

Identificación de un marco referente de derechos para la formulación de una política de protección de derechos humanos para empresas del sector privado de la distribución y comercialización de productos farmacéuticos en Colombia.

Daniela Naranjo Tabares.

Maestría en Derecho Empresarial, Universidad Javeriana de Cali.

Directora de tesis: LLM. María Alejandra Arévalo Moscoso.

10 de diciembre de 2020.

Identificación de un marco referente de derechos para la formulación de una política de protección de derechos humanos para empresas del sector privado de la distribución y comercialización de productos farmacéuticos en Colombia.

Introducción

La cadena de valor de los productos farmacéuticos, es decir, el conjunto de actividades necesarias para que éstos lleguen a manos del consumidor, está compuesta por las fases de investigación, desarrollo e innovación (I+D), formulación de medicamentos, legalización, empaque, distribución y comercialización (Corporación Biontropic, Universidad EAFIT & Science Innovation Link Office [SILO], 2018, p.12). En el desarrollo de esas actividades, intervienen varias partes que de manera directa o indirecta buscan la satisfacción de la necesidad de un cliente (Chopra & Meindl, 2008, p.20). Para el caso de Colombia, el 71% de la industria farmacéutica está concentrada en empresas que se dedican exclusivamente a las fases de distribución y comercialización (Ministerio Comercio, Industria y Turismo de Colombia [MINTIC], 2019, p. 44).

En medio del creciente llamado internacional para la protección a los derechos humanos (en adelante DDHH) por parte de las empresas¹, se ha resaltado que el mayor riesgo que enfrenta el sector farmacéutico en esta materia, es la afectación al derecho a la salud de las personas como resultado de la investigación o manipulación de componentes químicos, en donde podrían verse afectados trabajadores, comunidades locales, consumidores e incluso otros actores de la cadena de suministro (International Business Leaders Forum [IBLF], et

¹ Entre otros, se cuentan en materia de derechos humanos y empresa los siguientes instrumentos: Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (OIT, 2017), las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (2011), El Pacto Mundial de las Naciones unidas (2000), Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos o Principios Ruggie (2011), y los Estándares Interamericanos sobre Derechos Humanos y empresas de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2019).

al., 2010, p. 172). Es por ello que la discusión sobre la relación del sector con los DDHH, se ha centrado en lineamientos sobre acceso mundial a las medicinas² y cuestiones relativas a las patentes y las consecuencias sobre la promoción de medicamentos inapropiados y precios excesivos (Gruskin y Raad, 2010).

Como consecuencia de dicho enfoque, que tiende más al sector productivo, el discurso ha descuidado el estudio de los otros actores que integran la cadena de valor de la industria, verbigracia, aquellas empresas dedicadas únicamente a la comercialización y la distribución de productos farmacéuticos, aun cuando por las características de su actividad pueden eventualmente vulnerar otros derechos humanos diferentes del derecho a la salud (Gruskin y Raad, 2010b)

Pese a que en Colombia las empresas no suelen gestionar el impacto que puedan causar a los derechos humanos con sus actividades, y en general, no conocen o no tienen interés por implementar políticas internas con el objetivo de protegerlos (Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, 2014, p.16), es importante resaltar que, más allá de contribuir a la salud mundial y la filantropía, la implementación de políticas responsables en la industria farmacéutica, cada vez empieza a ser más atractiva desde el punto de vista de los beneficios reputacionales y la ventaja competitiva en el sector, incluyendo ampliación a nuevos mercados, oportunidades para la innovación y posible participación en políticas estatales que repercutan en la industria (Droppert y Bennett, 2015, p.5). Además, las empresas son actores a quienes se ha extendido paulatinamente una responsabilidad sobre los DDHH que, anteriormente, se concebía solo

² Al respecto ver: Hunt, PH and Khosla, R. Human Rights Guidelines for Pharmaceutical Companies in relation to Access to Medicines: the Sexual and Reproductive Health Context. Technical Report. University of Essex, Colchester. (2008) y Asamblea General de las Naciones Unidas, Human Rights Guidelines for Pharmaceutical Companies in relation to Access to Medicines. UN document: A/63/263, dated 11 August (2008)

dirigida a los Estados (Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos- [REDESCA], 2019, p. 55).

Por consiguiente, el presente problema investigativo, tiene como punto de partida la existencia de una creciente demanda de responsabilidad social corporativa (RSC) para el sector farmacéutico (Haro-de-Rosario, A., Saraite, L., Gálvez-Rodríguez, M. & Caba-Pérez, M. 2016, p. 5), concepto que, en palabras del profesor Cantú (2013, p. 325) es a su vez convergente y divergente respecto de la responsabilidad empresarial en derechos humanos (REDH), pues si bien ambos contribuyen a la comunidad, éste último busca el desarrollo de obligaciones jurídicamente aceptadas para el respeto de prerrogativas fundamentales en medio de sus actividades, superando el concepto de voluntad o contribución social, propio de la RSC.

Así pues, bajo el concepto de la REDH, lejos de existir un modelo que pueda aplicarse deliberadamente a todas las empresas, las que asuman dicho compromiso, deben empezar por adoptar políticas y procedimientos acordes a sus circunstancias y actividad empresarial (Principios rectores sobre las empresas y derechos humanos No. 16 y 18). Por ende, lo que se pretende, no es formular por completo una política en derechos humanos para el sector de la comercialización y la distribución de productos farmacéuticos colombiano, porque para ello deberían tenerse en cuenta características puntuales de cada organización y otros componentes; sino que el problema investigativo se abordará a través de la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los derechos que representan un marco referente en la formulación de una política empresarial en derechos humanos para el sector privado de la comercialización y distribución de productos farmacéuticos?

De acuerdo con lo anterior, se empezará con una caracterización del sector farmacéutico en Colombia, haciendo hincapié en el subsector dedicado a la distribución y la comercialización en el mercado privado. Posteriormente, se identificará el marco jurídico internacional y nacional que serviría como base para la formulación de una política en DDHH para el sector. Y, por último, se mapearán los DDHH que están relacionados con la normatividad y características generales del subsector, entendiendo que es uno de los pasos necesarios para la formulación e implementación de una política de ese tipo.

Por último, cabe resaltar que la presente investigación se desarrolla en el marco de una sublínea de investigación de la Maestría en Derecho Empresarial de la Universidad Javeriana de Cali, denominada empresas y derechos humanos.

Primer capítulo: Caracterización del sector privado de la distribución y comercialización de productos farmacéuticos en Colombia y su relación con los derechos humanos.

En el marco del incremento de actividades de investigación y desarrollo tecnológico en la industria farmacéutica esperada entre los años 2015 y 2020 a nivel mundial, Colombia fue catalogada como un país emergente en la producción de medicamentos (Institute for Healthcare Informatics [IMS], 2015). Lo cierto es que, si bien la variación del índice de producción industrial del sector ha ido en aumento en los últimos años, según las cifras del DANE (boletines técnicos IPI con corte a diciembre de los años 2018 y 2019), los laboratorios, es decir, aquellas empresas dedicadas a la investigación y síntesis de moléculas para la producción de medicamentos, representan una minoría del 29% en la composición del sector farmacéutico, y de acuerdo con la clasificación del tamaño empresarial vigente en Colombia, para el año 2019, éstos son en un 70% micro empresas, solo un 4% grandes y el

resto pequeños (MINCIT, 2019a, p. 44). Adicionalmente, muchos de los insumos para sus procesos científicos no se generan completamente en el territorio local (Corporación Bointropic, et al. 2018b, p.12), sino que, son importados por casas matrices de reconocidos laboratorios a nivel mundial.

Del otro lado, y con el ánimo de destacar la relevancia del sector económico escogido en la presente investigación, el 71% del sector farmacéutico colombiano está compuesto por empresas dedicadas únicamente a la distribución y comercialización de productos farmacéuticos (MINCIT, 2019b, p. 44). Ahora bien, lo anterior no quiere decir que éste subsector se encuentre aislado. La cadena de suministro o de valor³ del sector farmacéutico, al igual que todas las demás que participan del mercado globalizado, representa una extensa red de proveedores y clientes (Young & Sequeda, 2005a, p. 64), que da lugar a múltiples actividades o transferencias (de mercancía, información, bienes, etc.) y por ello, son concebidas como estructuras frágiles o vulnerables (Young & Sequeda, 2005b, p.70), bien desde el punto de vista logístico u operativo, como por los riesgos de infracción a la reglamentación (de diferentes propósitos) que cobija a cada una de las empresas participantes, que pueden estar en cualquier parte del mundo.

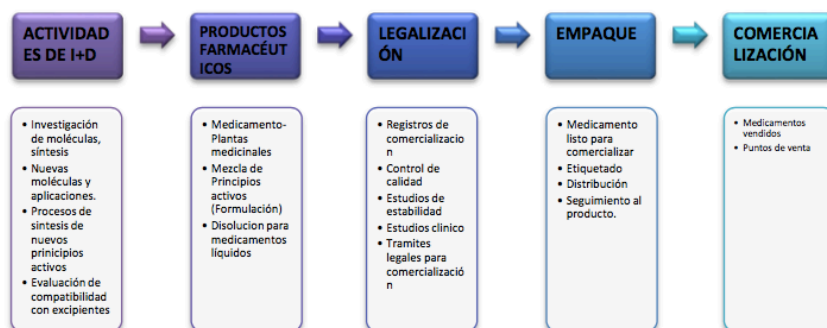
Es decir, las empresas de este sector, pese a tener una tendencia a especializarse en un solo eslabón de la cadena, no pueden desentenderse de la normatividad que les permite establecer múltiples conexiones. Entre los parámetros relevantes en el mundo actual, se considera que es parte de los retos de los participantes en este tipo de sistemas, tener clara la

³ Definida por Young & Esqueda (2005, p.64) como “una serie de entidades conectadas por medio de la relación comprador-vendedor, que se inicia con las materias primas básicas que son extraídas de la tierra o cosechadas hasta llegar al producto terminado en las manos del consumidor final.”

relación de cada eslabón que compone su cadena de suministro con los derechos humanos (Human Rights Watch, 2016, p. 5).

Figura 1

Cadena de valor del sector farmacéutico. Fuente: Corporación Biontropic.



Características relevantes de las empresas dedicadas a la distribución y la comercialización de medicamentos en Colombia y su sector privado

El actual Sistema General de Seguridad Social en Salud colombiano (SGSSS), estableció la obligatoriedad de la afiliación de los nacionales a uno de los dos regímenes de salud: contributivo o subsidiado, de acuerdo a su capacidad de pago; y definió la existencia de un Plan de Beneficios en Salud –PBS- (antes Plan Obligatorio de Salud- POS) que incluye todos los beneficios que tiene un afiliado al sistema. A raíz de dicha estructura, como lo describen Vásquez, J., Gómez, K. y Rodríguez, S. (2010 p. 201), se instauraron dos elementos de política farmacéutica definidos en el país: los medicamentos esenciales, correspondientes con los planes de atención básica y el plan de beneficios en salud; y, por otro lado, los medicamentos genéricos, que dieron paso a la competencia en el mercado. Con ello, el

mercado de medicamentos colombiano quedó dividido en los canales de distribución institucional o dependiente y el privado o independiente.

El primero de ellos está integrado por las actividades que permiten la entrega de productos farmacéuticos dentro de las Instituciones Prestadoras de Salud –IPS- o por farmacias adscritas a las Entidades Prestadoras de Salud –EPS- a sus afiliados⁴. Este canal de distribución comprende entre otros, a los recién denominados *gestores farmacéuticos*: empresas que pueden ser de total composición privada, pero cuya actividad se desarrolla por encargo contractual de los actores del SGSSS (Ley 1966 de 2019). Si bien su relación puede regirse por la ley comercial, la principal característica es que utilizan recursos públicos asignados a la salud y, por ende, están irradiados por la legislación colombiana en materia de contratación pública.

Por su parte, el canal independiente o privado, que es el que servirá de referente para la presente investigación, es aquel desarrollado en establecimientos farmacéuticos⁵ mayoristas o minoristas⁶, cuya contratación se rige por las normas comerciales y que participan en las reglas de oferta y demanda como cualquier otra actividad comercial. Al realizar una consulta en la página del Registro Único Social y Empresarial –RUES- se evidencian los siguientes datos para octubre del año 2020:

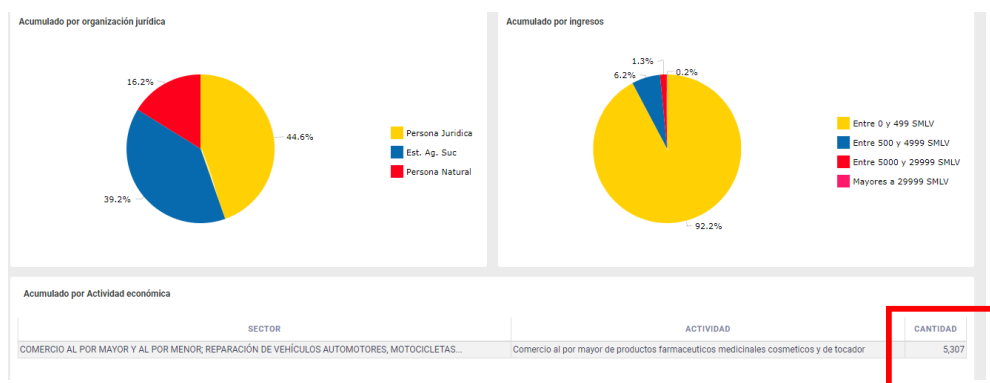
⁴ Decretos 2200 de 2005 y 2330 de 2006 y Resolución 1403 de 2007.

⁵ En los términos de la Resolución 1403 de 2007 del del Ministerio de Salud y la Protección Social, entiéndase por establecimiento farmacéutico: *todo establecimiento dedicado a la producción, almacenamiento, distribución, comercialización, dispensación, control o aseguramiento de la calidad de los medicamentos, dispositivos médicos o de las materias primas necesarias para su elaboración y demás productos autorizados por ley para la comercialización en dicho establecimiento.*

⁶ En los términos de la Resolución 1403 de 2007 del Ministerio de Salud y la Protección Social: *Los mayoristas son los laboratorios farmacéuticos, a los que se les aplica la presente normatividad en las condiciones señaladas en el párrafo primero del artículo 2º, de la resolución que adopta el presente Manual, Agencias de Especialidades Farmacéuticas y los Depósitos de Drogas. Los minoristas son la Farmacia-Droguería y la Droguería.* Estos últimos están definidos en el artículo 34, literal *d* de la Ley 1122 de 2007.

Figura 2

Sector distribución y comercialización de productos farmacéuticos. Fuente: Registro Único Social y Empresarial [Rues]



Nota: Figura creada a través de selecciones propias dentro de la página web del RUES, y de acuerdo con la Circular 003 del 19 de diciembre de 2019 de la Superintendencia de Industria y Comercio y sus criterios de búsqueda.

Sobre este punto, se destaca el gran número de empresas que componen el sector en el país, y que, si bien el mercado puede estar compuesto en gran parte por droguerías cuyo propietario es una persona natural, muchas de ellas ubicadas en pequeños municipios del país, es decir, con un campo comercial limitado, lo cierto es que el sector privado de la distribución y la comercialización colombiano, también está compuesto por cadenas de droguerías organizadas como personas jurídicas, con exigencias societarias y corporativas. Es en éstas últimas donde se presentaría una mayor acogida a la formulación de políticas corporativas y de cumplimiento. Sin insinuar que el objetivo de la presente investigación, no pueda servir de referente para estructuras más sencillas del mismo mercado.

Pese a las diferencias estructurales y logísticas que pueden tener, tanto el sector institucional como el privado prestan el denominado *servicio farmacéutico*, que es definido por el Decreto 2200 de 2005 como aquel

(...) servicio de salud responsable de las actividades, procedimientos e intervenciones de carácter técnico, científico y administrativo, relacionados con los medicamentos y los dispositivos médicos utilizados en la promoción de la salud y la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la enfermedad, con el fin de contribuir en forma armónica e integral al mejoramiento de la calidad de vida individual y colectiva.

Por ello, pese a que el canal privado goza de autonomía en el mercado, y que gracias a ello puede, por ejemplo, competir con medicamentos de venta libre o no sujetos a fórmula médica; la prestación del servicio farmacéutico está indudablemente ligada a la satisfacción de un servicio público como lo es la salud, y por tanto es consecuente la robustez de su regulación (Vásquez, et.al, 2010, p. 199), así como la intervención del Estado con instituciones de control como el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos –INVIMA-.

Pese el carácter mayormente técnico que compone la regulación del sector farmacéutico, centrado en aspectos de calidad, sanitarios, comerciales y de información (Vásquez, et.al, 2010, p. 203), al final del segundo capítulo, se reseñarán algunos aspectos de su marco jurídico específico, que permiten dar con el status actual de las obligaciones que tienen las empresas de la distribución y la comercialización de productos farmacéuticos del sector privado en materia de protección a los derechos humanos.

Es importante aclarar en este punto, que, el servicio farmacéutico privado, al igual que las demás actividades comerciales, puede definir sus stakeholders según las

clasificaciones más generales de la doctrina, tales como empleados y clientes, accionistas/inversores, proveedores, entes reguladores/gobiernos, competidores, medios de comunicación y comunidad (Barrio, E. y Enrique, A. M.a, 2018, p.6). Sin embargo, como no existe una clasificación exacta o predeterminada para el sector, sino que, por lo general obedece a las características propias de cada empresa, a su ambiente interno y externo y las fluctuaciones de los mismos (Falcao y Fontes, 1999), de acuerdo a su regulación, que indica que es un servicio que tiene el fin de contribuir en forma armónica e integral al mejoramiento de la calidad de vida individual y colectiva, se considera que en especial los clientes, deben ser vistos en la presente investigación, más allá del foco de interés económico en el que las empresas centran sus intereses y esfuerzos, desde la perspectiva en la que todo ser humano es sujeto de protección, a la luz de los tratados internacionales en derechos humanos.

Segundo capítulo: identificación del marco jurídico base para la formulación de una política en derechos humanos para el sector privado de la distribución y la comercialización de productos farmacéuticos

A continuación, se reseñarán algunos instrumentos del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH) que permitirían la formulación de una política empresarial en la materia. Al final del capítulo, se abordará la regulación específica del sector que se estudia, y a partir de la cual, se pueden extraer principios y derechos que impactan a los derechos humanos. Igualmente, se hará mención a algunas herramientas que, sin tener carácter de *hard law*, han sido inspiradas en el panorama internacional y buscan promover y orientar la participación empresarial activa en la defensa de éstos derechos en Colombia.

¿Qué es una política empresarial en Derechos Humanos?

Para cumplir con el cometido descrito, primero se hace necesario definir qué es una política empresarial en derechos humanos, y qué elementos la conforman. La Oficina del Pacto Global de las Naciones Unidas y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, la definen como una *declaración pública adoptada por la máxima autoridad gubernamental de la empresa que la compromete a que respete las normas internacionales de derechos humanos* (2011, p. 4), y que, más allá de una declaración, implica la adopción de procedimientos para identificar, prevenir y mitigar riesgos de derechos humanos, así como para la reparación de los efectos negativos. Una política empresarial en derechos humanos puede ser independiente o estar incluida en otros documentos como códigos, declaraciones de principios o valores, y presentarse como parte de la documentación pública o web de una empresa (Oficina del Pacto Global de las Naciones Unidas & Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2011, p.4)

Los mencionados organismos establecen tres componentes mínimos que debe tener una política empresarial en derechos humanos (Oficina del Pacto Global de las Naciones Unidas & Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2011, p.3):

- *Un compromiso explícito de respetar todos los derechos humanos que se refieran a las normas internacionales de derechos humanos.*
- *Disposiciones sobre derechos laborales y en el lugar de trabajo.*
- *Disposiciones sobre derechos no laborales, o que obedezcan a características especiales de una industria o sector y a sus prioridades.*

Para contribuir a la estructuración de esos componentes, se han desarrollado a lo largo del tiempo diversas herramientas que las empresas pueden estudiar e implementar

de manera voluntaria, y de acuerdo a lo que más se ajuste a sus necesidades e intereses. Al respecto pueden mencionarse: *Hacer negocios respetando los derechos humanos: Human Rights traslated 2.0 A bussines reference guide* (Monash University, Oficina del Pacto Global de las Naciones Unidas & Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2017), *Una herramienta guía para las empresas* (Shift, Oxfam y Global Compact Network Países Bajos, 2016), *Guía para la debida diligencia en DDHH y DIH en la cadena de suministro* (Guías Colombia y Fundación Ideas para la Paz, 2014), *Guía para las empresas, cómo desarrollar una política de derechos humanos* (Oficina del Pacto Global de las Naciones Unidas y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2011), *A human rights toolkit for promoting bussines respect form human rights* (International Service for Human Rights (ISHR), 2015). Se resalta que, entre éstas y otras existentes, existen algunas que bien pueden guiar desde cero la implementación, o brindar refuerzo en los conocimientos o programas de mejora corporativos.

Respecto de la relevancia de las políticas empresariales en DDHH, debe señalarse que, en el plano del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, incluso en el ámbito empresarial, los diferentes instrumentos están dirigidos a sentar las bases de la responsabilidad de los Estados por las violaciones a DDHH que causen terceros (REDESCA, 2019, pp.62-69). Sin embargo, se considera que el respeto por los derechos humanos “*es una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas (...)*” (REDESCA, 2019, p.93). Es decir, se trata de un deber independiente de la regulación de los Estados, así como de los riesgos, beneficios o costos que representen los derechos humanos en una empresa (Bağlayan, B., Landau, I., McVey, M. & Wodajo K., 2018, p. 6). Por ello, se estima que las buenas prácticas empresariales, tales como el desarrollo de

políticas internas, permiten que se detecten y solucionen las violaciones potenciales antes de que ocurran (Mehra, en Rodríguez, 2018, p. 218).

Por ello, si bien ha sido enérgica y tradicional la posición de que los Estados son los únicos y directos garantes de la protección internacional de los DDHH (Engström, 2002, p.27), y que, solo a través de las regulaciones nacionales que desarrollen, se establecería el marco jurídico de responsabilidades de otros actores (a través de medidas apropiadas para promover la protección de los DDHH, prevenir su vulneración, investigar, castigar y reparar), la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece en su artículo 30 que sus disposiciones no pueden interpretarse en el sentido de que se confiera el derecho a los Estados, instituciones o personas de realizar actos tendientes a la supresión de los derechos y libertades proclamadas.

Empresas y Derechos Humanos

De acuerdo con lo anterior, se hace trascendental comprender el papel activo que tienen las empresas en la identificación de los DDHH sobre los cuales tienen o pueden tener incidencia según su actividad, tamaño, composición de la cadena de valor o distribución, ubicación y actores involucrados. Adicionalmente, si bien en ocasiones no existan directrices dirigidas a un sector puntual, como puede ser el caso de la distribución y la comercialización de productos farmacéuticos, por la especialidad que representa, no quiere decir que sea una causal para apartarse de la inspiración que pueden brindar todos los parámetros del DIDH.

Sistema Universal de Derechos Humanos

A partir de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, la Asamblea General de las Naciones Unidas (1948) y sus Estados miembros han promovido

internacionalmente diversos parámetros para la protección de derechos, libertades y garantías fundamentales. Por tanto, la Declaración representa:

un ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación (...)

La declaración contiene las garantías mínimas a partir de las cuales se han desarrollado los DDHH a través de los años, en búsqueda de la dignidad, la igualdad, la libertad y el progreso social, y que alienta a instituciones y particulares, entre los que pueden contarse las empresas, a inspirarse de ella (artículo 30).

Posteriormente, con la expedición del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales- PIDESC-** (1966), se consagraron garantías que concurren en las actividades empresariales, tales como el derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7), entre otros derechos que podrían promoverse desde ellas (como la educación y la cultura), y garantías que tocan directamente al sector que aquí se estudia, como el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental (artículo 12), que incluye la creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad.

En el año 2011, como parte de la puesta en práctica del marco para *proteger, respetar y remediar*, la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, publicó los **Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos o Principios Ruggie**, los cuales están basados en el reconocimiento de tres premisas:

a) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales;

b) El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos;

c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.

Para el fin que evoca la presente investigación, la premisa *b)* parte de la base de que los principios Ruggie son aplicables a todas las empresas, tanto *transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura*. Éstos principios se dividen en fundacionales y operacionales. Los primeros sientan las bases de lo que debe ser el respeto, la responsabilidad, la prevención, y los compromisos; que en general, resumen los retos que el Sistema Universal de los Derechos Humanos impone a las empresas.

Los principios operacionales del catálogo, en cambio, presentan un enfoque más práctico para la protección de los DDHH desde las empresas. El primero de ellos se refiere a una *política* que exprese el compromiso de la empresa con los derechos humanos. Al respecto se menciona que ésta debe ser aprobada por el órgano directivo superior, provenir de una asesoría interna o externa, indicar lo que se espera en relación con los derechos humanos, de parte de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios, publicarse interna y externamente y verse reflejada en las demás políticas operativas de la empresa.

Los demás principios operacionales comprenden otro tipo de acciones que pueden emanar de dicho compromiso político, tales como la *debida diligencia* o evaluación del impacto real y potencial de las compañías sobre los DDHH, de acuerdo con sus particularidades, así como de *las consecuencias negativas reales y potenciales que causan en los DDHH*, preferiblemente como un ejercicio previo a cada actividad empresarial propuesta, incluyendo consultas sustantivas con los grupos posiblemente afectados. Lo anterior, permitiría la *integración de conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas*, y por último, realizar un *seguimiento de la eficacia de su respuesta*, basándose en indicadores cualitativos y cuantitativos, tomando en cuenta fuentes internas y externas, y en especial cuando tienen influencia sobre poblaciones vulnerables; *comunicar e informar*, sobre las consecuencias de sus actividades sobre los DDHH, determinando una forma y una periodicidad para entregar la información; *implementar medidas de reparación* dirigidas a las víctimas mediante medios legítimos. Finalmente, los dos últimos principios operativos se engloban en *cuestiones de contexto* que la empresa debe tener en cuenta, es decir, aspectos relacionados con sus características especiales.

En general, los principios Ruggie conforman el marco más completo del Sistema Universal de Derechos Humanos para que una empresa de cualquier sector establezca sus necesidades y retos en la materia.

Por otro lado, dentro del marco mínimo internacional en materia de derechos humanos que la ONU espera sea acogido por las empresas, se encuentran los derechos fundamentales establecidos en la **Declaración de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-** (1988), que deben servir de ruta para las empresas, sobre todo cuando son las generadoras de empleo en la sociedad, complementando con los convenios y

recomendaciones internacionales que desarrollan puntualmente dichas garantías⁷. Vale la pena mencionar la iniciativa de la OIT con la ***Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social*** (2017). Es tripartita porque involucra a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los países de origen de las empresas y de los países anfitriones, así como a las empresas multinacionales. Frente a estos últimos actores, la declaración reconoce la complejidad que representa estar al tanto completamente de la estructura, operaciones y planes de las empresas con un campo de acción internacional, pero reconoce que son empresas que, por tener un rol importante en la economía de sus países y las relaciones internacionales, pueden contribuir a la promoción del bienestar económico o social, a la mejora y creación de oportunidades y al ejercicio efectivo de los derechos humanos, concebidos aquí, de acuerdo con el catálogo de los principios Ruggie, ya enunciados.

Otro de los instrumentos que cabe destacar en el marco de la ONU es el ***Pacto Global*** (2020), que, a su vez, busca desarrollar los ***Objetivos de Desarrollo Sostenible- ODS- de la agenda 2030*** (2015), los cuales configuran grandes retos para actores del progreso mundial entre los que se cuentan las empresas. Por ello, su objetivo es que éstas adopten 10 principios en sus estrategias y operaciones para contribuir a un mercado global más equitativo e incluyente, en donde una de las temáticas es los derechos humanos, bajo

⁷ El anexo I de la Declaración Tripartita contiene la Lista de declaraciones, convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y otros documentos de orientación de la OIT relacionados con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

el cual, las empresas se comprometen con el respeto a los mismos, como han sido reconocidos universalmente y de acuerdo a su ámbito de influencia y se abstienen de actuar como cómplices directas, indirectas, a través de sus representantes o alcanzando algún beneficio, o de manera silenciosa, en la violación de DDHH.

Como dato importante en la presente investigación, sobre todo por el sector estudiado, para la adhesión voluntaria al Pacto Global, las empresas y otros actores pueden hacerlo en calidad de *participants* o *signatories* a través de las redes locales del Pacto. En Colombia, existen actualmente 330 empresas (contando grandes y pequeñas) que hacen parte del Pacto, y de ellas, solo 5 corresponden con empresas del sector farmacéutico y de la biotecnología, en contraste con el gran número de empresas que componen el sector.

Figura 3.

Empresas del sector farmacéutico adheridas al Pacto Global en Colombia

5 results 10 per page ▾

NAME	TYPE	SECTOR	COUNTRY	JOINED ON
ALURA ANIMAL HEALTH & NUTRITION S.A.S	Small or Medium-sized Enterprise	Pharmaceuticals & Biotechnology	Colombia	2019-04-29
Audifarma S.A.	Company	Pharmaceuticals & Biotechnology	Colombia	2014-08-12
Pfizer S.A.S.	Company	Pharmaceuticals & Biotechnology	Colombia	2013-09-13
Casa Científica Blanco & Cia	Small or Medium-sized Enterprise	Pharmaceuticals & Biotechnology	Colombia	2008-10-20
Novartis de Colombia	Company	Pharmaceuticals & Biotechnology	Colombia	2005-01-25

Nota: Tomada de <https://www.unglobalcompact.org/> el 21 de septiembre de 2020.

Sistema Interamericano de Derechos Humanos

Recientemente, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos –CIDH- a través de su Relatoría Especial sobre Derechos Económicos Sociales Culturales y Ambientales –

REDESCA- presentó el *Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos* (2019), que sintetiza diversos pronunciamientos e investigaciones llevadas a cabo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos y fija por primera vez criterios frente al tema, en el entendido de que hay ciertos elementos comunes que comparten las empresas de la región y *cuya incorporación es fundamental en la adopción de marcos normativos, estrategias y mecanismos para abordar y orientar el tratamiento de los desafíos en este campo desde un enfoque de derechos humanos* (REDESCA, 2019., p. 33).

Si bien el informe dedica un capítulo a las obligaciones del Estado que emanan de la *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre* (1948) y la *Convención Americana sobre Derechos Humanos* (1969), y su compromiso cada vez más vigente frente a la protección de los DDHH en el marco de actividades empresariales, la CIDH identifica los efectos de las obligaciones internacionales de los Estados en materia de derechos humanos sobre las empresas (REDESCA, 2019., p. 93), indicando que éstos han sido incluso objeto de casos contenciosos en la Corte Interamericana. Si bien ésta se ha limitado al análisis de la responsabilidad del Estado, *no elude referirse en su parte considerativa y según cada supuesto fáctico al involucramiento de empresas en las violaciones de derechos humanos alegadas*. (REDESCA, 2019, párr. 181), especialmente, como indica Cantú, es en lo relacionado con la debida diligencia, *lo que marca un precedente importante sobre el potencial de que las empresas sean materialmente responsables de violaciones a derechos humanos* (2017, p.78), demostrando una extensión cada vez mayor hacia las empresas del compromiso con el DIDH. Al respecto, pueden nombrarse algunas referencias:

En el **Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras** (1988), la Corte resaltó que hay violaciones a derechos humanos cometidas por entes privados, que terminan acarreado responsabilidad estatal por violación al deber de prevenir. En **Ximenes Lopes vs Brasil**

(2006) las empresas contratadas por el sector público para prestar servicios a su cargo, son consideradas “un brazo” estatal, por lo que el Estado debe conservar su responsabilidad de fiscalizar dichas actividades. En la sentencia de fondo del caso **Pueblos Kaliña y Lokono Vs. Surinam** (2015), la Corte indicó que las actividades mineras realizadas por empresas privadas generaron afectaciones al medio ambiente y a los derechos de los pueblos indígenas. Frente al caso, destacó la aplicación de los principios Ruggie, bajo los cuales las empresas deben prevenir, mitigar y responder por las violaciones que causen a los DDHH en dichas comunidades.

En informes como *CIDH. Verdad, Justicia y Reparación: Cuarto informe sobre la situación de derechos humanos en Colombia*. (2013), se mencionó la estrecha relación entre el asentamiento de empresas y el incremento de violaciones de derechos humanos en comunidades como las indígenas, y la necesidad del seguimiento del Estado a proyectos extractivos, de inversión y desarrollo. También se hizo referencia a las deficiencias en la prestación de los servicios de salud en las cárceles del país por particulares que han sido contratados por el Estado, indicando que según los mismos informes de entidades de control, ni la prestación de servicios de salud ni la entrega de medicamentos están en línea con el respeto a los DDHH de los reclusos.

Se resaltan también opiniones consultivas de la Corte IDH como la como la OC-18/03, en la que la Corte indica que la legislación dirigida a promover los derechos humanos a la igualdad y no discriminación para acceso al empleo y los servicios, aplica también para la empresa privada; en la 22/16 se indicó la importancia del artículo 36 de la carta de la OEA en el sometimiento de las empresas transnacionales a la legislación de los países en los que participan, así como a sus convenios y tratados internacionales. Por último, en la opinión consultiva y 23/17, la Corte refirió los principios de prevención, mitigación y reparación que

deben seguir las empresas por la violación que causen a los derechos humanos, de acuerdo con lo establecido en los principios rectores o *Ruggie*.

Por otro lado, desde la CIDH, cabe destacar dos recientes informes de fondo presentados a la Corte IDH. El primero, sobre el caso **Martina Vera respecto de Chile**, relacionado con el derecho a la salud de una menor de edad, en el cuál se señaló que cuando el Estado establece vínculos con particulares para la prestación de servicios de salud, la búsqueda de rentabilidad económica para el sistema, no pueden socavar derechos de grupos especiales como la niñez (CIDH, 2019). Y el informe del caso **‘Opario Lemoth Morris y Otros (Buzos Miskito)’ respecto de Honduras** (2019) en el que se resaltó la incidencia de las empresas en el aprovechamiento de trabajadores en condiciones de vulnerabilidad como la pobreza, y la vulneración paralela los derechos al trabajo en condiciones justas y equitativas, la salud y la seguridad social.

La discusión de DDHH y empresas ha adquirido también relevancia en la celebración de audiencias por parte de la CIDH, en donde, según el informe de REDESCA (2019, p.27), entre 2016 septiembre de 2019, el tema fue planteado en 37 audiencias. Por ejemplo, en la audiencia sobre derecho a la salud y falta de medicamentos en las Américas, realizada en el 159 Periodo de Sesiones (CIDH, 2016) se mencionaron graves problemas de la industria farmacéutica, relacionados con los intereses económicos y corporativos sobre los mismos, especialmente por los derechos sobre las patentes que resquebraja el derecho al acceso a los medicamentos.

Es igualmente importante destacar en el Sistema Interamericano, el **Protocolo De San Salvador** (1988), que resalta que el desarrollo de los derechos económicos, sociales y culturales, es clave para la dignidad humana. En ese sentido, y por bloque de constitucionalidad, resulta de trascendencia para todas las empresas que operan en Colombia,

pues en la Constitución Política de 1991, se indica que éstas como célula base del desarrollo, tienen una función social que implica obligaciones (artículo 333) y en su actividad, es determinante si son activas o pasivas frente a derechos como a los laborales o los relacionados con personas vulnerables como los niños, las personas de la tercera edad o en condición de discapacidad. De ahí que resulta de amplia relevancia el complemento que brindan otros instrumentos del sistema interamericano como la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer** (1994), la **Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad** (1999), la **Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia** (2013), **Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia** (2013), la **Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores** (2015), entre otros.

Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales: OCDE

Cabe destacar iniciativas de otros organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos-OCDE- que concibe como un verdadero código de conducta responsable su documento sobre ***Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales***, el cual, en su última actualización, incluyó un capítulo específico sobre DDHH, basado en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU. El documento contiene también un enfoque importante relacionado con la responsabilidad de las empresas a lo largo de las cadenas de suministro, que va muy de la mano con la **Guía de debida diligencia para una conducta empresarial**

responsable OCDE (2018), que, con el ingreso oficial de Colombia al organismo en abril de 2020, puede resultar de inspiración para las empresas en general.

Algunos instrumentos de Derechos Humanos y empresas en Colombia

Si bien no existe una regulación específica para tratar el tema de empresas y derechos humanos en el país, entidades gubernamentales y no gubernamentales, han desarrollado algunas guías que nutren el tema de la presente investigación. Se destaca la iniciativa de Guías Colombia en Derechos Humanos (DDHH) y Derecho Internacional Humanitario (DIH), un grupo multiactor que ha desarrollado instrumentos como ***Guía para la debida diligencia en DDHH y DIH en la cadena de suministro (2018)*** para promover medidas preventivas y correctivas para gestionar riesgos con sus clientes y proveedores.

La fundación ideas para la paz y la Embajada Británica en Bogotá (2012), desarrollaron un instrumento denominado ***Libro Blanco sobre Empresas Y Derechos Humanos en Colombia*** cuyo principal propósito es promover el comercio sostenible para el desarrollo mundial y especialmente para fortalecer los lazos e inversiones entre Reino Unido y Colombia. El documento toca un tema álgido pero importante para las empresas que operan en Colombia, como lo es el conflicto armado y disposiciones del Derecho Internacional Humanitario- DIH- .

Entre los años 2012 y 2013 se empezó a gestar en el país una política pública integral de derechos humanos, y en el año 2014 se entregó como insumo para las entidades estatales la ***Estrategia de Derechos Humanos 2014-2034***. Luego, en el 2015 se hizo realidad la expedición de un ***Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas*** (Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, 2015) como política pública que reafirma el compromiso estatal y para que las actividades empresariales contribuyan al desarrollo del

país de una manera respetuosa con los DDHH. El instrumento ha sido objeto de seguimiento mediante informes de avance en su implementación⁸ y de actualización, haciendo énfasis en el deber de respetar los DDHH por parte de las empresas, en la debida diligencia y las acciones que se desprenden de la misma, así como en la importancia de desarrollar *mecanismos de reparación a nivel operacional*. Es decir, procesos de remedio no judiciales, sino surgidos y establecidos en las empresas cuando lesionen los DDHH.

Normativa específica del sector privado de la distribución y la comercialización de productos farmacéuticos que se relaciona con los derechos humanos.

En el marco jurídico nacional no existe una norma expresa dirigida a la protección de los derechos humanos por parte de las empresas dedicadas al sector privado de la distribución y la comercialización de productos farmacéuticos, pero en su regulación, se encuentran principios, derechos fundamentales o elementos normativos, cuyo desarrollo y cumplimiento impacta los derechos humanos de un conjunto diverso de grupos de interés. Para identificarlos, se acudirá a las normas más relevantes, puesto que, como el mismo Ministerio de Salud y la Protección Social lo ha señalado, dicho cuerpo normativo “*es de gran extensión, lo cual dificulta su consulta y la definición de una agenda vinculada*” (2012, p.17):

Constitución Política de Colombia de 1991: Además de los principios fundantes del Estado Social de Derecho y la búsqueda del interés general y la protección de la salud y la vida de todas las personas, se destacan los artículos 49 sobre el derecho a la salud, partiendo de la naturaleza del servicio farmacéutico y la obligación del Estado de establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por empresas privadas. El artículo 78 sobre la responsabilidad de quienes, en la producción y comercialización de bienes y servicios,

⁸ Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, Informe de avances en la implementación, mayo de 2017 y Segundo Informe de seguimiento 2017-2018.

atenten contra la salud, la seguridad y el adecuado aprovisionamiento de consumidores y usuarios y sobre el control de calidad a los bienes y servicios que debe hacer la ley, incluyendo lo relativo a la información que se entrega al público en la comercialización. Por último, el artículo 333 sobre las obligaciones que emanan de la función social de las empresas, así como los límites que el Estado puede imponer para proteger el interés social como excepción al principio de libertad de empresa.

Ley 100 de 1993, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones: Como se había mencionado con anterioridad, la estructuración del SGSSS dio paso a la consolidación de los canales institucional y privado de distribución y comercialización de productos farmacéuticos y con ello a una serie de obligaciones y principios a los que deberían sujetarse todas las entidades relacionadas con la prestación del servicio de la salud: eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación⁹. Se resalta también la creación del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos-INVIMA- como autoridad sanitaria nacional, puesto que de éste emanan múltiples directrices que buscan la calidad en los bienes y servicios ofrecidos por el sector. A partir de ésta ley, también se alentó a la creación de la Comisión Nacional de Precios de Medicamentos y Dispositivos Médicos, bajo la cual, posteriormente, se establecieron regímenes de precios de medicamentos que repercuten directamente en los derechos de los consumidores. Puntualizando en la presente investigación, para las droguerías y farmacias droguerías (comercialización minorista) aplica el régimen de libertad vigilada, lo que implica que el Estado simplemente promueve *“un margen justo entre el precio de compra a*

⁹ Ver: artículo 2º Ley 100 de 1993.

distribuidores mayoristas y el de venta a los consumidores” (Ministerio de Salud, 2019, p. 2).

Ley 1122 de 2007, Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones: Dentro de las modificaciones que esta norma realiza al SGSSS, se destaca la inclusión del concepto de salud pública (artículo 32) como el conjunto de políticas que buscan garantizar la salud de la población de manera individual y colectiva y en donde se espera la participación responsable de todos los sectores de la comunidad. De igual forma, se adiciona a las funciones del INVIMA, la garantía de la señalización de medicamentos que permita su identificación en cualquier parte de la cadena de distribución de tal forma que se eviten la falsificación, adulteración, vencimiento y contrabando de los mismos, lo cual repercute directamente en los derechos del consumidor final.

Ley 1438 de 2011, por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones: Esta reforma al sistema de salud en el país, busca su fortalecimiento a través de acciones coordinadas entre Estado, instituciones y sociedad. Ratifica expresión que el eje del SGSSS debe ser la persona humana, sumado a que, al actualizarse sus principios, se incluye el de *prevalencia de derechos* (artículo 3.5), como el compromiso que deben asumir todos los actores involucrados en materia de salud para proteger a las personas vulnerables. Se habla también de atención humanizada, enfoque diferencial y corresponsabilidad no solo de las personas que acceden a los servicios, sino también de las instituciones públicas y privadas. Adicionalmente, si bien existe un desarrollo normativo especial en Colombia para hacerle frente a los actos de corrupción y soborno¹⁰,

¹⁰ LEY 1474 DE 2011 o estatuto anticorrupción.

temas íntimamente ligados a los derechos humanos, es importante mencionar que esta norma, prohíbe las prebendas o dádivas en el sector de la salud, e incluye en los actores que deben sujetarse a la misma a las *empresas farmacéuticas productoras, distribuidoras, comercializadoras u otros* (artículo 106).

Decreto 677 de 1995, Por el cual se reglamenta parcialmente el Régimen de Registros y Licencias, el Control de Calidad, así como el Régimen de Vigilancia Sanitaria de Medicamentos, Cosméticos, Preparaciones Farmacéuticas a base de Recursos Naturales, Productos de Aseo, Higiene y Limpieza y otros productos de uso doméstico y se dictan otras disposiciones sobre la materia.: Además de contener el régimen de registros y licencias sanitarias, que son disposiciones técnicas y de calidad que impactan los derechos de los consumidores, en su artículo 79 señala cómo debe realizarse la publicidad de los medicamentos y la responsabilidad que asumen los comercializadores por apartarse de las normas técnicas y sanitarias en su material publicitario y promocional y cuando con ello causan consecuencias en la salud individual y colectiva. Esta norma debe leerse en concordancia con la ***Circular 007 de 2017*** de la Superintendencia de Industria y Comercio en donde se regula el Precio por Unidad de Medida (PUM) para la comercialización de productos a nivel nacional.

Resolución 1403 de 2007, Por la cual se determina el Modelo de Gestión del Servicio Farmacéutico, se adopta el Manual de Condiciones Esenciales y Procedimientos y se dictan otras disposiciones.: Determina el modelo de Gestión del Servicio Farmacéutico y se adopta el Manual de Condiciones Esenciales y Procedimientos. En esta norma se sentaron objetivos y principios que encajan claramente con el papel del servicio farmacéutico en la protección de derechos humanos y no solo frente al de la salud. El servicio farmacéutico debe propender por la materialización de los principios de: accesibilidad, conservación de la

calidad, continuidad, eficacia, eficiencia, humanización, imparcialidad, integralidad, investigación y desarrollo, oportunidad, promoción del uso adecuado de medicamentos y dispositivos médicos y seguridad. Ya desde el año 2005 con el decreto 2200 se había compelido a la creación de sistemas de gestión de calidad en todo servicio farmacéutico, que coinciden con uno de los pasos importantes al momento de construir una política en derechos humanos, que es el análisis de riesgos en las actividades del sector.

Decreto 780 de 2016, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social: Al recopilar decretos existentes hasta la fecha en materia de servicio farmacéutico¹¹, éste Decreto Único Reglamentario del Sector Salud, resulta de gran importancia, puesto que constata deberes de dicho servicio de salud que atañen directamente en los derechos humanos, tales como: promover y propiciar estilos de vida saludables, prevenir factores de riesgo asociados a los productos que se comercializan e informar sobre su uso adecuado. De igual forma, señala requisitos varios de habilitación y calidad en su funcionamiento.

Ley 1751 de 2015, por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones: Además de regular el derecho fundamental a la salud como un derecho autónomo, se crean derechos y deberes de las personas frente a la prestación de éste servicio (artículo 10). Enlaza la salud con otras garantías como las de información, dignidad, respeto por las creencias y costumbres, intimidad, y el derecho a recibir servicios de calidad técnica y humana, entre otros.

¹¹ Como los Decretos 2200 de 2005 y el 2330 de 2006.

Ley 9 de 1979 o Ley sanitaria: Es el punto de partida para la reglamentación de muchas normas relacionadas con los medicamentos, con la finalidad de que cada una de las actividades relacionadas con su cadena de valor, estén alineados con la conservación de la salud y el bienestar humano (Alfonso Ávila, 2014), por ello, contiene directrices generales sobre elaboración, envase o empaque, almacenamiento, transporte y expendio de drogas y medicamentos.

Documento CONPES Social 155- Política Farmacéutica Nacional, 2012: La política farmacéutica nacional guiada por los parámetros fijados en el Plan de Desarrollo 2010-2014, fue estructurada bajo *“los principios constitucionales asociados al derecho a la salud, por lo cual los elementos de desarrollo industrial del sector farmacéutico se incluyen solo en la medida en que faciliten el cumplimiento del derecho a la salud.”* (CONPES, 2012, p.7) Lo anterior tiene un alcance trascendental, ya que se busca que quienes participan en la cadena de suministro de los medicamentos, faciliten el cumplimiento de dichos principios. Respecto del sector privado, *“la política promueve la competencia, pero orientada a reducir las asimetrías de poder de los agentes en el mercado, con beneficios para el consumidor y el sistema de salud.”* (CONPES, 2012, p.8). En general, la política traza retos y propuestas para el sector, que deben desarrollarse en cabeza del gobierno y sus entidades de control, pero frente a las cuales debe existir compromiso de parte de los actores involucrados, obedeciendo al principio de corresponsabilidad de los sectores (CONPES, 2012, p.32).

Específicamente en el sector privado, se señalan como aspectos relevantes del diagnóstico del sector que requieren atención especial, como cumplimiento de pruebas prácticas de calidad en la cadena de comercialización de medicamentos, diseño de estrategias de farmacovigilancia postcomercialización (CONPES, 2012, p.30), y la necesidad de tener información clara sobre las cifras de la adulteración y falsificación de medicamentos.

(CONPES, 2012, p.31). Se resalta también a lo largo de la política que es una debilidad del sector la transparencia de la información para la toma de decisiones y la gestión de su talento humano, dirigido a la profesionalización de competencias (CONPES, 2012, pp.8 y 36)

Frente a la anterior recopilación de las normas que pueden tener impacto en los derechos humanos en este subsector, puede decirse que, el derecho principal en ellas es el de la salud porque comprende la esencia misma y su finalidad, y porque como lo ha indicado la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, cuando se trata de cumplir con otras obligaciones en derechos humanos relacionados con el derecho a la salud, la vida o la integridad, *es central que los Estados pongan el contenido de los mismos en el centro de los esquemas y políticas que definen su realización, incluyendo aquellos en donde intervengan agentes privados o empresas, como puede ser la producción y distribución de medicamentos y tecnologías sanitarias o la prestación de servicios médicos.* (REDESCA, 2019, p. 115), actividad que debe ser paralela con las acciones de las empresas encaminadas a la *debida diligencia sobre los impactos de sus actividades en estos derechos, una mayor transparencia en sus operaciones y rendición de cuentas efectiva* (REDESCA, 2019, p. 115)

No obstante, en el capítulo siguiente se busca identificar aquellos otros DDHH que una empresa del sector debería priorizar para formular y posteriormente implementar su política interna en la materia, y por ello, es importante mencionar, que además de la reglamentación específica del sector, existen normas que tienen relevancia para todas las empresas en general en Colombia y que de una manera propositiva para lo que se desarrollará en el tercer capítulo, pueden agruparse en los siguientes grupos:

- **Normas sobre protección de datos personales:** Se destacan las obligaciones impuestas al sector privado por la Ley 1581 de 2012 *Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales* y su decreto

reglamentario 1377 de 2013, en desarrollo de los derechos a la intimidad y a la información (artículos 15 y 20, de la Constitución Política de Colombia), así como por la Ley 1266 de 2008, *por la cual se dictan las disposiciones generales del hábeas data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países y se dictan otras disposiciones.*

- **Normas relacionadas con el derecho al trabajo:** Se ubican en este punto, no sólo los derechos y deberes emanados del Código Sustantivo del Trabajo, sino también las disposiciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo: Ley 1562 del 2012, *por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones*, Decreto 1443 de 2014, *Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, y el Decreto 1072 de 2015 *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*, Código Sustantivo del Trabajo. Así como aquellas que abarcan aspectos relevantes en la sociedad actual, que destacan compromisos especiales que debe desarrollar el sector privado, como la Ley 1010 de 2006 *Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.*
- **Normas Anticorrupción y de Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo:** Incluye múltiples disposiciones del Código Penal Colombiano (sin olvidar que no se ha desarrollado en Colombia la responsabilidad penal de las personas jurídicas), sino también directrices de entidades de vigilancia y control como la Superintendencia de Sociedades, en su

Circular 100-000005 de 2014, y su Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades, capítulo X, y disposiciones anticorrupción, como la prohibición expresa de prebendas o dádivas a trabajadores en el sector de la salud, que incluye a los comercializadores y distribuidores de productos farmacéuticos, contenida en la Ley 1474 de 2011 *por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública*, que también insta a la creación de códigos de conducta ética en el sector empresarial.

- **Normas que protegen al consumidor:** Ley 1480 de 2011, *Por medio de la cual se expide el Estatuto del Consumidor y se dictan otras disposiciones*, entre cuyos objetivos se encuentra la protección al consumidor de los riesgos para su salud, estableciendo derechos y deberes puntuales y procedimientos no sólo para el comercio tradicional sino también para el electrónico.
- **Normas relacionadas con otros derechos fundamentales con relevancia en las empresas privadas:** En el desarrollo legislativo de algunos derechos fundamentales emanados de la Constitución Política de Colombia, se ha dado a las empresas un papel activo para su protección a través de normas como la Ley 1755 de 2015, *Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición*, la Ley 1618 de 2013, *por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad* a través de la cual, se brindan incentivos a las empresas privadas por la vinculación de esta población al sector empresarial. Se encuentra también la Ley 1482 de 2011, que reforma al código penal para garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son

vulnerados a través de actos de racismo o discriminación, la Ley 1780 de 2016, *por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones*, y la Ley 1918 de 2018, *Por medio de la cual se establece el régimen de inhabilidades a quienes hayan sido condenados por delitos sexuales cometidos contra menores, se crea el registro de inhabilidades y se dictan otras disposiciones*. Se resalta que si bien algunas tienen un carácter de aplicación voluntaria, en donde se establecen incentivos por su acogimiento, representan comportamientos esperados por parte del sector empresarial en desarrollo de su rol social dispuesto en el artículo 333 de la Carta Superior.

Tercer capítulo: Mapeo de derechos humanos relacionados con las empresas del sector privado de la distribución y comercialización de productos farmacéuticos.

De acuerdo con la herramienta, *Guía para las empresas, cómo desarrollar una política de derechos humanos* (Oficina del Pacto Global de las Naciones Unidas y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2011, pp.10-13), la formulación de una política en derechos humanos, puede tener unos pasos sugeridos: publicar una corta declaración, asignar responsabilidades a la alta gerencia, integrar todas las actividades empresariales para realizar un análisis de los vacíos de las políticas ya existentes en una empresa, de manera que se identifique si hay derechos humanos cubiertos o desprotegidos, realizar consultas con grupos de interés y establecer expectativas y fijar procedimientos operacionales y prácticas de la empresa. Sin embargo, allí mismo se reconoce que se trata de un proceso dinámico, que puede variar según las necesidades de cada empresa

(Oficina del Pacto Global de las Naciones Unidas, et.al., 2011, p. 3). Dicho documento sugiere a su vez varias herramientas que toman puntos de referencia diferentes para iniciar la tarea de la protección de los DDHH.

Algunos parten de casos prácticos, como *How to Do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*, de la Red del Pacto Global de Países Bajos, Business & Human Rights Initiative (2010), que ilustra casos reales que pueden ser tomados como buenas prácticas en el proceso de sensibilización corporativa sobre el tema.

Otros modelos parten desde el análisis del riesgo, planteando situaciones hipotéticas y cómo deben abordarse a través de políticas, evaluaciones y procedimientos, como es el caso de la *Guía de Evaluación y Gestión de Impactos en los Derechos Humanos*, del Foro Internacional de Líderes Empresarios, la Corporación Financiera Internacional y el Pacto Global de las Naciones Unidas (2010)

Sin embargo, esos parten de la existencia de algunas políticas ya trazadas o un mínimo de camino recorrido en las empresas. En *Guide to Integrating Human Rights into Business Management*, de *Business Leaders Initiative on Human Rights*, el Pacto Global de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, se recomienda iniciar con una familiarización del contenido de los DDHH, y el planteamiento de cuáles son los más relevantes para los negocios (2010, p.6).

Por lo anterior, se considera que, para el propósito de la presente investigación, y teniendo en cuenta cuál es el estado actual del sector frente a la protección de los DDHH, es prioritario revisar y mapear los derechos humanos cubiertos o desprotegidos por el sector, ya que, a partir de allí, será más fácil, no sólo declarar públicamente el compromiso con cada uno de ellos, sino también trazar las demás acciones para protegerlos. Además, partiendo desde este punto, las empresas pueden identificar si esos derechos ya están cubiertos o no

por otras políticas internas, y así establecer prioridades (Oficina del Pacto Global de las Naciones Unidas, et.al., 2011, p.11)

Human Rights Translated: A Business Reference Guide 2.0 es un documento práctico que soporta la metodología aquí planteada, ya que, a partir de la descripción de los derechos contenidos en varios tratados internacionales, busca explicar a los encargados en las empresas, su impacto o relevancia en el mundo de los negocios (Monash University, et al. 2017, p. xvii), y por tanto se utilizará como herramienta metodológica. Adicionalmente, porque permite la correlación de la normativa específica del sector, con la definición de los derechos humanos en tratados internacionales.

Habiendo resaltado ya, por qué la metodología se considera apropiada, se debe reconocer como limitante de la misma, que en el momento de entrar a la práctica deberá complementarse con los elementos estructurales propios de cada empresa, así como con sus intereses.

Lo anterior, porque en el panorama internacional se ha reclamado por abanderados de los DDHH la creación de un instrumento vinculante para la relación de éstos con las empresas¹². No obstante, como ello implicaría en cierta forma el establecimiento de un marco limitado y específico de derechos sobre los que tengan influencia las empresas, el Representante Especial del Secretario General de la ONU sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie, mencionó que ese sería “el lado equivocado de la ecuación”:

¹² Véase por ejemplo el documento de Human Rights Watch publicado en 2016 *Derechos Humanos en las cadenas de suministro, un llamado a favor de una norma internacional vinculante sobre la debida diligencia*. O el proyecto actual (2020) de un tratado vinculante sobre derechos humanos y empresas que se debate en la Organización de Naciones Unidas.

Hay pocos derechos reconocidos internacionalmente, si es que los hay, sobre los que las empresas no puedan incidir, o sobre los que parece que puedan incidir, de alguna manera. Por tanto, las empresas deberían considerar todos esos derechos. Para fines de orientación práctica convendría indicar cuáles son los derechos sobre los que las empresas tienden a incidir con más frecuencia en determinados sectores o situaciones (2008, párr. 51-52).

Siguiendo lo anterior, lo que aquí se pretende no es establecer una lista fija o taxativa de DDHH que inciden sobre el sector estudiado, sino facilitar, para el posible desarrollo y aplicación de una política, la identificación de aquellos que son prioritarios de acuerdo con la misma regulación del sector. Ya en el momento de la práctica, cada empresa podría complementar elementos adicionales de acuerdo con sus características específicas como lo son *los recursos humanos, la seguridad de los activos y del personal, las cadenas de suministro y la participación de las comunidades* (Organización de Naciones Unidas, 2008, párr.51-52). Por lo que se reitera, la identificación de derechos será tentativa.

De esa manera, en primer lugar, se abordará la *Convención Americana sobre Derechos Humanos* (1969) (tabla 1) y seguidamente el *Protocolo adicional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador* (1988) (tabla 2). Los cuáles serán interrelacionados con la normativa específica del sector privado de la comercialización y la distribución de productos farmacéuticos, así como con los grupos normativos identificados en el capítulo anterior, que tienen relevancia para todas las empresas en Colombia. Sobre estos tratados interamericanos, como lo ha descrito la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales –REDESCA-

(...) Los órganos del sistema interamericano han indicado que una violación de los derechos humanos protegidos por la Convención compromete la responsabilidad internacional de un Estado Parte no sólo cuando la violación es perpetrada por sus propios agentes o instituciones, sino también puede generarse

responsabilidad internacional cuando los actos u omisiones que violan un determinado derecho son cometidos por un particular, como son las empresas o actores económicos (...) (2019, p.41, párr. 58)

De esa manera, la interpretación que se le dará a cada uno de los DDHH presentes en ambos tratados, dentro del ejercicio planteado a continuación, corresponde a la definición que presenta el articulado de cada instrumento en sentido estricto. Y la inclusión o exclusión de algunos derechos, se debe fundamentalmente a que se analizan de acuerdo con la misma normativa específica del sector, para efectos de establecer prioridades. Sin querer decir esto, que los demás no tengan importancia, pues se trata de una elección más práctica.

Por ello, después de relacionar aquellos DDHH que tienen vínculos directos con la regulación específica del sector de la distribución y la comercialización de productos farmacéuticos, y en las normas generales para empresas en Colombia, también se identifican otros instrumentos interamericanos de derechos humanos que los refuerzan o potencian:

Tabla 1.
Convención Americana de Derechos Humanos y normas del sector investigado.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES		NORMATIVA COLOMBIANA RELACIONADA		INSTRUMENTOS INTERNACIONALES	
DERECHOS DE LA CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (1969)	¿SE RELACIONA ESPECÍFICAMENTE CON EL SECTOR PRIVADO DE LA COMERCIALIZACIÓN Y LA DISTRIBUCIÓN DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS?	NORMATIVA ESPECÍFICA DEL SECTOR	¿SE RELACIONA CON OTRAS NORMAS QUE IMPACTAN A LAS EMPRESAS EN COLOMBIA?	GRUPO DE NORMAS DEL RÉGIMEN JURÍDICO COLOMBIANO RELACIONADAS	DERECHOS RELACIONADOS EN OTROS INSTRUMENTOS DEL SISTEMA INTERAMERICANO.
Derecho al Reconocimiento de la Personalidad Jurídica	NO	N/A	NO	N/A	
Derecho a la vida	SI	Todas su regulación, por conexidad con el derecho a la salud.	SI	Normas relacionadas con otros derechos fundamentales con relevancia en las empresas privadas	CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA. Artículo 1.1, 2, 3, 7.
Derecho a la integridad personal	SI	Todas su regulación, por conexidad con el derecho a la salud.	SI.	Normas relacionadas con otros derechos fundamentales con relevancia en las empresas privadas	CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA EL RACISMO, LA DISCRIMINACIÓN RACIAL Y FORMAS CONEXAS DE INTOLERANCIA. Artículos: 2, 3, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.xii, 4.xv, 7. CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA TODA

					<p>FORMA DE DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA. Artículo 1.1, 2, 3, 4.i, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.ix, 4.xii, 4.xv, 7.</p> <p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Artículos: III.1.a, III.1.b</p>
Prohibición de la esclavitud y la servidumbre	NO	SI	SI	Normas relacionadas con el derecho al trabajo	<p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA. Artículo 1.1, 2, 3, 4.i, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.ix, 4.xii, 4.xv, 7.</p>
Derecho a la libertad personal	NO	N/A	NO	N/A	
Garantías judiciales	NO	N/A	NO	N/A	
Principio de legalidad y de retroactividad	NO	N/A	NO	N/A	
Derecho a la indemnización	NO	N/A	NO	N/A	

Protección a la honra y la dignidad	SI	Todas su regulación, por conexidad con el derecho a la salud.	SI	<p>Normas relacionadas con el derecho al trabajo</p> <p>Normas relacionadas con otros derechos fundamentales con relevancia en las empresas privadas</p>	<p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA EL RACISMO, LA DISCRIMINACIÓN RACIAL Y FORMAS CONEXAS DE INTOLERANCIA. Artículos: 2, 3, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.xii, 4.xv, 7.</p> <p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA. Artículo 1.1, 2, 3, 4.i, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.ix, 4.xii, 4.xv, 7.</p> <p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Artículos: III.1.a, III.1.b</p> <p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA". Artículos: 1, 2, 3, 4, 5, 6</p>
Libertad de conciencia y de religión	SI	N/A	SI	<p>Normas relacionadas con el derecho al trabajo</p> <p>Normas relacionadas con otros derechos fundamentales con relevancia en las empresas privadas</p>	<p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA. Artículo 1.1, 2, 3, 4.i, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.ix, 4.xii, 4.xv, 7.</p>

Libertad de pensamiento y de expresión	SI	Decreto 677 de 1995, <i>Por el cual se reglamenta parcialmente el Régimen de Registros y Licencias, el Control de Calidad, así como el Régimen de Vigilancia Sanitaria de Medicamentos, Cosméticos, Preparaciones Farmacéuticas a base de Recursos Naturales, Productos de Aseo, Higiene y Limpieza y otros productos de uso doméstico y se dictan otras disposiciones sobre la materia.</i>	SI	Normas sobre protección de datos personales Normas relacionadas con otros derechos fundamentales con relevancia en las empresas privadas	CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA. Artículo 1.1, 2, 3, 4.i, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.ix, 4.xii, 4.xv, 7.
Derecho de rectificación o respuesta	NO	N/A	SI	Normas relacionadas con otros derechos fundamentales con relevancia en las empresas privadas	N/A
Derecho de reunión.	SI	N/A	SI	Normas relacionadas con el derecho al trabajo	N/A
Libertad de asociación.	SI	N/A	SI	Normas relacionadas con el derecho al trabajo	N/A
Protección a la familia.	NO	N/A	NO	N/A	N/A
Derecho al nombre	NO	N/A	NO	N/A	N/A

Derechos del niño	SI	Ley 1751 de 2015, por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones	SI	Normas relacionadas con el derecho al trabajo Normas relacionadas con otros derechos fundamentales con relevancia en las empresas privadas	N/A
Derecho a la nacionalidad.	NO	N/A	NO	N/A	N/A
Derecho a la propiedad privada.	NO	N/A	NO	N/A	N/A
Derecho de circulación y de residencia.	NO	N/A	NO	N/A	N/A
Derechos políticos	NO	N/A	NO	N/A	N/A
Igualdad ante la Ley.	SI	Ley 1438 de 2011, <i>por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.</i> Ley 1751 de 2015, <i>por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones</i> Resolución 1403 de 2007, <i>Por la cual se determina el Modelo de Gestión del Servicio Farmacéutico, se adopta el Manual de Condiciones Esenciales y Procedimientos y se dictan otras</i>	SI	Normas relacionadas con el derecho al trabajo Normas relacionadas con otros derechos fundamentales con relevancia en las empresas privadas	CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA EL RACISMO, LA DISCRIMINACIÓN RACIAL Y FORMAS CONEXAS DE INTOLERANCIA. Artículos: 2, 3, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.xii, 4.xv, 7. CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA. Artículo 1.1, 2, 3, 4.i, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.ix, 4.xii, 4.xv, 7. CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Artículos: III.1.a, III.1.b

		<i>disposiciones.</i> Decreto 780 de 2016, <i>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.</i>			CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELEM DO PARA". Articulos: 1, 2, 3, 4, 5, 6
Protección judicial.	NO	N/A	NO	N/A	N/A
Desarrollo progresivo	NO	N/A	NO	N/A	N/A

Tabla 2.

Protocolo de San Salvador y normas del sector investigado.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES		NORMATIVA COLOMBIANA RELACIONADA		INSTRUMENTOS INTERNACIONALES	
PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (1988)	¿SE RELACIONA ESPECÍFICAMENTE CON EL SECTOR PRIVADO DE LA COMERCIALIZACIÓN Y LA DISTRIBUCIÓN DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS?	NORMATIVA ESPECÍFICA DEL SECTOR	¿SE RELACIONA CON OTRAS NORMAS QUE IMPACTAN A LAS EMPRESAS EN COLOMBIA?	GRUPO DE NORMAS DEL RÉGIMEN JURÍDICO COLOMBIANO RELACIONADAS	DERECHOS RELACIONADOS EN OTROS INSTRUMENTOS DEL SISTEMA INTERAMERICANO.
Derecho al Trabajo	SI	N/A	SI	Normas relacionadas con el derecho al trabajo	<p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA EL RACISMO, LA DISCRIMINACIÓN RACIAL Y FORMAS CONEXAS DE INTOLERANCIA. Artículos: 2, 3, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.xii, 4.xv, 7.</p> <p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA. Artículo 1.1, 2, 3, 4.i, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.ix, 4.xii, 4.xv, 7.</p> <p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS</p>

					<p>LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Artículos: III.1.a, III.1.b</p>
--	--	--	--	--	---

<p>Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo</p>	<p>SI</p>	<p>N/A</p>	<p>SI</p>	<p>Normas relacionadas con el derecho al trabajo</p>	<p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA EL RACISMO, LA DISCRIMINACIÓN RACIAL Y FORMAS CONEXAS DE INTOLERANCIA. Artículos: 2, 3, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.xii, 4.xv, 7.</p> <p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA. Artículo 1.1, 2, 3, 4.i, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.ix, 4.xii, 4.xv, 7.</p> <p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Artículos: III.1.a, III.1.b</p> <p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA". Artículos: 1, 2, 3, 4, 5, 6</p>
--	-----------	------------	-----------	--	--

Derechos Sindicales	SI	N/A	SI	Normas relacionadas con el derecho al trabajo	CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA EL RACISMO, LA DISCRIMINACIÓN RACIAL Y FORMAS CONEXAS DE INTOLERANCIA. Artículos: 2, 3, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.xii, 4.xv, 7.
Derecho a la Seguridad Social	SI	N/A	SI	Normas relacionadas con el derecho al trabajo	CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA EL RACISMO, LA DISCRIMINACIÓN RACIAL Y FORMAS CONEXAS DE INTOLERANCIA. Artículos: 2, 3, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.xii, 4.xv, 7. CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA. Artículo 1.1, 2, 3, 4.i, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.ix, 4.xii, 4.xv, 7.

Derecho a la Salud	SI	Todas su regulación, por conexidad con el derecho a la salud.	SI	Normas relacionadas con otros derechos fundamentales con relevancia en las empresas privadas	<p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA EL RACISMO, LA DISCRIMINACIÓN RACIAL Y FORMAS CONEXAS DE INTOLERANCIA. Artículos: 2, 3, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.xii, 4.xv, 7.</p> <p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA. Artículo 1.1, 2, 3, 4.i, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.ix, 4.xii, 4.xv, 7.</p> <p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA". Artículos: 1, 2, 3, 4, 5, 6</p>
Derecho a un Medio Ambiente Sano	SI	Ley 9 de 1979	SI	Normas relacionadas con la protección al medio ambiente Normas relacionadas con otros derechos fundamentales con relevancia en las empresas privadas	CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA EL RACISMO, LA DISCRIMINACIÓN RACIAL Y FORMAS CONEXAS DE INTOLERANCIA. Artículos: 2, 3, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.xii, 4.xv, 7.
Derecho a la Alimentación	NO	N/A	NO	N/A	N/A
Derecho a la Educación	NO	N/A	NO	N/A	N/A
Derecho a los Beneficios de la Cultura	NO	N/A	NO	N/A	N/A

Derecho a la Constitución y Protección de la Familia	NO	N/A	NO	N/A	N/A
Derecho de la Niñez	SI	Ley 1751 de 2015, por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones	SI	Normas relacionadas con otros derechos fundamentales con relevancia en las empresas privadas Normas relacionadas con el derecho al trabajo	N/A
Protección de los Ancianos	SI	Ley 1751 de 2015, por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones	SI	Normas relacionadas con otros derechos fundamentales con relevancia en las empresas privadas Normas relacionadas con el derecho al trabajo	CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA EL RACISMO, LA DISCRIMINACIÓN RACIAL Y FORMAS CONEXAS DE INTOLERANCIA. Artículos: 2, 3, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.xii, 4.xv, 7. CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA. Artículo 1.1, 2, 3, 4.i, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.ix, 4.xii, 4.xv, 7.

<p>Protección de los Minusválidos</p>	<p>SI</p>	<p>Ley 1751 de 2015, por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones</p>	<p>SI</p>	<p>Normas relacionadas con otros derechos fundamentales con relevancia en las empresas privadas Normas relacionadas con el derecho al trabajo</p>	<p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA EL RACISMO, LA DISCRIMINACIÓN RACIAL Y FORMAS CONEXAS DE INTOLERANCIA. Artículos: 2, 3, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.xii, 4.xv, 7.</p> <p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA. Artículo 1.1, 2, 3, 4.i, 4.ii, 4. vii, 4.viii, 4.ix, 4.xii, 4.xv, 7.</p> <p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Artículos: III.1.a, III.1.b</p>
---------------------------------------	-----------	---	-----------	---	--

CONCLUSIONES

Más allá de ser participantes en el mercado bajo las reglas de la oferta y la demanda, las empresas del sector privado de la distribución y comercialización de productos farmacéuticos, ejercen una actividad estrechamente ligada con el derecho a la salud y la calidad de vida individual y colectiva, que se ve evidenciada en su normatividad más primigenia y a lo largo de su constante y extensa regulación técnica. Por ello, su compromiso por el fortalecimiento de políticas de cumplimiento y que sean generadoras de valor para la competitividad debe ser contundente, máxime cuando es un sector representativo en Colombia, del cual se espera crecimiento desde la óptica mundial, y que se ha venido sofisticando organizativamente.

En el estudio de su normatividad, se evidencia que, pese a no existir una norma que esté expresamente dirigida a la protección de los DDHH en el sector, con las reformas al sistema de salud y la especialización de entidades para la vigilancia del servicio farmacéutico, se ha ido ampliando paulatinamente el ámbito de protección del derecho a la salud, con principios y directrices que buscan la integralidad en el servicio, lo que ha impuesto al sector cada vez más obligaciones que redundan en la protección de derechos conexos. De igual forma, normas de aplicación general en las empresas privadas colombianas, que protegen al consumidor, los datos personales o que previenen la corrupción privada, entre otras, tienen en su esencia un objetivo garantista de DDHH.

En el campo internacional, queda claro que la responsabilidad en la protección a los DDHH, ya no sólo esperada por parte de los Estados, exige acciones empresariales para su prevención, protección y reparación. En el examen de diversas herramientas, se encuentra un abanico de alternativas, bien emanadas de organismos internacionales o adaptadas para

empresas colombianas, que pueden guiar la estructuración de políticas dirigidas a esos objetivos, y que en general buscan que cada empresa apropie la identificación de su responsabilidad e impacto de acuerdo a sus características específicas.

Así entonces, realizar un mapeo o esquematizar los derechos relacionados con las actividades desarrolladas, es una acción recomendada por organismos internacionales y resulta útil en sectores con una regulación técnica, en donde se cree que no existe una relación clara con los DDHH o para ampliar la perspectiva de su influencia sobre los mismos.

Al identificar cuáles son los derechos que representarían un marco referente en la formulación de una política empresarial en DDHH para el sector de la comercialización y distribución de productos farmacéuticos, se encuentra que, si bien el derecho a la salud es el más relevante para el sector, aparecen algunos que, por conexidad amplían su campo de protección, tales como el derecho a la integridad personal, la protección a la honra y la dignidad y el derecho a la igualdad. Particularmente, dichos DDHH hacen parte de los que, a través de las últimas reformas al sistema de salud colombiano, buscan la prestación de un servicio farmacéutico humanizado.

Frente a los DDHH que buscan la protección de los trabajadores, la relación para un marco referente es innegable e irrenunciable por parte de las empresas colombianas. El concepto de lo que deben comprender derechos como la libertad sindical, y las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, está claramente definido en la normatividad y jurisprudencia del país y orientadas por los instrumentos internacionales.

En el ejercicio, se encontraron también algunos derechos no vinculados directamente con los derechos a la salud, pero que exhortan a la adopción de una perspectiva específica de protección, como serían por ejemplo los DDHH de la niñez, las personas con algún tipo de discapacidad, las mujeres o los adultos mayores. Como derechos referentes del sector,

podrían mirarse no solo por su relación con derecho al trabajo, sino también por la tendencia, soportada en su misma regulación, hacia una relación comercial humanizada y responsable, evidenciada en la prestación del servicio farmacéutico o en aspectos regulados del sector como la publicidad.

A modo de recomendaciones, y atendiendo a las expectativas de los organismos internacionales, se considera que en relación con por la protección de los derechos humanos en las cadenas de suministro, el marco referente de derechos humanos podría robustecerse, desde la óptica de compeler a otras empresas relacionadas comercialmente, a través de mecanismos contractuales, a la atención especial sobre algunos derechos. Por ejemplo: derechos de los niños y prevención de la explotación laboral en los eslabones productivos, o protección a la mujer y sus condiciones laborales con empresas de transporte. Dichas ideas podrían surgir, bien porque se conozcan casos especiales o por voluntad del sector de coadyuvar a la protección de esos DDHH.

Por último, si bien algunos DDHH resultaron ajenos al sector bajo la metodología comparativa aquí utilizada, no tienen por qué quedar por fuera del marco referente de una empresa específica, si así se quiere. Pues bien, como se estudió a lo largo del documento, éstas podrían por iniciativa propia, desarrollar acciones y/o programas especiales de protección en algún derecho humano que resulte de interés de acuerdo a características de sus stakeholders, ubicación geográfica, contexto nacional social, económico o político.

Adicionalmente, el ejercicio del mapeo de derechos, facilita la estructuración inicial de acciones que pueden tomarse desde el sector, tanto para los derechos planteados en el marco referente. A continuación (Tabla 3), a modo de propuesta, y partiendo de los principios operativos contenidos en los Principios sobre Empresas y Derechos Humanos o Principios Ruggie (ONU, 2011) se propondrán algunas acciones para utilizar los derechos mapeados.

Como se vio en el segundo capítulo, *estos principios representan una base mínima de referencia de gobernanza mundial en la materia, y son una fuente autorizada para propiciar un entorno que prevenga y remedie las violaciones de los derechos humanos en el marco de las actividades u operaciones empresariales* (REDESCA, p. 17, párr., 10), por lo que constituyen una guía que, por ahora en el plano voluntario, pueden seguir las empresas que busquen comprometerse con los DDHH:

Tabla 3.

Propuesta de acciones a partir de los Principios operativos sobre Empresas y Derechos Humanos

PRINCIPIO OPERATIVO- RUGGIE			
Compromiso político	Debida Diligencia	Reparar	Cuestiones de contexto
<p>Poner en conocimiento del más alto nivel directivo de la empresa los derechos que tienen injerencia en la actividad comercial.</p> <p>Analizar y priorizar cuáles son los derechos humanos con los que se comprometerá en una declaración que será objeto de difusión pública, bien sea de manera genérica, o de acuerdo a sus diversos frentes de cumplimiento normativo o stakeholders. Ejemplo: agrupar los derechos relacionados con proveedores, agrupar los derechos relacionados con los cumplimientos normativos en materia de publicidad o de calidad en los procesos de comercialización y distribución.</p> <p>Contextualizar a los directores o jefes de áreas de la compañía (compras, logística, servicio al cliente, vendedores, mercadeo y publicidad, entre otras) de los derechos relacionados con cada una de ellas, de manera que el compromiso político se refleje en sus procedimientos.</p> <p>Analizar el compromiso que se tiene sobre cada uno de los derechos respecto de los actores de la cadena de suministro, laboratorios, transportadores, otros proveedores y clientes)</p>	<p>Analizar los impactos reales y potenciales de cada uno de los derechos y en relación con todos los stakeholders, acudiendo a herramientas de evaluación del riesgo apropiadas a las características de la empresa.</p> <p>Establecer por ejemplo: Riesgos relacionados en la relación con los laboratorios o proveedores de los medicamentos, con las empresas de transporte, con los proveedores de servicios logísticos, con trabajadores, entre otros. Así como a nivel interno respecto de la relación con trabajadores, según sus funciones.</p> <p>Validar a través de noticias en la web u otras fuentes debidamente autorizadas, si los actores que hacen parte de la cadena de suministro han vulnerado o potencialmente pueden vulnerar los derechos.</p> <p>Asignar responsabilidades internas y procedimientos que permitan la verificación en listas restrictivas por violación de derechos humanos al momento de vinculación contractual o relaciones comerciales.</p>	<p>Identificar cuál sería la forma adecuada de reparar a las víctimas de la vulneración de cada uno de esos derechos.</p> <p>Verificar si procede la reparación por vulneración directa e indirecta o solo por una de ellas y bajo qué criterios.</p>	<p>Identificar cuestiones propias del contexto de la empresa que puedan tener injerencia en los derechos mapeados. Por ejemplo:</p> <p>¿En qué lugares se comercializan medicamentos y qué particularidades tienen que puedan potenciar o facilitar escenarios de vulneración de derechos humanos?</p> <p>¿Qué lineamientos tiene el gobierno nacional, departamental o local en materia de los derechos mapeados, que deban ser tenidos en cuenta en la actividad empresarial?</p> <p>¿Cómo puede aportar la empresa a la protección de los derechos mapeados tanto internamente como en su contexto público?</p> <p>La empresa puede tener presentes circunstancias actuales de salud mundial o local, o relacionados con derechos humanos como la igualdad de género, para planear estrategias publicitarias que permitan aportar a la sensibilización, o desarrollar políticas encaminadas a su protección.</p>

Para el abordaje de éstas acciones, se considera, a la luz de lo propuesto por la *Guía para las empresas, cómo desarrollar una política de derechos humanos* (Oficina del Pacto Global de las Naciones Unidas y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2011), el siguiente paso debería ser establecer procesos internos para la identificación de los riesgos relacionados con cada uno de los derechos priorizados y los demás que por interés de la empresa determinada se quieran abarcar, incluso antes de exponer

un compromiso político, pues esto podría tener un impacto sobre medios de comunicación, clientes, e incluso entes gubernamentales, que debe obedecer a un estudio responsable y al desarrollo de las prácticas que conllevarán a mitigar esos riesgos.

Por último, y a modo de reflexión final, para el momento de la culminación de la presente investigación, el mundo entero ha centrado su atención en el acceso a la vacuna para combatir los efectos de la pandemia SARS COVID-19. A finales del año 2020, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, realizó una Declaración sobre el acceso universal y equitativo de las vacunas contra la enfermedad por coronavirus (COVID-19). En la misma, se hace una mención puntual sobre el papel de las entidades comerciales, incluidas las empresas farmacéuticas para respetar los derechos del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y abstenerse de invocar derechos de propiedad intelectual en perjuicio del derecho de todas las personas de acceder a la vacuna, sin discriminación. Adicionalmente, se hace responsable al Estado de la acción o inacción de las entidades comerciales en ese sentido (párr.7 a 8). En ese sentido, pese a que aún no se ha determinado, para el caso colombiano, si habrá acceso a la vacuna a través de la venta por canales privados, la situación debe generar buenas prácticas en materia de debida diligencia, de acuerdo con el comportamiento adoptado por los grandes laboratorios frente a los DDHH, así como en la preparación de procedimientos y políticas en caso de una privatización de este o futuros servicios relacionados, como lo que tiene que ver con el tratamiento de las secuelas dejadas por el virus, tema también tratado por la declaración (párr.. 12).

De manera coadyuvante, la *Agenda de Salud Sostenible para las Américas 2018-2030* de la Organización Mundial de la Salud, en su Objetivo 5: Medicamentos, Vacunas y Tecnologías, menciona que es una meta la promoción de un entorno competitivo y de

prácticas transparentes y eficientes en la gestión de medicamentos, vacunas y otras tecnologías sanitarias.

REFERENCIAS

Artículo electrónico: *Apoyo del PNUD para la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (23 de febrero de 2016) En: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/librarypage/poverty-reduction/undp-support-to-the-implementation-of-the-2030-agenda.html>

Asamblea General de las Naciones Unidas (1948) *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.

Asamblea General de las Naciones Unidas, *Human Rights Guidelines for Pharmaceutical Companies in relation to Access to Medicines*. UN document: A/63/263, dated 11 August (2008) Recuperado de: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Health/GuidelinesForPharmaceuticalCompanies.doc>.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales- PIDESC*

Bağlayan, B., Landau, I., McVey, M. & Wodajo K. (2018). *Good bussiness, The economic case for protecting human rights*. Recuperado de <https://corporatejustice.org/eccj-publications/12124-good-business-the-economic-case-for-protecting-human-rights>

Busines Leaders Iniciative on Human Rights, United Nations Global Compact and the Office of the High Commissioner for Human Rights. *A Guide for Integrating Human Rights into*

Business

Management.

En:

<https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf>

Cantú Rivera. *Empresas y derechos humanos: ¿hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del status quo?* (2013) Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas. Anuario Mexicano de Derecho Internacional, vol. XIII, 2013, pp. 313-354, México, D. F., ISSN 1870-4654. En:

<http://www.scielo.org.mx/pdf/amdi/v13/v13a7.pdf>

Comisión Interamericana de derechos Humanos (2019) Informe sobre empresas y derechos humanos: Estándares Interamericanos. Recuperado de:

<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (06 de diciembre de 2016) *Derecho a la salud y falta de medicamentos en las Américas*. [Archivo de video] Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=aBK8OoIDoPc>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Verdad, Justicia y Reparación: Cuarto informe sobre la situación de derechos humanos en Colombia*. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 49/13, 31 de diciembre de 2013

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas. *Declaración sobre el acceso universal y equitativo a las vacunas contra la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. En:

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/2020/2&Lang=en

Congreso de la República de Colombia. *Ley 100. Diario Oficial No. 47.957 de 19 de enero de 2011*

Congreso de la República de Colombia. *Ley 1122. Diario Oficial No. 46.506 de 9 de enero de 2007*

Congreso de la República de Colombia. *Ley 1438. Diario Oficial No. 47.957 de 19 de enero de 2011.*

Congreso de la República de Colombia. *Ley 1955. Diario Oficial 50.964 del sábado 25 de mayo de 2019.*

Congreso de la República de Colombia. *Ley 75. Diario Oficial No. 49.427 de 16 de febrero de 2015*

Consejería Presidencial para los Derechos Humanos. *2º informe de seguimiento del Plan Nacional de Acción y Derechos Humanos 2017-2018.*

Consejería Presidencial para los Derechos Humanos. *Plan Nacional de Acción y Derechos Humanos (2015).*

Consejería Presidencial para los Derechos Humanos. *Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa. Informe de Avances en la Implementación, actualización mayo de 2017.*

Consejo Nacional de Política Económica y Social de la República de Colombia-CONPES.

Política Farmacéutica Nacional. (2012) En:

<https://www.minsalud.gov.co/salud/MT/Paginas/medicamentos-conpes-155.aspx>

Corporación Biontropic, Universidad EAFIT & Science Innovation Link Office (SILO). (2018).

Estudio sobre Bioeconomía como fuente de nuevas industrias basadas en el capital natural de Colombia, fase II, anexo 5, análisis del sector farmacéutico. Recuperado de

[https://www2.dnp.gov.co/Crecimiento-](https://www2.dnp.gov.co/Crecimiento-Verde/Documents/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2fCrecimiento%2dVerde%2fDo)

[Verde/Documents/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2fCrecimiento%2dVerde%2fDo](https://www2.dnp.gov.co/Crecimiento-Verde/Documents/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2fCrecimiento%2dVerde%2fDo)

cuments%2fejes%2dtematicos%2fBioeconomia&FolderCTID=0x012000323D550D8A
E5BC4E8A7A62DD3ABEF3C8

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2003). *Opinión Consultiva OC-18/03*.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2016). *Opinión Consultiva OC-22/16*

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017). *Opinión Consultiva OC- 23/17*

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (1988) *Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras*.

https://www.corteidh.or.cr/cf/jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?lang=es&nId_Ficha=189

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2006) *Caso Ximenes Lopes vs Brasil*. Recuperado

de

https://www.corteidh.or.cr/cf/Jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?lang=es&nId_Ficha=319

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2015) *Caso Pueblos Kaliña y Lokono Vs.*

Surinam.

Recuperado

de:

https://www.corteidh.or.cr/cf/jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nId_Ficha=409&lang=es

Chopra, S. y Meindl, P. (2008). *Administración de la cadena de suministro. Estrategia, planeación y operación*. 3a ed. México: Pearson.

Diario El Tiempo, *En Colombia 2,5% de los locales comerciales son droguerías*. Publicación del

22 de septiembre de 2014. En: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/DR-886821>

Droppert & Bennett. (2015) *Corporate social responsibility in global health: an exploratory study*

of multinational pharmaceutical firms. Globalization and Health. DOI 10.1186/s12992-015-

0100-5

Engström, V. (January 2002) Who Is Responsible for Corporate Human Rights Violations? *Åbo Akademi University Institute for Human Rights*. Recuperado de <https://www.abo.fi/wp-content/uploads/2018/03/2002-Engstrom-Who-is-responsible.pdf>

Falção & Fontes(1999) *¿En quien se pone el foco? Identificando "stakeholders" para la formulación de la misión organizacional*. Revista del CLAD Reforma y Democracia, No. 15. En: <https://clad.org/acerca-de/publicaciones/revista-clad>

Foro Internacional de Líderes Empresariales (International Business Leaders Forum, IBLF), Corporación Financiera Internacional (International Finance Corporation, IFC), en Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2010). *Guía de Evaluación y Gestión de impactos en los derechos humanos (EGIDH)*. Recuperado de <https://www.unglobalcompact.org/library/25>

Fundación Ideas para la Paz y Embajada Británica Bogotá, *Libro Blanco sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia* (2012)

Gruskin, S. & Raad, Z. (2010) Are Drug Companies Living Up to Their Human Rights Responsibilities? Moving Toward Assessment. *PLoS Med* 7(9): e1000310. doi:10.1371/journal.pmed.1000310.

Guías Colombia y Fundación Ideas para la Paz (2014). *Guía para la debida diligencia en DDHH y DIH en la cadena de suministro*.

Haro-de-Rosario, A., Saraite, L., Gálvez-Rodríguez, M. & Caba-Pérez, M. (2016). La industria farmacéutica ante la demanda de responsabilidad social corporativa. *Perspectiva Empresarial*, 3(1), 55-75. [http:// dx.doi.org/10.16967/2Frpe.v3n1a](http://dx.doi.org/10.16967/2Frpe.v3n1a). Recuperado de <https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/95>

Human Rights Watch (2016). *Derechos Humanos en las cadenas de suministro, un llamado a favor de una norma internacional vinculante sobre la debida diligencia*. Recuperado de

<https://www.hrw.org/es/report/2016/05/30/los-derechos-humanos-en-las-cadenas-de-suministro/un-llamado-favor-de-una-norma>

Hunt, PH and Khosla, R. *Human Rights Guidelines for Pharmaceutical Companies in relation to Access to Medicines: the Sexual and Reproductive Health Context. Technical Report. University of Essex, Colchester.* (2008)

IMS, Institute For Healthcare Information, Global Medicines Use in 2020, Outlook and implications, 2015. En: <https://www.iqvia.com/-/media/iqvia/pdfs/institute-reports/global-medicines-use-in-2020>

Informe sobre Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos. Aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, el 1 de noviembre de 2019 / [Preparado por la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos]. p. ; cm. (OAS. Documentos oficiales ; OEA/Ser.L/V/II) ISBN 978-0-8270-6949-7 1. Business and Human Rights. 2. Americas I. García Muñoz, Soledad. II. Title. III. Series.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2017) *Derechos Humanos y Empresas: Reflexiones desde América Latina.* ISBN 978-9930-514-12-2. En: http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/obrasportales/op_20170808_02.pdf

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia. *Plan de negocios sector farmacéutico visión a 2032* (2019). En: <https://www.colombiaproductiva.com/ptp-capacita/publicaciones/sectoriales/publicaciones-farmaceuticos/plan-de-negocios-para-la-industria-farmaceutica-20/resumen-plan-de-negocios-de-la-industria-farmaceut>

Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia en colaboración con la Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS). *Perfil*

farmacéutico de la República de Colombia (2012). En:

https://www.who.int/medicines/areas/coordination/pscp_colombia.pdf?ua=1

Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. *Decreto 677. Diario Oficial No. 41.827, del 28 de abril de 1995.*

Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. *Decreto 780. Diario Oficial No. 49.865 de 6 de mayo de 2016.*

Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. *Resolución 1403 de 2007. Diario Oficial No. 46.639 de 25 de mayo de 2007.*

Monash University, Oficina del Pacto Global de las Naciones Unidas & Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2017). *Hacer negocios respetando los derechos humanos: Human Rights translated 2.0 A business reference guide.*

Nury Zaride Hasmine Alfonso Ávila. Bogotá: Universidad EAN, 2014. En:

<https://core.ac.uk/download/pdf/74477868.pdf>

Oficina del Pacto Global de las Naciones Unidas & Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2011). *Guía para las empresas. Cómo desarrollar una política de derechos humanos.* Recuperado de www.unglobalcompact.org

Organización de Estados Americanos (11 de octubre de 2019). *CIDH presenta caso sobre*

Honduras a la Corte IDH. Comunicado de prensa. Recuperado de

<https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2019/257.asp>

Organización de Estados Americanos (13 de febrero de 2020). *CIDH presenta caso sobre Chile a*

la Corte IDH. Comunicado de prensa. Recuperado de

<https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2020/037.asp>

Organización de Estados Americanos (1999) *Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.*

Organización de Estados Americanos (2013) *Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia.*

Organización de Estados Americanos (2015) *Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores*

Organización de Estados Americanos & Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2013). *CIDH. Verdad, Justicia y Reparación: Cuarto informe sobre la situación de derechos humanos en Colombia.* OAS documentos oficiales; OEA/Ser.L/V/II. ISBN. 978-0-8270-6199-6.

Organización de Estados Americanos. (1948). *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.*

Organización de Estados Americanos. (1969) *Convención Americana sobre Derechos Humanos.*

Organización de Estados Americanos. (1988) *Protocolo De San Salvador.*

Organización de Estados Americanos. (1994), *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer.*

Organización de Naciones Unidas, *Pacto Mundial de Naciones Unidas* (2015)

Organización de Naciones Unidas. (2015) *Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS- de la agenda 2030.*

Organización de Naciones Unidas. (2000) *Pacto Global.*

Organización de Naciones Unidas. *Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, A/HRC/8/5, 7 de abril de 2008.*

Organización de Naciones Unidas. *Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*

comerciales, A/HRC/8/5, 7 de abril de 2008.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1988). *Declaración de la Organización Internacional del Trabajo.*

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2017). *Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.*

Organización Internacional del Trabajo. *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* (2017)

Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud. *Agenda De Salud Sostenible Para Las Américas 2018-2030: Un Llamado A La Acción Para La Salud Y El Bienestar En La Región.* En: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/49169/CSP296-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. [OCDE] (2013), *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. [OCDE] (2018), *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*

Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. (2014)- *Lineamientos para una política pública de derechos humanos y empresas.* Recuperado de http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140724-lineamientos-politica_web.pdf

Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos- REDESCA- “*Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*” (2019). En: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>

Rodríguez Garavito, César Empresas y derechos humanos en el siglo XXI / César Rodríguez

Garavito (editor). - 1a ed.- Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2018.

Shift, Oxfam y Global Compact Network Países Bajos. *Hacer negocios respetando los derechos humanos: Una herramienta guía para las empresas* (2016) En: bussinesrespecthumanrights.org

Vásquez, J., Gómez, K. & Rodríguez, S. (2010). Regulación en el mercado farmacéutico colombiano. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVI (2), 197-209. [fecha de Consulta 11 de Agosto de 2020]. ISSN: 1315-9518. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=280/28016298002>

World Bussiness Council for Sustainable Development, Global Reporting Initiative -GRI & United Nations Global Compact. *SDG Compass* (2016) En: http://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/06/SDG_Compass_Spanish-one-pager-view.pdf

Young, Richard R., & Esqueda, P. (2005). Vulnerabilidades de la cadena de suministros: consideraciones para el caso de América Latina. *Revista Latinoamericana de Administración*, (34), 63-78. ISSN: 1012-8255. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=716/71603405>