Puente Aranda se podría convertir el modelo piloto para la implementación y desarrollo de política pública que se busca desplegar la implementación del teletrabajo en la población carcelaria, además esto le sirva como proceso de resocialización y a su vez también como actividad de trabajo para generar recursos, lo que convierta a los privados de la libertad en personas productivas y tengan un proceso fácil de incorporación fácil a la sociedad cuando llegue el tiempo de recuperar la libertad.

Las condiciones que tienen los militares privados de la libertad sobrepasan cualquier expectativas o desarrollo de programas de apoyo terapéutico ocupacional, ya que se observa que son personas que se han dedicado a aprovechar el tiempo para prepararse y ser útiles a la sociedad, por tal razón y para poder encajar dentro de los fines de la pena que estipula la normatividad colombiana se requiere que el teletrabajo sirva como herramienta que brinde un doble beneficio, por una lado se cumpla el factor de resocialización como requisito que se debe cumplir dentro del pago de la pena y el segundo como modelo de ocupación y obtención de recursos que ayudan a mejorar las condiciones familiares y en entorno social de los privados de la libertad.

Lo anterior teniendo en cuenta que el personal privado de la libertad en el Centro Militar Penitenciario de Puente Aranda cuenta con las capacidades y habilidades para desarrollar

cualquier actividad mediante el teletrabajo, ya que con la preparación que tienen puede realizar desde asesorías, emisión de conceptos hasta el desarrollo de cualquier actividad que le ofrezca cualquier empresa, esto de acuerdo a los perfiles obtenidos en el trabajo de campo y que en su mayoría los internos cuentan con pregrado y posgrado lo que permite tener un alto nivel de capacidad profesional.

Ahora dentro del proceso que tiene la aplicación y desarrollo de políticas del teletrabajo se logró realizar mediante diferentes análisis que en la actualidad aún se requiere de mayor compromiso por parte de las entidades del Estado, toda vez que esta es una de las políticas públicas que brindaba herramientas de colaboración e inclusión social a los sectores más vulnerables del País, y donde se ponía en marcha los parámetros establecidos por el estado en cuanto a los objetivos trazados en plan de gobierno bajo el lema “todos por un nuevo país”

Así mismo se logró evidenciar la falta de intervención del ministerio de protección social quien era el ente que tendría la responsabilidad de la puesta en marcha y desarrollo de la política del teletrabajo en concordancia con lo estipulado en la ley 1221 de 2008 y el decreto 884 de 2012, sin embargo, esta responsabilidad fue asumida por el Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones y el Ministerio del Trabajo quienes han realizado las capacitaciones para otorgar los certificados y ha buscado desarrollar políticas para el desarrollo del teletrabajo y su aplicación en Colombia de manera general.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bevanger, L. (17 de Marzo de 2016). *BBC Mundo*. Obtenido de [http://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/03/160316\\_carceles\\_noruega\\_presos\\_comodidades\\_breivik\\_amv](http://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/03/160316_carceles_noruega_presos_comodidades_breivik_amv)
- Chensiyuan. (1970). *Rawls: el velo de la ignorancia*. Obtenido de [http://educativa.catedu.es/44700165/aula/archivos/repositorio//1250/1266/html/24\\_rawls\\_el\\_velo\\_de\\_la\\_ignorancia.html](http://educativa.catedu.es/44700165/aula/archivos/repositorio//1250/1266/html/24_rawls_el_velo_de_la_ignorancia.html)
- Código Sustantivo del trabajo. (1950). *Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949*. Recuperado el 26 de enero de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- Comisión Interamericana de DDHH. (1969). *Comisión Interamericana de DDHH*. Obtenido de <http://www.cidh.oas.org/Basicos/Spanish/Basicos2.htm>
- Congreso de la República. (19 de Agosto de 1993). *Gaceta del Congreso*. Obtenido de Ley 65: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=9210>
- Congreso de la República. (12 de Abril de 2012). *Gaceta del Congreso*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47216>
- Congreso de la República. (20 de Enero de 2014). *Gaceta del Congreso*. Obtenido de LEY 1709 : <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=56484>
- Congreso de la República. (20 de Enero de 2014). *Gaceta del Congreso*. Obtenido de Ley 1709 : <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=56484>
- Congreso de la República. (20 de Enero de 2014). *Ministerio de Justicia*. Obtenido de ABECÉ DE LA LEY 1709 DEL 20 DE ENERO DE 2014: <http://www.inpec.gov.co/portal/page/portal/Inpec/Otros/Infograf%EDas/abcley1709.pdf>
- Constitución Política. (1991). Recuperado el noviembre de 2016, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
- Corte Constitucional. (05 de Septiembre de 1995). *Corte Constitucional*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/C-394-95.htm>
- Corte Constitucional Sentencia C-593. (2014). Recuperado el 16 de Enero de 2016, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2014/C-593-14.htm>
- Decreto 884. (30 de abril de 2012). *Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008*

*y se dictan otras disposiciones.* Recuperado el 30 de enero de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47216>

Definiciónabac. (s.f.). *Definiciónabac*. Obtenido de <http://www.definicionabc.com/social/resocializacion.php>

Definiciónlegal. (s.f.). Obtenido de <http://definicionlegal.blogspot.com.co/2012/04/concepto-de-pena.html>

Fundamento Constitucional. (Julio de 2015). *Fundamento Constitucional Derecho Informático*. Obtenido de <http://derechoinformaticojuanse2016.blogspot.com.co/2016/09/fundamento-constitucional-del-derecho.html>

González, L. J. (2000). *SITUACIÓN PENITENCIARIA Y PENA PRIVATIVA DE LA LIBERTAD*. Obtenido de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere1/Tesis30.pdf>

Hérveas, C., & Román, P. (2000). *EL TRABAJO COLABORATIVO TELEMÁTICO APLICADO A LA FORMACIÓN*. Obtenido de [http://www.quadernsdigitals.net/datos\\_web/biblioteca/l\\_1401/enLinea/5.pdf](http://www.quadernsdigitals.net/datos_web/biblioteca/l_1401/enLinea/5.pdf)

Ley 1221. (2008). Recuperado el 10 de noviembre de 2016, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431>

Ley 65. (1995). *Por la cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario*. Recuperado el 26 de enero de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=9210>

Ministerio de las TIC. (2015). Recuperado el 26 de enero de 2017, de <http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-14218.html>

Ministerio de Trabajo. (Diciembre de 2016). *MInTrabajo*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/teletrabajo/2262-ique-es-el-teletrabajo.html>

Osorio, N. (Junio de 2010). Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1909-30632010000100008](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1909-30632010000100008)

Rawls, J. (1971). *Teoría de la Justicia Social*. Obtenido de <http://.com/document/49652284/npPUEzmYaFI5>

Román, P. (2000). *Historia del Teletrabajo*. Universidad de Sevilla. Obtenido de <http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/11/2.htm>

Vidal, F. P. (Julio de 27 de 2011). *La teoría de la justicia social en Rawls*. Obtenido de

<https://polis.revues.org/1868>

Zysman, D. (07 de Julio de 2010). *JUSTIFICACIÓN DEL CASTIGO E INFLACIÓN PENAL*. Recuperado el 2017, de [http://www.palermo.edu/Archivos\\_content/derecho/pdf/Justificacion-del-castigo-e-inflacion-penal-Prof-Zysman-Quiros.pdf](http://www.palermo.edu/Archivos_content/derecho/pdf/Justificacion-del-castigo-e-inflacion-penal-Prof-Zysman-Quiros.pdf)

## ANEXOS

### Anexo A Encuesta Descriptiva

#### UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA TRABAJO DE GRADO DERECHO

Ciudad, Lugar y Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre y Apellidos: \_\_\_\_\_

Grado y Edad: \_\_\_\_\_

#### Preguntas

1. Marque con una X el nivel de escolaridad con el que cuenta

Primaria

Secundaria

Profesional

¿Cuáles?

Postgrado \_\_\_\_\_

¿Cuáles?

Maestría \_\_\_\_\_

¿Cuáles? \_\_\_\_\_

2. Marque con una x el tiempo de privación de la libertad

0 – 2 años	2 a 4 años	4 a 6 años	6 a 8 años	8 a 10 años	> a 10 años

3. ¿Ha desarrollado alguna actividad de redención de pena?

Sí\_\_\_ No\_\_\_

En \_\_\_\_\_ caso \_\_\_\_\_ afirmativo \_\_\_\_\_ manifieste  
cual \_\_\_\_\_

4. ¿Usted fue capacitado en Teletrabajo?

Sí\_\_\_ No\_\_\_

5. ¿Después de la capacitación ha tenido propuestas para teletrabajar?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

6. ¿Le genero alguna ventaja la capacitación recibida en Teletrabajo?

Sí \_\_\_ ¿Cuáles? No \_\_\_ ¿Por qué?

---

---

---

7. **¿Cree usted que el teletrabajo cumple como herramienta efectiva en su proceso de resocialización?**

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ ¿Por qué?

---

---

---

8. **¿Actualmente está usted ejerciendo el teletrabajo?**

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

En caso de ser afirmativo indique con una X si es:

Autónomo \_\_\_\_\_ Empleado \_\_\_\_\_ ¿qué labor realiza?

---

---

---

9. **¿Tiene ingresos monetarios producto del teletrabajo?**

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

En caso afirmativo marque con una X el monto de ingresos monetarios

0 a 1 SMLMV	1 a 2 SMLMV	2 a 3 SMLMV	3 a 4 SMLMV

10. **Como militar privado de la libertad pondere los siguientes obstáculos para teletrabajar, donde 1 siendo el de menor relevancia y 5 el de mayor incidencia.**

- No existen ofertas de empleo para teletrabajar
- El salario ofertado no es igual a un trabajo presencial
- No existen convenios interinstitucionales que permitan emplear el teletrabajo
- Las normas existentes son ambiguas y no brindan las garantías necesarias para teletrabajar.
- El Estado colombiano no ha dado cumplimiento de manera integral a la Ley de teletrabajo.

11. **¿Sabe usted si la ley 65 de 1993 “régimen penitenciario” permite el libre desarrollo del teletrabajo descrito en la Ley 1221 de 2008 “teletrabajo” dirigido**

**al personal detenido?**

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ ¿Porque?

---

---

---

**12. Si existiese la oportunidad de teletrabajar, actualmente usted estaría disponible para ejercer esta labor.**

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ ¿Porque?

---

En caso afirmativo marque con 1 la labor de menor prioridad y 5 la de mayor al emplearse.

Docencia Virtual	Consultoría	Asesoría Jurídica	Digitación de Documentos	Ventas y Marketing

**13. ¿Cree usted que las entidades gubernamentales han hecho lo necesario para poder fomentar este tipo de trabajo?**

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Porque? \_\_\_\_\_

---

---

**14. ¿Sabe usted si el Ministerio de Defensa Nacional ha ofrecido oportunidades para teletrabajar?**

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**15. ¿Usted estaría dispuesto a teletrabajar con el Ejército y seguir aportando a seguridad social mientras se encuentre privado de la libertad?**

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ ¿Porque?

---

---

---

**16. ¿De acuerdo con su formación profesional cree usted que está siendo subutilizado en las labores ofrecidas como proceso de resocialización en el CMP – PM13?**

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ ¿Porque?

---

---

Al responder cite este número  
OFI17-0003024-DOJ-2300

Bogotá D.C., 8 de febrero de 2017

Señor  
**FREDY ALEXANDER TOCARRUNCHO**  
comandoalexto@hotmail.com

**Asunto:** Solicitud de información.

Respetado señor Tocarruncho:

Me refiero a su escrito, mediante el cual solicita información en relación con el artículo 7 de la Ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 884 de 2012. Sobre el particular, en virtud del artículo 21 de la Ley 1437 de 2011, modificada por la Ley 1755 de 2015, se dio traslado de su petición al Ministerio de Trabajo y al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, quienes, podrán resolver sus inquietudes.

Adjunto copia de la comunicación correspondiente.

Atentamente,

  
**DIANA ALEXANDRA REMOLINA BOTÍA**  
Directora de Desarrollo del Derecho y del Ordenamiento Jurídico

Copia: Traslado

Elaboró: Diana Mercado Z. Profesional E. <sup>gst</sup>  
Revisó y aprobó: Diana Alexandra Remolina Botía.  
Radicado: EXT17-0003345 30/01/2017  
T.R.D: 2300. 230. 24

Al responder cite este número  
OFI17-0003027-DOJ-2300

Bogotá D.C., 8 de febrero de 2017

**Correo certificado**

Doctora  
**MARGARETH SOFIA SILVA MONTAÑA**  
Jefe Oficina Jurídica del Ministerio de Tecnologías de la Información y las  
Comunicaciones  
Edificio Murillo Toro Cra. 8a entre calles 12 y 13  
Ciudad

**Asunto:** Remisión - Solicitud de información.

Respetada doctora Margareth Sofía:

De manera atenta y por considerar que se trata de un asunto de su competencia, en los términos del artículo 21 de la Ley 1437 de 2011 modificada por la Ley 1755 de 2015, adjunto le remito el escrito dirigido por el señor Fredy Alexander Tocarruncho, mediante el cual solicita información en relación con el artículo 7 de la Ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 884 de 2012.

Atentamente,

  
**DIANA ALEXANDRA REMOLINA BOTÍA**  
Directora de Desarrollo del Derecho y del Ordenamiento Jurídico

Anexo: 1 folio

Elaboró: Diana Mercado Z. Profesional Esc  
Revisó y aprobó: Diana Alexandra Remolina Botía.  
Radicado: PQRD17-0000464 06/02/2017  
T.R.D: 2300. 230. 24

Al responder cite este número  
OF117-0003026-DOJ-2300

Bogotá D.C., 8 de febrero de 2017

**Correo certificado**

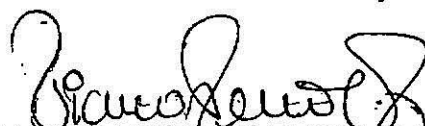
Doctor  
**LUIS NELSON FONTALVO PRIETO**  
Jefe Oficina Jurídica del Ministerio de Trabajo  
Carrera 14 No. 99-33 Piso 6  
Ciudad

**Asunto:** Remisión - Solicitud de información.

Respetado doctor Fontalvo Prieto:

De manera atenta y por considerar que se trata de un asunto de su competencia, en los términos del artículo 21 de la Ley 1437 de 2011 modificada por la Ley 1755 de 2015, adjunto le remito el escrito dirigido por el señor Fredy Alexander Tocarruncho, mediante el cual solicita información en relación con el artículo 7 de la Ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 884 de 2012.

Atentamente,

  
**DIANA ALEXANDRA REMOLINA BOTÍA**  
Directora de Desarrollo del Derecho y del Ordenamiento Jurídico

Anexo: 1 folio

Elaboró: Diana Mercado Z. Profesional E. *DM*  
Revisó y aprobó: Diana Alexandra Remolina Botía.  
Radicado: PQRD17-0000464 06/02/2017  
T.R.D: 2300. 230. 24

FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA  
EJERCITO NACIONAL



CENTRO MILITAR PENITENCIARIO CARCELARIO "PUENTE ARANDA"

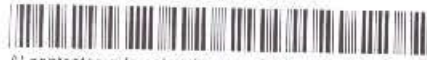
Bogotá D.C. (Cundinamarca), 31 de Enero de 2017

Señor Coronel  
Director Centros de Reclusión Militar  
Bogotá D. C.

ASUNTO: Derecho de Petición

Yo, **Edwin Chavarrio Heredia**, identificado con cédula de ciudadanía número 1.032.405.584 expedida en Bogotá D.C. actualmente privado de la libertad en el Centro de Reclusión Militar Batallón PM13 de Puente Aranda, en ejercicio del derecho de petición que consagra el artículo 23 de la constitución nacional y las disposiciones pertinentes del Código contencioso administrativo, **respetuosamente solicito lo siguiente:**

1. Solicitar a esta dirección específicamente a la sección de Tratamiento Penitenciario o donde se manejen Trabajo, Estudio y Enseñanza y realice seguimiento a los procesos en mención, como herramientas resocializadoras establecidas en la ley 65 de 1993, una vez capacitados como Teletrabajadores en el año 2016, que gestiones se han adelantado con el fin de adelantar convenios interinstitucionales en aras de emplear al sector de internos como Teletrabajadores con organizaciones públicas o privadas.
2. Solicito me indiquen que procedimiento debo adelantar para vincularme al Teletrabajo como empleado particular en pro de lo descrito en la Ley 1221 de 2008 en su numeral tercero parágrafo donde indica que el teletrabajo está en dirigido al personal en estado de **reclusión** razón por la que fui capacitado pero no se volvió a mencionar el tema de teletrabajo desde dicha certificación.
3. Solicito sea indicado el manejo de la contratación y el salario al cual tendría derecho, esto en relación a que la ley 65 y la ley 1709 indican que el tema de contratación se debe de realizar a través de la dirección pero no se tienen en cuenta las modalidades ni el sueldo a devengar toda vez que el artículo 6 de la ley 1221 de 2008 indica lo siguiente ". El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.", pero tengo entendido que la ley 65 lo limita por lo cual desconozco su alcance a una bonificación.
4. Solicito se me informe si el Centro de Reclusión Militar PM13 cuenta con espacios hábiles o adecuados donde se puedan desarrollar el teletrabajo por parte de los internos.



Al contestar, cite este número

20173630512503 MDN-CGFM-COEJC-SECEJ-JEMOP-CAOCC-GAOCC 8 de Febrero de 2017

Pag 1 de 1



SIN CLASIFICACION



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL  
COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES  
EJÉRCITO NACIONAL  
COMANDO DE PERSONAL  
DIRECCIÓN CENTROS DE RECLUSIÓN MILITAR



Al contestar, cite este número

Radicado No. 20173630512503 MDN-CGFM-COEJC-SECEJ-JEMOP-COPER-DICER--

Bogotá, D.C., 8 de Febrero de 2017

Teniente @

**EDWIN CHAVARRO HEREDIA**

Militar Privado de la Libertad

CRM EJEPO

La Ciudad

Asunto: Derecho de Petición con respecto al Teletrabajo

En atención al contenido de la petición del asunto en referencia, respecto a unas inquietudes de Teletrabajo me permito dar respuesta a continuación:

1. Solicitar a esa Dirección específicamente a la sección de Tratamiento Penitenciario o donde se maneje Trabajo, Estudio y Enseñanza y realicen seguimiento a los procesos en mención, como herramientas resocializadoras establecidas en la Ley 65 de 1993, una vez capacitados como Teletrabajadores en el año 2016, que gestiones se han adelantado con el fin de adelantar convenios interinstitucionales en aras de emplear al sector de internos como Teletrabajadores con organizaciones públicas o privadas.

Respuesta/

Con base en lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008 por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo, su reglamentación y disposiciones para el sistema penitenciario y carcelario, por iniciativa de la Dirección de Centros de Reclusión Militar, se realizaron las gestiones con el Ministerio de las TIC y el Ministerio del Trabajo con el fin de diseñar e implementar un proyecto que permita adecuar un modelo enfocado hacia la inclusión socio-laboral de los militares privados de la libertad, a través de un programa piloto que incentive el uso efectivo

**HÉROES MULTIMISIÓN**  
NUESTRA MISIÓN ES COLOMBIA

Fe en la causa

Cra. 50 No. 18-92 edificio COPER Bogotá-Cundinamarca  
No. del Conmutador - No. de fax institucional  
Dirección página web: [dicer@ejercito.mil.co](mailto:dicer@ejercito.mil.co)





Al contestar, cite este número

20173630512503 MDN-CGFM-COEJC-SECEJ-JEMOP-CAOCC-GAOCC 8 de Febrero de 2017

Pag 2 de 4

de las TIC, y que se materializó con la suscripción de un convenio de cooperación entre el Ejército Nacional, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de las TIC; para implementar el proyecto en los Centros de Reclusión Militar en cuatro Fases, de acuerdo al alcance del objeto del citado convenio:

- 1) Diagnóstico y levantamiento de la información.
- 2) Programa de formación y certificación
- 3) Promoción del modelo del teletrabajo por parte del Ministerio de las TIC de manera conjunta con el Ministerio del Trabajo, quienes deberán ejecutar acciones de promoción del proyecto en sector público y privado con el fin de conseguir la contratación de servicios para desarrollar labores en modalidad de teletrabajo desde el Centro de Reclusión Militar.
- 4) Evaluación del proyecto identificando el impacto en los proceso de tratamiento penitenciario y resocialización de los participantes

Con el fin de dar cumplimiento a la obligación establecida para la Fase tres (3), la Dirección de Centros de Reclusión Militar con la Coordinación de Tratamiento Penitenciario, ha venido participando en las mesas de trabajo con el Ministerio de Justicia y del Derecho, el Ministerio de las TIC y el Ministerio del Trabajo, tratando temas que conduzcan a la reglamentación de las especiales condiciones del trabajo penitenciario en el marco del Código Penitenciario y Carcelario y que una vez sean reguladas por el Gobierno Nacional, se contará con los instrumentos legales que facilite la vinculación socio-laboral de los Militares Privados de la Libertad.

2. Solicito me indiquen que procedimiento debo adelantar para vincularme al Teletrabajo como empleado particular en pro de lo descrito en la Ley 1221 de 2008 en su numeral tercero párrafo donde indica que le teletrabajo está en dirigido al personal en estado de reclusión razón por la cual fui capacitado pero no se volvió a mencionar el tema de teletrabajo desde dicha certificación.

Respuesta/

La Dirección de Centros de Reclusión Militar expidió la Directiva Transitoria 00933 - 2016, INSTRUCCIONES PARA EL TRAMITE DE CARACTERIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD OCUPACIONAL TELETRABAJO AUTÓNOMO, impartiendo instrucciones para que los MPL certificados puedan acceder al Trabajo Autónomo a través del Teletrabajo, y hasta tanto se logre concretar la Fase 3 del convenio suscrito entre Ejército Nacional, Ministerio de las TIC y Ministerio del Trabajo; se debe solicitar a la Junta de Trabajo, Estudio y Enseñanza del Centro Militar Penitenciario y Carcelario EJEPO, la orientación al respecto.

3. Solicito sea indicado el manejo de la contratación y el salario al cual tendría derecho, esto en relación a que la Ley 65 de 1993 y la Ley 1709 indican que el tema de contratación se debe realizar a través de la Dirección pero no se tiene en cuenta

**HÉROES MULTIMISIÓN**  
NUESTRA MISIÓN ES COLOMBIA

Fe en la causa

Cra. 50 No. 18-92 edificio COPER Bogotá-Cundinamarca.  
No. del Conmutador - No. de fax institucional  
Dirección: pagina web: [dicer@ejercito.mil.co](mailto:dicer@ejercito.mil.co)





Al contestar, cite este número:

20173630512503 MDN-CGFM-COEJC-SECEJ-JEMOP-CAOCC-GAOCC 8 de Febrero de 2017

Pag 3 de 4

las modalidades a devengar toda vez que el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 indica lo siguiente "El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios del local del empleador.", pero tengo entendido que la Ley 65 lo limita por lo cual desconozco su alcance a una bonificación.

Respuesta/

El artículo 79 de la Ley 1709 de 2014, respecto al trabajo penitenciario, establece en su párrafo único que el Ministerio del Trabajo entre otros temas, deberá reglamentar el régimen de remuneración de las personas privadas de la libertad, asunto que aún se encuentra en estudio, sin embargo hasta tanto se regule, será responsabilidad de la Dirección de los Centros de Reclusión acordar la contraprestación laboral, en lo posible garantizando condiciones dignas e igualitarias, entre ellas, la remuneración.

4. Solicito se me informe si el Centro de Reclusión Militar PM13 cuenta con espacios hábiles o adecuados donde se pueda desarrollar el teletrabajo por parte de los internos.

Respuesta/:

Es responsabilidad de cada Director de Centro de Reclusión Militar, adecuar los espacios para el desarrollo de actividades ocupacionales de tratamiento penitenciario con fines de redención de pena, entre las cuales se encuentra el Teletrabajo, adicionalmente siendo que el Establecimiento Penitenciario y Carcelario EJEPO, fue seleccionado para la formación y certificación en competencias de esta modalidad, cuenta con las condiciones para desarrollarlo.

Respuesta/:

5. Solicito me indique si un militar privado de la libertad que se encuentre activo puede desempeñar funciones de teletrabajo con una empresa privada y así seguir aportando con el tema prestacional y pensional, así como lo indica la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.

Respuesta/:

El párrafo único del artículo 84 de la Ley 1709 de 2014, establece que las personas privadas de la libertad que desarrollen actividades derivadas del trabajo penitenciario, serán afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales y Protección de la Vejez, tema que deberá ser reglamentado por el Gobierno Nacional. Con respecto al monto de los aportes, una vez sea expedida la reglamentación al respecto, se contará con instrumentos legales para su cumplimiento, en todo caso, el teletrabajo en Centros de Reclusión Militar se debe ajustar a la normativa penitenciaria y carcelaria con ocasión al trabajo penitenciario.

6. Solicito se me indique si un militar privado de la libertad que se encuentre activo

**HÉROES MULTIMISIÓN**  
NUESTRA MISIÓN ES COLOMBIA

Fe en la causa

Cra. 50 No. 18-92 edificio COPER Bogotá-Cundinamarca.  
No. del Conmutador - No. de fax institucional  
Dirección: página web: [dicer@ejercito.mil.co](mailto:dicer@ejercito.mil.co)





Al contestar cite este número

Pag 4 de 4

20173630512503 MDN-CGFM-COEJC-SECEJ-JEMOP-CAOCC-GAOCC 8 de Febrero de 2017

puede desempeñar funciones de teletrabajo con el ejército y seguir aportando con el tema prestacional y pensional, así como lo indica la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.

Respuesta/

Al igual que la inquietud del numeral 6 del Derecho de Petición, la Ley 1709 de 2014, determina que el Gobierno Nacional debe reglamentar la remuneración y el Sistema General de Protección de la Vejez en cuanto a los aportes para las personas privadas de la libertad que desarrollen actividades derivadas del trabajo penitenciario. En ese sentido el trabajo en Centros de Reclusión Militar incluido el teletrabajo, se ajustará a la normativa que se expida al respecto.

Atentamente:

Por orden del Señor  
Coronel **ORLANDO PEÑA SALAZAR**  
Director Centros de Reclusión Militar del Ejército

Mayor **HERNÁN DANIEL NARVÁEZ TORRES**  
Coordinador Penitenciario Centros de Reclusión Militar del Ejército

Elabora: **VICTOR MANUEL TIQUE**  
Profesional OPS  
Área Tratamiento DICER

Revisó: **MY. HILDA GIL**  
Coordinadora Tratamiento DICER

FUERZAS MILITARES  
EJERCITO NACIONAL  
ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO  
Y CARCELARIO BAPOM-13  
BOGOTÁ D.C.

REGISTRO	
Registro No:	0487
Fecha:	09 FEB 2017
Recibido por:	Fuente A.
Tengo:	14:00

**HÉROES MULTIMISIÓN**  
NUESTRA MISIÓN ES COLOMBIA

Fe en la causa

Cra. 50 No. 18-92 edificio COPER Bogotá-Cundinamarca.  
No. del Conmutador - No. de fax institucional  
Dirección página web [dicer@ejercito.mil.co](mailto:dicer@ejercito.mil.co)



FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA  
EJERCITO NACIONAL



CENTRO MILITAR PENITENCIARIO CARCELARIO "PUENTE ARANDA"

ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO  
Y CARCELARIO BAPOM-13  
BOGOTÁ D.C.

Bogotá D.C. (Cundinamarca), 31 de Enero de 2017

Señora  
**GLADYS YINED AYA TRUJILLO**  
Juez Sexta de Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad  
Bogotá D. C.

**ASUNTO:** Solicitud Autorización Para Teletrabajar

REGISTRO	
Registro No.	
Fecha.	31 ENE 2017
Recibido por	SIF Ospina
Hora	10:30

Respetuosamente me permito dirigirme a la honorable Juez Sexta de Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad Doctora **GLADYS YINED AYA TRUJILLO** de la ciudad de Bogotá, como observante y autoridad judicial asignada para que se haga efectivo el cumplimiento de la pena que me fue impuesta.

Avocando el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.", así las cosas la ley 1709 de 2014 el artículo 57 la cual modifica la ley 65 en su artículo 84 manifiesta lo siguiente: "Entiéndase por programas de trabajo todas aquellas actividades dirigidas a redimir pena que sean realizadas por las personas privadas de la libertad.

La Subdirección de Desarrollo de Habilidades Productivas del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Inpec) coordinará la celebración de los contratos de trabajo de las personas privadas de la libertad con los establecimientos penitenciarios o con los particulares a efectos del desarrollo de las actividades y programas laborales.

El trabajo de las personas privadas de la libertad se llevará a cabo observando las normas de seguridad industrial.

Parágrafo. Las personas privadas de la libertad que desarrollen actividades derivadas del trabajo penitenciario, serán afiliadas por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Inpec) al Sistema General de Riesgos Laborales y de Protección a la Vejez en la forma y con la financiación que el Gobierno Nacional determine en su reglamentación."


Así mismo al final del artículo 86 de la ley 65 que habla sobre la Remuneración indica que: Los trabajadores sindicados o condenados, sólo podrán ser contratados con el establecimiento respectivo y serán estrictamente controlados en su comportamiento y seguridad (Congreso de la República, 1993), es decir que no según lo taxativo en la ley 65 no se podrá contratar con empresas particulares es decir limita la entrada en vigor del teletrabajo como política pública dirigida a la población vulnerable.

IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO PARA LA RESOCIALIZACIÓN DE LOS MILITARES PRIVADOS DE LA LIBERTAD

*estipula que los internos que trabajen deberán estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y de Protección a la Vejez, en la forma y con la financiación que el Gobierno determine".*

Manifiesto que soy Profesional en Administración de Empresas y Especialista en Alta Gerencia egresado de la Universidad Militar Nueva Granada, actualmente estoy desarrollando trabajo de grado para obtener el título de Abogado de la Universidad la Gran Colombia, razón por la cual deseo mejorar mis condiciones de vida con lo estipulado en ley 1221 de 2008 al Teletrabajar con una empresa particular y poder devengar un sueldo, aportar a la sociedad y del mismo modo contribuir a mi proceso de resocialización y recibir los beneficios que tiene un trabajador como lo son aportar a seguridad social y cotizar para pensión y acceder a un mejor sistema de salud gracias a las puestas que nos abre la Ley 1221 al personal en estado de detección.

Agradezco la atención prestada a la presente solicitud.



Teniente ® **EDWIN CHAVARRIO HEREDIA**  
CC. 1032405584 de Bogotá  
Oficial Ingenieros Ejército Nacional

Anexo: Tarjeta Profesional Administrador de Empresas  
Tarjeta Teletrabajador