

INFORME DE EVALUACIÓN FINAL SOBRE
INSTANCIA ESPECÍFICA PRESENTADA POR 197 EXTRABAJADORES
POR SUPUESTO INCUMPLIMIENTO DE LÍNEAS DIRECTRICES POR
PARTE DE AVIANCA PERÚ S.A. EN LIQUIDACIÓN Y AVIANCA
HOLDINGS S.A.

El presente documento constituye el Informe de Evaluación Final respecto de la Instancia Específica presentada por 197 extrabajadores de la empresa Avianca Perú S.A. en Liquidación (en adelante los EXTRABAJADORES), por el supuesto incumplimiento de las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE para Empresas Multinacionales¹ (en adelante LÍNEAS DIRECTRICES) por parte de Avianca Perú S.A. en Liquidación y Avianca Holdings S.A. en perjuicio de los solicitantes.

I. CUESTIONES GENERALES

➤ ***Antecedentes***

- 1.1. El 24 de julio de 2020, el Punto Nacional de Contacto de la OCDE en el Perú (en adelante PNC Perú) recibió la Instancia Específica suscrita por el abogado Christian Sánchez Reyes, en representación de 197 EXTRABAJADORES.
- 1.2. El 19 de abril de 2021, el Punto Nacional de Contacto de la OCDE en el Perú emitió el Informe de Evaluación Inicial concluyendo que la Instancia Específica amerita mayor evaluación por cumplir con los criterios establecidos en el numeral 25 del Comentario sobre los procedimientos de implementación de las LÍNEAS DIRECTRICES.

➤ ***Procedimiento seguido y Ámbito de actuación del PNC Perú***

- 1.3. El presente proceso de Evaluación Final tiene como finalidad determinar si las cuestiones planteadas por los EXTRABAJADORES constituyen un incumplimiento a las LÍNEAS DIRECTRICES. En consecuencia, se deberá determinar si Avianca Perú S.A. en Liquidación y Avianca Holdings S.A. han actuado o no de conformidad con las LÍNEAS DIRECTRICES.
- 1.4. De acuerdo con lo indicado en las LÍNEAS DIRECTRICES, éstas contienen "*principios y normas no vinculantes para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conformes con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente*".
- 1.5. A estos principios hace referencia la Instancia Específica en el caso presentado por los EXTRABAJADORES. Sin embargo, es preciso señalar que las mismas LÍNEAS DIRECTRICES establecen que éstas

¹ <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPAÑOL.pdf>

no sustituyen a la legislación nacional vigente ni se debe considerar que deben prevalecer por encima de éstas.

- 1.6. El PNC Perú considera que su participación como facilitador de diálogo entre ambas partes y el ofrecimiento de sus buenos oficios no puede generar un perjuicio grave para alguna de las partes involucradas en otros procesos, ni derivar en una situación de desacato contra un tribunal.

II. SOBRE LA SOLICITUD DE INSTANCIA ESPÉCIFICA PRESENTADA POR LOS EXTRABAJADORES

➤ Planteamiento de los EXTRABAJADORES

- 2.1. Los EXTRABAJADORES señalan que con motivo de las decisiones adoptadas por Avianca Perú S.A. en Liquidación y su matriz Avianca Holdings S.A. con relación al inicio del proceso de liquidación de Avianca S.A. en Liquidación, se habría vulnerado los derechos humanos y empleo y relaciones laborales de los EXTRABAJADORES.

Así, indican que se afectaron el derecho al trabajo, el derecho a la protección contra el desempleo y el derecho a la estabilidad laboral, generando un daño, que se traduce en una pérdida de ingresos económicos, producida como consecuencia del abuso del derecho de las empresas; lesionándose diversos aspectos de las LÍNEAS DIRECTRICES.

Asimismo, señalan haberse visto afectados por el ocultamiento de información sobre la toma de decisiones vinculadas a la liquidación la filial en Perú; y que, como producto del ocultamiento se han visto imposibilitados de plantear de manera previa mecanismos de protección frente a una inminente situación de desempleo.

- 2.2. Los EXTRABAJADORES buscan, a través de la intervención del PNC Perú, la aplicación de un mecanismo alternativo de solución de conflictos (sea la interposición de buenos oficios, mediación y/o conciliación) con la finalidad de obtener una reparación por los daños derivados ocasionados por Avianca Perú S.A. en Liquidación y Avianca Holdings S.A.
- 2.3. Esto, en tanto los EXTRABAJADORES consideran que las empresas actuaron abusando del derecho, según la Constitución y las leyes de la República del Perú; y a su vez incumpliendo las LÍNEAS DIRECTRICES. Asimismo, los EXTRABAJADORES consideran que tales incumplimientos han generado daños a sus derechos consagrados en la Constitución, las leyes de la República del Perú y en instrumentos internacionales de derechos humanos.

➤ **Planteamiento de Avianca Perú S.A. en Liquidación y Avianca Holdings S.A.**

- 2.4. Por otra parte, en relación con la liquidación de su filial Avianca Perú S.A., Avianca Holdings S.A. señaló que la Junta General de Accionistas siguió al pie de la letra las disposiciones de la Ley General de Sociedades, y es así como se viene desarrollando el proceso de liquidación y disolución de la sociedad. Además, indican que el derecho de los accionistas para liquidar Avianca Perú S.A. en Liquidación está reconocido internacional y localmente, en el artículo 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos y en el artículo 59 de la Constitución Política del Perú.
- 2.5. En ese sentido, señalan que la liquidación de una persona jurídica es un acto lícito y legítimo, no sujeto a autorización, validación o pase estatal previos. Además, señalan que Avianca Perú S.A. en Liquidación ha informado que, en cada paso del procedimiento de liquidación y cese de sus trabajadores, cumpliendo con la legislación local²,
- 2.6. Por su parte Avianca Perú S.A. en Liquidación señala en sus descargos que, debido a una serie de factores, entre los que están las difíciles condiciones de competencia comercial en la región y otros inherentes a nuestro país, Avianca Perú S.A. en Liquidación resultó deficitaria durante los últimos 10 años. Ello supuso que la empresa tuviera que cerrar una serie de rutas de modo paulatino, lo que a su vez repercutía sobre el requerimiento de personal de la operación. Siendo que en el mes de mayo del año 2018 Avianca Perú S.A. en Liquidación empleaba 1519 trabajadores, pero al mes de mayo de 2020 permanecían un total de 906.
- 2.7. También menciona que, a raíz de la pandemia, el 18 de abril de 2020, comunicó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo su acogimiento a la suspensión perfecta especial regulada en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, la misma que no fue aprobada por la Dirección General de Trabajo; sin embargo, mencionan haber presentado una solicitud de reconsideración, la cual a la fecha de presentación de los descargos aún se encontraba pendiente de pronunciamiento.

² [Avianca Holdings S.A. se refiere a que i\) El 18 de abril del 2020, Avianca Perú S.A. en Liquidación comunicó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo \(MTPE\) su acogimiento a la suspensión perfecta especial regulada en el Decreto de Urgencia No. 038-2020.; ii\) El 15, 17 y 21 de mayo, Avianca Perú S.A. en Liquidación comunicó a sus trabajadores que cesarían como consecuencia de la liquidación del empleador. Este hecho fue comunicado al MTPE. En ese sentido, afirman que Avianca Perú S.A. en Liquidación respetó el plazo de preaviso previsto en la legislación peruana y los trabajadores fueron cesados diez días después de haber recibido las notificaciones correspondientes; y dentro de las 48 horas del cese, Avianca Perú S.A. en Liquidación cumplió con pagar la liquidación de beneficios sociales de todos los trabajadores cesados.](#)

- 2.8. Asimismo, señala que, el 10 de mayo de 2020, tras diez años de pérdidas y casi dos meses virtualmente sin ingresos, Avianca tomó la decisión de liquidarse según las disposiciones de la Ley General de Sociedades.
- 2.9. Al respecto, señala que la liquidación voluntaria está regulada por la Ley General de Sociedades. y que es una de las formas como se ejerce el derecho a la libertad de asociación y a la libertad de empresa. En relación con lo antes indicado, señala que la libertad de asociación está consagrada en el artículo 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos en los siguientes términos: *“Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.”*. Asimismo, indica que la legislación laboral peruana reconoce que la liquidación – como acto lícito y legítimo – es causal válida de extinción de la relación laboral. En consecuencia, señalan que, si un hecho es causa justa de extinción de la relación laboral, no configura un acto antijurídico y, por lo tanto, no se genera una indemnización.
- 2.10. Por último, Avianca Perú S.A. en Liquidación indica que la liquidación voluntaria es una de las formas de ejercicio del derecho de asociación y que el cese por liquidación no califica como un cese injustificado y, menos aún, bajo los instrumentos internacionales de la OIT, si se trata de un país en el que existe un seguro de desempleo, una pensión de vejez e invalidez y mecanismos análogos de protección. Por tanto, indican, el cese por liquidación en el Perú se encuentra expresamente reconocido como una causa justa de extinción del vínculo laboral, en consecuencia, el cese por liquidación realizado en cumplimiento de las normas de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no ha afectado los derechos humanos.
- 2.11. Los hechos en orden cronológico son los señalados en el Punto II (Cronología de la Instancia Específica) del Informe Inicial³.
- ***Disposiciones de las Líneas Directrices citadas en la Instancia Específica y otras normas vulneradas***
- 2.12. En cuanto a los principios generales establecidos en las LÍNEAS DIRECTRICES, los EXTRABAJADORES señalan que se ha incumplido las recomendaciones mencionadas en la Sección A, numeral 2 (respeto a derecho humanos⁴) y en el numeral 11 (evitación de generación o contribución de impactos negativos).

³ https://www.investinperu.pe/RepositorioAPS/0/0/JER/DIRECTRICES_OCDE/Informe-de-evaluacion-inicial-Instancia-especifica-con-AVIANCA-abril-2021.pdf

⁴ En el caso concreto, señalan los EXTRABAJADORES que se refieren a los derechos humanos de carácter económico social. En específico, al artículo 23.1⁴ de la Declaración Universal de Derechos Humanos referido al derecho al trabajo y la protección contra el desempleo. Asimismo, señalan que esta obligación de respetar los derechos humanos se distingue y excede de la obligación de respetar las leyes nacionales por lo que estas no pueden ser invocadas como límite o excusa para la vulneración de aquellos.

- 2.13. Respecto a las LÍNEAS DIRECTRICES referidas al Capítulo de Derechos Humanos, los EXTRABAJADORES consideran que se ha incumplido el numeral 1 (respeto a los derechos humanos), numeral 2 (evitación de causar impactos negativos sobre los derechos humanos), numeral 3 (ejercicio de la debida diligencia) y numeral 4 (establecimiento de mecanismos de remediación).
- 2.14. En cuanto a las LÍNEAS DIRECTRICES referidos al Capítulo sobre Empleo y Relaciones Laborales, los EXTRABAJADORES consideran que se ha incumplido el literal c) del numeral 2 (comunicación de información exacta y correcta sobre la empresa), numeral 3 (promoción de consulta y cooperación entre empresas y trabajadores y sus representantes) y numeral 6 (comunicación a trabajadores y sus representantes, con antelación, sobre cambios en sus actividades, incluyendo cierre de la entidad).
- 2.15. Sobre este punto, los comentarios sobre las LÍNEAS DIRECTRICES señalan:

“55. El párrafo 2c) de este capítulo dispone que la información proporcionada por las empresas a los trabajadores y a sus representantes debe dar una “idea exacta y correcta” de los resultados. Esta información se refiere a: la estructura de la empresa, su situación y perspectivas económicas y financieras, la evolución del empleo y los cambios sustanciales esperados en sus actividades, teniendo en cuenta las obligaciones legales de confidencialidad. Las consideraciones relativas a la confidencialidad empresarial implican que no debe brindarse información relativa a ciertos aspectos o que debe proporcionarse únicamente tomando las protecciones adecuadas.”

III. RESPECTO A LAS CUESTIONES PLANTEADAS EN LA INSTANCIA ESPECÍFICA Y SU EVALUACIÓN

- 3.1. Los EXTRABAJADORES indican que Avianca Perú S.A. en Liquidación y Avianca Holdings S.A., han vulnerado las LÍNEAS DIRECTRICES sobre Derechos Humanos y sobre Empleo y Relaciones Laborales, mencionados en los numerales 2.11.,12 y 2.13 del presente Informe.
- 3.2. Con relación a las afectaciones al Capítulo sobre Derechos Humanos de LAS LÍNEAS DIRECTRICES, específicamente a la afectación al

De otro lado, invocan el derecho a la estabilidad en el trabajo -como contenido del derecho al trabajo conforme a la Constitución Política del Perú y a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano - reconocida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos - CIDH- como se aprecia en los fundamentos 146 a 150 de la sentencia recaída en el Caso Lagos del Campo Vs. Perú, indicando que tal jurisprudencia es aplicable en casi todo el territorio donde Avianca Holdings S.A. realiza sus operaciones.

derecho al trabajo, al derecho a la protección contra el desempleo y al derecho a la estabilidad laboral producida por el inicio del proceso de liquidación de Avianca Perú S.A. en Liquidación, se debe tener en cuenta que la liquidación voluntaria está regulada por la legislación peruana (Ley General de Sociedades), por tanto, la liquidación de una persona jurídica resulta ser un acto lícito y legítimo.

- 3.3. Así, como resultado del proceso de liquidación, se produjo el cese de los EXTRABAJADORES, conducta que, a decir de ellos constituye un abuso de derecho por parte de Avianca Perú S.A. en Liquidación y Avianca Holdings S.A.

Sin embargo, se debe de considerar que el cese por liquidación en el Perú se encuentra expresamente reconocido como una causa justa de extinción del vínculo laboral por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Esto también ocurre en distintos países, como España, México, Argentina, entre muchos otros.

- 3.4. En ese sentido, Avianca Perú S.A. en Liquidación sustentó su decisión de iniciar el proceso de liquidación de la empresa en los procedimientos establecidos por las normas especiales para la liquidación y para el cese del vínculo laboral, no se observa contravención a las normas locales e internacionales, no existiendo una vulneración a los derechos de carácter económico social mencionados por la empresa. y por ende no ha existido una vulneración a los derechos al trabajo y la al derecho a la protección contra el desempleo y el derecho a la estabilidad laboral.
- 3.5. En relación a las afectaciones al Capítulo sobre Empleo y Relaciones Laborales de LAS LÍNEAS DIRECTRICES, se debe tener en cuenta que se considera que en el marco de las disposiciones legales y regulatorias aplicables y de las prácticas en materia de empleo y relaciones laborales, así como de las normas laborales internacionales que resulten de aplicación, las empresas deben comunicar a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de la actividad y de los resultados de la entidad o, en su caso, del conjunto de la empresa.
- 3.6. Respecto a ello, uno de los cuestionamientos por parte de los EXTRABAJADORES es que no recibieron comunicaciones previas sobre la decisión de la matriz de liquidar a la empresa Avianca Perú S.A. en Liquidación; y, por el contrario, señalan que hubo ocultamiento de la información sobre la toma de decisiones, lo cual llevó a que los trabajadores no conozcan de la decisión de liquidar la filial en Perú que les hubiera permitido plantear mecanismos de protección frente a una inminente situación de desempleo.
- 3.7. En ese sentido, las LÍNEAS DIRECTRICES recomiendan que la información proporcionada por las empresas a los trabajadores y a sus representantes debe dar una “idea exacta y correcta” de su actividad

y resultados. Esta información se refiere a: la estructura de la empresa, su situación y perspectivas económicas y financieras, la evolución del empleo y los cambios sustanciales esperados en sus actividades, teniendo en cuenta las obligaciones legales de confidencialidad.

De conformidad con el numeral 55 de los Comentarios sobre Empleo y Relaciones Laborales de las LÍNEAS DIRECTRICA, las consideraciones relativas a la confidencialidad empresarial implican que no debe brindarse información relativa a ciertos aspectos o que debe proporcionarse únicamente tomando las protecciones adecuadas.

- 3.8. De la revisión de la documentación presentada se verifica que, en efecto, la comunicación sobre la liquidación es posterior a la adopción de los acuerdos societarios y se realizó en el marco de lo dispuesto por el artículo 49 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que indica que el cese por liquidación se produce otorgando un plazo de preaviso de diez días calendario.
- 3.9. Asimismo, se aprecia el cumplimiento de la norma especial en la tramitación de la liquidación de Avianca Perú S.A. en Liquidación. No obstante, el objeto del análisis en este punto es establecer el cumplimiento o no de las LÍNEAS DIRECTRICES, las mismas que de acuerdo con lo mencionado, constituyen recomendaciones para las empresas respecto al manejo de sus operaciones.
- 3.10. Sobre este aspecto, la práctica recomendada por las LÍNEAS DIRECTRICES, con relación al tema, es de comunicar a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de la actividad y de los resultados de la entidad o, en su caso, del conjunto de la empresa.
- 3.11. Con relación a ello, los EXTRABAJADORES señalan que Avianca Perú S.A. en Liquidación y Avianca Holdings S.A. habrían incumplido con tal recomendación. Así, señalan que, en el mes de marzo del 2020, luego de decretado el estado de emergencia sanitaria, la empresa propuso a los trabajadores acogerse “voluntariamente” a una licencia no remunerada⁵, argumentando la crisis internacional generada en la aviación comercial producto de la pandemia. Los que no aceptaron fueron afectados por la suspensión perfecta de labores⁶.
- 3.12. Asimismo, los EXTRABAJADORES señalan que Avianca Holdings S.A. y Avianca Perú S.A. en Liquidación no informaron que el holding tenía previsto acogerse a las normas estadounidenses para reestructurar sus pasivos, ni tampoco que Avianca Perú S.A. (hoy en Liquidación) sería liquidada. Por el contrario, manifiestan que al aplicar la medida de suspensión perfecta (medida que suspende la prestación

⁵ Conforme lo señalado en el Anexo 6 de la Instancia Específica.

⁶ Conforme lo señalado en el Anexo 7 de la Instancia Específica.

de servicios y la remuneración, pero mantiene el vínculo laboral), mandó un mensaje inequívoco con relación a que las actividades en la empresa serían retomadas.

- 3.13. Cabe precisar que, el 15 de junio de 2020, la solicitud de suspensión perfecta de labores ingresada por Avianca Perú S.A. (hoy en Liquidación) con registro N° 005386-2020 fue rechazada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y que tal decisión fue impugnada por Avianca Perú S.A. (hoy en Liquidación).
- 3.14. Asimismo, señalan los EXTRABAJADORES que el 10 de mayo de 2020, en pleno estado de emergencia sanitaria y en plena vigencia del aislamiento social obligatorio, el señor Anko Van Der Werff, presidente y CEO de Avianca Holdings, envió una comunicación vía correo electrónico a todos los trabajadores del holding para informar que, en virtud del Capítulo 11 del Código de Bancarrota de los Estados Unidos, Avianca Holdings S.A. solicitó el inicio de un procedimiento de reorganización, entre otras decisiones que comprenden la reorganización del grupo empresarial, que incluye la decisión de iniciar un proceso de liquidación de Avianca Perú S.A. (hoy en Liquidación).
- 3.15. En la misma fecha, el señor Anko Van Der Werff envió una comunicación vía correo electrónico a los trabajadores de Avianca Perú S.A. en Liquidación para informarles del inicio del proceso de disolución y liquidación de Avianca Perú S.A. en Liquidación y, por tanto, del fin del vínculo laboral entre el holding y aquellos.
- 3.16. Asimismo, los EXTRABAJADORES señalan que, el 15 de mayo de 2020, Carlos Enrique Corbella Espinoza, miembro de Estratega Consultores S.A.C., empresa encargada de la liquidación de Avianca Perú S.A. en Liquidación, envió una comunicación vía correo electrónico ⁷ a los trabajadores informando el cese de sus funciones, de conformidad con lo establecido en el inciso c) del artículo 46 y el artículo 49 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97- TR.
- 3.17. Cabe señalar que, es evidente que la toma de decisión, así como el mismo procedimiento de liquidación de una empresa, en el caso de Avianca Perú S.A. en Liquidación; o de reestructuración el caso de Avianca Holdings S.A., implican el desarrollo previo de una serie de actos que obedecen al planeamiento de la empresa para afrontar situaciones de crisis. Las LÍNEAS DIRECTRICES, respecto a este punto, recomiendan comunicar a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de la actividad y de los resultados de la entidad o, en su caso, del conjunto de la empresa. Además, establecen que cuando las

⁷ Conforme lo señalado en el Anexo 9 de la Instancia Específica

empresas prevean cambios en sus actividades que puedan tener efectos significativos sobre los medios de subsistencia de sus trabajadores, como el caso del cierre de una entidad que implique ceses o despidos colectivos, se debe notificar dichos cambios con una antelación razonable a los trabajadores y sus representantes, y de corresponder a las autoridades públicas competentes. Asimismo, se podría colaborar con los representantes de los trabajadores y con las autoridades públicas competentes para atenuar, en la mayor medida posible, los efectos adversos de este tipo de decisiones.

- 3.18. Sobre el particular, de la revisión de la información proporcionada se puede apreciar que no se ha encontrado una comunicación previa de Avianca Perú S.A. en Liquidación o Avianca Holdings S.A. sobre sus perspectivas de acogerse a procesos de reestructuración o liquidación, siendo dicha información relevante para los trabajadores debido al impacto que produciría ante la inminencia de los ceses laborales.
- 3.19. En este punto, los EXTRABAJADORES señalan que recién el 10 de mayo de 2020, se les envió una comunicación vía correo electrónico a todos los trabajadores del Holdings para informar del procedimiento de reorganización de Avianca Holdings S.A. y otras decisiones que comprenden la reorganización del grupo empresarial como la decisión de iniciar un proceso de liquidación de Avianca Perú S.A.
- 3.20. Adicionalmente, indican que, en la misma fecha, el señor Anko Van Der Werff envió una comunicación vía correo electrónico a los trabajadores de Avianca Perú S.A. (hoy en Liquidación) para informarles del inicio del proceso de disolución y liquidación de Avianca Perú S.A. (hoy en Liquidación) y, por tanto, del fin del vínculo laboral entre el holding y aquellos.
- 3.21. Asimismo, señalan que el 15 de mayo de 2020, el Liquidador de Avianca Perú S.A., envió una comunicación vía correo electrónico a los trabajadores informando el cese de sus funciones, de acuerdo con el inciso c) del artículo 46 y el artículo 49 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97- TR.
- 3.22. Lo señalado, significa que la comunicación de los hechos relevantes sobre el futuro de la empresa y la relación con los EXTRABAJADORES se realizó el 10 y 15 de mayo de 2020. Es decir, que no se comunicó con antelación la decisión de liquidar la empresa a los trabajadores, de manera que estos pudieran buscar mecanismos de protección frente a una inminente situación de desempleo.
- 3.23. En ese sentido, de acuerdo con lo expuesto en el numeral anterior, se puede señalar que existe una vulneración a las LÍNEAS DIRECTRICES en lo relativo al Capítulo sobre Empleo y Relaciones Laborales (numerales 4 y 6).

- 3.24. Por otro lado, en la solicitud de Instancia Específica, los EXTRABAJADORES solicitan reparación por los daños derivados de la actuación de Avianca Perú S.A. en Liquidación. Sobre este punto de la solicitud, el numeral 44 de la Sección II del Procedimiento para la implementación de las LÍNEAS DIRECTRICES establece que, el Punto Nacional de Contacto no actúa como una instancia judicial o cuasi judicial
- 3.25. En ese sentido, el PNC Perú no tiene ninguna facultad jurisdiccional, ni cuenta con competencias o funciones que le permitan determinar la existencia de responsabilidades civiles u obligaciones, como el de una indemnización a favor de los EXTRABAJADORES; sino únicamente debe examinar si la conducta denunciada por los solicitantes constituye o no un incumplimiento a las LINEAS DIRECTRICES.
- 3.26. Habiendo revisado la Instancia Específica presentada y sus anexos, así como los descargos de las partes, el PNC Perú, de acuerdo con lo expuesto en el presente informe, considera que no se ha acreditado el incumplimiento Avianca Perú S.A. en Liquidación y Avianca Holdings S.A. con respecto al Capítulo IV de las LÍNEAS DIRECTRICES referidas a Derechos Humanos. Sin embargo, se ha identificado que, en sus actuaciones, las empresas no han tenido en cuenta las recomendaciones establecidas en el literal c) del numeral 2 del Capítulo V referido a Empleo y Relaciones Laborales.
- 3.27. En cuanto al ofrecimiento de PNC Perú de facilitar el diálogo entre las partes, el 25 de mayo de 2021, el PNC Perú remitió a Avianca Perú S.A. en Liquidación y a Avianca Holdings S.A. el análisis del Informe de Evaluación Inicial. Sin embargo, a la fecha de emisión del presente informe no hemos recibido comunicación por parte de ellas con relación a dicho documento.
- 3.28. En ese sentido, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde la comunicación del Informe de Evaluación Inicial, el PNC Perú considera que sus gestiones en la presente Instancia Específica deben darse por concluidas.
- 3.29. Cabe señalar que de conformidad con lo señalado en el numeral 36 de los Procedimientos para la implementación de la LÍNEAS DIRECTRICES, así como a lo establecido en el numeral 7.3.3. de la Directiva N° 003-2015-PROINVERSIÓN – Atención de Instancias Específicas relativas a la Implementación de las Líneas Directrices de la OCDE, se remitió el proyecto de Informe de Evaluación Final a las partes, para que puedan revisar si los hechos incluidos son correctos.
- 3.30. Asimismo, el 14 y 27 de octubre de 2021, el representante de los Solicitantes, así como el representante de Avianca Perú S.A. en Liquidación emitieron respuesta a la solicitud de comentarios respecto

a los hechos incluidos en el presente Informe. Avianca Holdings S.A., no emitió respuesta a la comunicación enviada.

IV. CONCLUSIONES

- 4.1. El PNC Perú considera que es importante contar con espacios de diálogo que permitan que las partes involucradas solucionen cuestiones de su interés, a través de los buenos oficios de los Puntos Nacionales de Contacto.
- 4.2. Sobre las pretensiones indemnizatorias solicitadas por los EXTRABAJADORES, no es competencia del PNC Perú pronunciarse sobre su procedencia.
- 4.3. Respecto a la vulneración a las LÍNEAS DIRECTRICES en lo referido al capítulo sobre Derechos Humanos, el PNC Perú considera que no se ha acreditado el incumplimiento por parte de Avianca Perú S.A. en liquidación y Avianca Holdings S.A. No obstante, en cuanto a Capítulo sobre Empleo y Relaciones Laborales de las LÍNEAS DIRECTRICES, el PNC Perú considera que la falta de comunicación previa por parte de Avianca Perú S.A. en Liquidación y Avianca Holdings S.A., respecto a la situación de las empresas y su eventual liquidación o reestructuración, evidencia un incumplimiento de las recomendaciones establecidas el literal c) del numeral 2 y el numeral 6 de dicho Capítulo.
- 4.4. En el marco de la Directiva N° 003-2015-PROINVERSIÓN, el PNC Perú considera pertinente emitir el presente Informe de Evaluación Final, el mismo que fue remitido a las partes involucradas para revisar si los hechos aquí incluidos son correctos conforme a la información presentada ante el PNC Perú.
- 4.5. De igual manera, de conformidad con la mencionada Directiva, este Informe será publicado en el Sitio Web del PNC Perú.
- 4.6. Finalmente, el PNC Perú reitera su voluntad de constituirse en un foro para el debate y el diálogo entre el sector empresarial y las organizaciones no gubernamentales, incluidas las organizaciones de trabajadores, que pretendan resolver instancias específicas, de conformidad con la legislación aplicable y las LÍNEAS DIRECTRICES.

Lima, 09 de noviembre de 2021

Alejandro José Prieto Toledo
Secretaría Técnica
Punto Nacional de Contacto OCDE en el Perú