



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K12350(2690)/2017

3936

ORD N°: _____/

Jurídico

MAT.: La empresa Gestic Car S.A., filial del Banco Ripley, es una empresa de apoyo al giro financiero sometida en dicho ámbito a la fiscalización de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras por lo que resulta plenamente aplicable a su respecto la doctrina institucional que se contiene en Ord. N°2015/33, de 10.05.2006, confirmada por Ord. N° 2166/37, de 19.05.2006, conforme a la cual los trabajadores de bancos e instituciones financieras, carácter que reviste la consultante, no se encuentran excluidos del régimen normal de descanso semanal y en días festivos que consagra el artículo 35 del Código del Trabajo.

ANT.:1.-Instrucciones de 25.07.2018, de Jefe Departamento Jurídico.
2.- Ord.N°1790, de 15.06.2018, de Inspectora Provincial del Trabajo de Santiago.
3.-Ord. N° 1466, de 20.03.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4.-Instrucciones de 13.03.2018, de Jefe Departamento Jurídico.
5-Nota de respuesta a traslado de 07.02.2018, de Empresa Gestic Car S.A., responde traslado.
6.-Presentación de 01.02.2018, de Directorio Nacional Sindicato N° 1 Gestic Car S.A.
7-Ord. N°0416, de 22.01.2018, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
8.-Presentación de 10.01.2017, de Empresa Gestic Car S.A.
9.-Ord. 6234, de 22.12.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
10.-Presentación de 18.12.2017, de Sindicato Nacional N° 1 Empresa Gestic Car S.A.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRES. DIRIGENTES SINDICATO NACIONAL N° 1 EMPRESA GESIC CAR S.A.
PASAJE MATTE 956, OF.304
SANTIAGO

27 JUL 2018

Mediante presentación del antecedente 10), complementada por documento del antecedente 6), han solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la procedencia de aplicar la normativa prevista en los artículos 37, 38, 38 bis y 38 ter del Código del Trabajo a los trabajadores que prestan servicios para la Empresa Gestic Car S.A., filial del Banco Ripley, teniendo presente que las actividades que desarrolla esa empresa se relacionan con la prestación de servicios financieros.

Fundamentan su solicitud principalmente, en las consideraciones que a continuación se exponen:

a) Que según escritura pública de constitución de la aludida sociedad, su objetivo primordial es el otorgamiento de toda clase de préstamos y operaciones de créditos en dinero que no se encuentren reservadas por ley a los bancos y la prestación de servicios financieros en general.

b) Que dicha sociedad se encuentra inscrita en el Registro de Emisores y Operadores de Tarjetas de Crédito de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras bajo el N° 691 y por lo tanto, se encuentra sometida a la supervisión directa de dicha Superintendencia.

c) Que en el año 2013 el citado Organismo autorizó la integración de Gestic Car S.A. como filial del Banco Ripley y en tal calidad, se transformó en sociedad de apoyo al giro bancario dedicada a la emisión y operación de tarjetas de crédito bancarias y a la realización de las demás actividades autorizadas por la señalada Superintendencia.

d) Que la actividad de Gestic Car S.A. es la emisión y operación de la tarjeta de crédito Ripley, la que en sus inicios servía como herramienta para el otorgamiento de créditos a sus clientes y podía ser usada sólo en los establecimientos de la Empresa Ripley. Se añade que posteriormente fue incorporando en forma gradual también a otros establecimientos comerciales asociados, ampliando la oferta de productos y servicios para sus usuarios.

e) Que en el año 2011 la sociedad obtuvo la licencia Mastercard S.A., lo que le permite poder operar a través de la tarjeta Ripley como una tarjeta abierta y efectuar transacciones en los diferentes comercios nacionales e internacionales.

Atendidas las circunstancias expuestas formula las siguientes consultas:

1.- Si el personal de esa empresa está afecto a la normativa prevista en el artículo 38 del Código del Trabajo, teniendo presente que la actividad económica de aquella es del giro financiero y no se encuentra incluida en forma específica en alguno de los numerales de dicho precepto.

2.- En caso de estimarse que no procede la aplicación de dicho artículo por no tratarse de una actividad exceptuada del descanso dominical, solicitan determinar si correspondería que la empresa empleadora distribuya la jornada de trabajo de los dependientes de lunes a domingo, incluyendo en dicha distribución, los días feriados.

3.- En el evento de ser negativa la respuesta a la consulta anterior, requieren un pronunciamiento sobre la procedencia de modificar la jornada y mallas horarias implementadas por la mencionada empresa y sobre el derecho que asistiría a los afectados a que se les indemnice por los días trabajados en exceso.

Cabe expresar que con el fin de dar cumplimiento al principio de bilateralidad de la audiencia, la aludida presentación se puso en conocimiento de la empresa empleadora, solicitándole la expresión de sus puntos de vista sobre el particular, trámite que fue evacuado por documento de antecedente 5), el cual, entre otras argumentaciones, expresa:

a.- Que la sociedad se encuentra inscrita en el Registro de Emisores y Operadores de Tarjetas de Crédito e Instituciones Financieras y por lo tanto se encuentra supervisada directamente por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras.

b.-Que en el año 2013, la mencionada Superintendencia autorizó la integración de Gestic Car S.A. como filial del Banco Ripley y en tal calidad se transformó en una "sociedad de apoyo al giro bancario", dedicada

principalmente a la emisión y operación de tarjetas de crédito bancarias y a las otras actividades autorizadas por aquella.

c.- Que en conformidad a los artículos 40 y 74 de la Ley General de Bancos e Instituciones Financieras, se debe atender a la diferencia sustancial que ha establecido expresamente el legislador respecto de la naturaleza de las sociedades que participan en el mercado financiero. Por un lado se encuentran los bancos, los cuales no pueden iniciar, suspender o poner término a sus operaciones sin previa autorización de la Superintendencia y, por otro, las sociedades de apoyo al giro bancario, que tienen una regulación distinta, cuyo único objeto es prestar servicios destinados a facilitar el cumplimiento de los fines de las instituciones financieras o que por su intermedio, éstas puedan efectuar determinadas operaciones del giro bancario directamente con el público.

d.- Que en informe técnico en materia de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia, el Ordinario N° 3394 de 13.06.2017, de la Superintendencia de Bancos e Instituciones financieras, establece que la actividad de la aludida empresa está *“íntimamente ligada al funcionamiento y operación al negocio bancario y de retail entendido este último como ventas de bienes y servicios al detalle en comercios relacionados y no relacionados, a través de distintos canales de atención”*. En el mismo documento se agrega que la interrupción de la operación de un emisor de tarjetas de crédito puede tener efectos importantes para las personas, la estabilidad del emisor y eventualmente, en la estabilidad en general, dependiendo del tamaño de este y su interconexión con las instituciones financieras.

e.- Que los servicios que presta la empresa encuadran dentro del numeral 7, inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, por lo que sus trabajadores se encuentran exceptuados del descanso dominical.

f.- Que la Dirección del Trabajo no tiene facultades para modificar cláusulas contractuales vigentes.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds., lo siguiente:

1.- En lo que respecta a la primera consulta formulada, cabe señalar que el artículo 35 del Código del Trabajo, en su inciso 1°, establece:

“Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.”

De la norma legal precitada se infiere que la regla general que rige en materia de descanso semanal es la no obligatoriedad de prestar servicios en días domingo y en aquellos declarados festivos por la ley, estableciendo sólo, como excepción, la posibilidad de laborar en dichos días tratándose de trabajadores que se desempeñan en actividades legalmente autorizadas para ello, las cuales se encuentran establecidas en los distintos numerales del artículo 38 del Código del Trabajo.

Efectuada la precisión anotada y en relación con la consulta específica signada con este número, es necesario señalar que mediante dictamen N° 2015/033, de 10.05.2006, cuya copia se adjunta, esta Dirección se pronunció sobre una consulta formulada ante este Servicio por el Superintendente de Bancos e Instituciones Financieras de la época, referida a la procedencia jurídica de que los trabajadores que se desempeñan en dichas entidades presten servicios en días domingo y festivos, esto es, en un régimen exceptuado del descanso en dichos días.

Al respecto, el citado dictamen concluye que tales trabajadores *“no se encuentran exceptuados del derecho a descanso en días domingo y festivos, de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 35 del Código del Trabajo.”*

Para arribar a la conclusión anotada, el referido pronunciamiento jurídico efectúa una interpretación de los artículos 35 y 38 del mencionado cuerpo legal, aplicando la regla finalista o *ratio legis* consagrada en el artículo 19, inciso 2°, del Código Civil, conforme a la cual es posible interpretar una expresión oscura de la ley recurriendo a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma o en la historia fidedigna de su establecimiento.

Tras dicho análisis, el dictamen en comento precisa que la intención o espíritu de las normas sobre descanso semanal previstas en el Código del Trabajo, como expresamente lo señala su artículo 35, es que los dependientes descansen en domingo y festivos.

Otro argumento en que se fundamenta dicha conclusión, es la importancia que se atribuye al día domingo en nuestra sociedad, en cuanto a que se trata de un día destinado a descanso, ya sea por razones familiares, culturales o religiosas. Al respecto, el dictamen en análisis señala: *"Es sin duda una manifestación de la norma constitucional que declara que "la familia es el núcleo fundamental de la sociedad"*.

Según el citado dictamen, así lo demuestra la propia evolución del artículo 38 del Código del Trabajo, el cual hasta la entrada en vigencia de la ley N°19.250, publicada en el Diario Oficial de 30.09.1993, no reconocía el derecho a descanso en día domingo a ninguno de los trabajadores regidos por dicho precepto. Tal situación cambió con la dictación de la citada ley, la cual reconoció el derecho a descansar a lo menos, un domingo al mes, a aquellos dependientes incluidos en el numeral 7) del inciso primero del mencionado artículo 38, derecho que posteriormente fue ampliado a los trabajadores comprendidos en el numeral 2) del mismo artículo, por la ley N°19.482, de 03.12.1996. Por su parte, la ley N°19.759, de 05.10.2001, amplió el derecho a descanso en domingo, a dos en el respectivo mes calendario, para ambos grupos de trabajadores. Al respecto debe precisarse que la ley N°20.823, de 07.04. 2015, estableció siete días adicionales de descanso en domingo, para los trabajadores comprendidos en los numerales 2) y 7) del artículo 38, en comento.

Según señala el dictamen precitado, ello confirma que el legislador, en forma progresiva, ha ido haciendo más restrictiva la excepción al descanso dominical y en días festivos, *"llevando a los trabajadores a la regla general prevista en el inciso 1° del artículo 35 del Código del Trabajo."*

La doctrina contenida en el dictamen N°2015/033, de 10.05.2006, se fundamenta, además, en que las excepciones a la regla general sobre descanso semanal, prevista en el mencionado artículo 35 del Código del Trabajo, como son las contenidas en el artículo 38 de dicho cuerpo legal, deben ser aplicadas con un alcance restrictivo, puesto que si el legislador ha querido establecer una regla general para tal efecto, las excepciones a la misma deben estar acotadas a su estricto tenor. En este contexto añade: *"...dado el texto de la norma contenida en el inciso primero del artículo 35 del Código del Trabajo, en orden a que sólo la ley puede contemplar casos de excepción al descanso en día domingos y festivos, cualquier interpretación de las causales de excepción de la referida norma han de verificarse con carácter restrictivo. De tal manera, que la configuración de una excepción al descanso en días domingos y festivos ha de desprenderse de manera precisa y clara de la ley"*.

"A estos efectos, en nuestro ordenamiento jurídico se contemplan dos vías en que la ley establece situaciones de excepción a la consabida regla del descanso en días domingo y festivos, a saber: cuando la ley expresamente lo declara así y cuando la actividad de que se trate estuviere comprendida en los supuestos del artículo 38 del Código del Trabajo."

En esta línea de argumentación concluye que no existe norma específica, ni en el orden laboral ni en la Ley General de Bancos, que excepcione a los trabajadores de Bancos e Instituciones Financieras del referido descanso. Tampoco se deriva dicha excepcionalidad del contenido del numeral 7, ni de ninguno de los otros numerales, del tantas veces citado artículo 38 del Código del Trabajo.

Por otra parte, el referido pronunciamiento jurídico avala la conclusión a que en el mismo se arriba recurriendo a la regla de interpretación legal conocida por la doctrina y por la jurisprudencia como "*in dubio pro operario*" en virtud de la cual "*si existe duda sobre el sentido de una disposición se deberá preferir aquél que resulte más beneficioso para el trabajador.*"

A mayor abundamiento, la referida jurisprudencia administrativa señala: "*...junto con constituir el descanso en día domingo y festivo la regla general en materia de descansos, se trata de un derecho establecido por la ley laboral a la que no es dable que las partes renuncien, es decir, estamos frente a derechos irrenunciables, según prevé el inciso segundo del artículo 5° del Código del Trabajo. En consecuencia, no resultaría lícito que las partes acordaren laborar durante los días domingo y festivos ni aun como jornada extraordinaria puesto que un pacto de tal naturaleza importaría una transgresión al citado precepto...*"

Cabe hacer presente que la doctrina contenida en el dictamen N°2015/033, en comento, fue ratificada por Ordinario N°2166/037, de 19.05.2006, el cual fue emitido con ocasión de la solicitud de reconsideración del primero de dichos pronunciamientos por parte de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, quedando de esta manera a firme lo allí resuelto en orden a que el personal de dichas entidades no se encuentra exceptuado del derecho al descanso en días domingo y festivos.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, entre ellos, el informe de la fiscalización investigativa solicitada a la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, emitido con fecha 30.04.2018, por la funcionaria Sra. María A. Guerrero Villar, dependiente de dicha Oficina Provincial, consta que se constituyó en el establecimiento comercial Ripley (Crillón) donde sostuvo una entrevista con trabajadores de la empresa denunciada que se encontraban prestando servicios al momento de la fiscalización, algunos de los cuales se desempeñan como cajeros de avance (productos financieros), captadora (ejecutiva de productos financieros), asistentes comerciales y supervisor de operaciones.

En la misma oportunidad entrevistó a la parte empleadora, representada por la Jefa de Prevención de Pérdidas y Activos, quien manifestó lo siguiente:

Los dependientes involucrados que prestan servicios como evaluadores de créditos, efectúan la evaluación de los clientes que desean obtener la tarjeta de crédito Ripley tradicional, Mastercard y débito cuenta vista.

Indica que la información pertinente es proporcionada al subgerente del área de la empresa, tratándose de clientes que se encuentran en límite de riesgo, para los efectos de determinar el monto de avance en efectivo al cual pueden tener acceso.

Hace presente que la aprobación que se otorga a un tipo de tarjeta es casi automática, cuando el cliente reúne los requisitos exigidos para ello.

La declarante agrega que los referidos trabajadores gestionan, además, los seguros asociados a las respectivas tarjetas, la repactación de cuentas y, en general, todas las gestiones relacionadas con las tarjetas de crédito o débito que otorga la empresa.

Señala, además, que todos los trabajadores que prestan servicios para la empresa Gesic Car S.A. tienen una jornada de trabajo distribuida de lunes a domingo con un día de descanso compensatorio en la semana; que por el trabajo realizado en día domingo se les paga un recargo de un 30% sobre el sueldo y que gozan de siete días adicionales de descanso en domingo en el respectivo período anual.

Ahora bien, en relación al régimen de descanso semanal de los mencionados dependientes, la fiscalizadora actuante informa, que revisada la documentación pertinente —contratos individuales de trabajo, reglamento interno, sistema de control de asistencia, entre otros antecedentes— se pudo establecer

que el personal involucrado se encuentra convencionalmente excluido del descanso dominical y en días festivos en virtud del inciso 1°, numeral siete, del artículo 38 del Código del Trabajo, referido a las empresas de comercio y de servicios que atienden directamente al público. Agrega, que en conformidad a la normativa vigente, que se contiene en el inciso segundo del citado artículo 38 y en el artículo 38 bis del mismo cuerpo legal, el trabajo realizado en día domingo se remunera con un 30% de recargo sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y se otorgan siete días adicionales de descanso en domingo en el período anual correspondiente, respectivamente.

Indica seguidamente la funcionaria actuante, que en el Reglamento Interno vigente se describen las funciones que involucran los cargos desempeñados por los trabajadores por quienes se consulta.

La mencionada funcionaria finaliza su informe señalando que los servicios que presta el personal de que se trata son propios del giro bancario.

Para fundamentar dicha aseveración hace una descripción de las labores desarrolladas por el referido personal, indicando que quienes se desempeñan como cajeros de avance, deben efectuar, principalmente, avances y súper avances en efectivo, cotizar el número de cuotas que desea el cliente, recibir el pago de cuotas atrasadas, y condonar intereses.

Por su parte, a los trabajadores que ocupan el cargo de asistente comercial, les corresponde, entre otras labores, atender a los clientes de la tarjeta Ripley, la venta de intangibles y de seguros asociados, atender repactaciones y otorgar créditos de consumo.

Respecto a la función de captador(a) de productos financieros, la aludida funcionaria expresa que ella se relaciona fundamentalmente con la apertura de la tarjeta Ripley, para lo cual debe requerir al interesado la presentación de los antecedentes necesarios para ello. Le corresponde, además, realizar los cambios de tarjeta normal a Mastercard y efectuar gestiones relacionadas con la apertura de la cuenta vista del banco Ripley.

En cuanto a las labores desarrolladas por quienes se desempeñan como supervisor de operaciones y analista integral de riesgo, la fiscalizadora actuante informa que el primero está encargado de supervisar el área operativa, de la administración de documentos valorados —tarjetas de crédito y débito— y de las cajas del terminal financiero. A su vez, el analista integral de riesgo debe emitir las tarjetas Mastercard, Ripley normal y cuenta vista del Banco Ripley. Asimismo, debe llevar el control de suministros, efectuar cambio de claves y tarjetas, realizar captaciones y un reporte diario al área de soporte de esa entidad bancaria (SOS).

Es necesario agregar que de los antecedentes aportados y tenidos a la vista aparece que empresa Gestic Car S.A. es una sociedad de apoyo al servicio financiero, filial del Banco Ripley, que desarrolla actividades propias del giro bancario, ámbito en el cual se encuentra sometida a la fiscalización y control de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras SBIF.

Todo lo anteriormente expuesto permite sostener que resulta plenamente aplicable a su respecto, la doctrina contenida en el dictamen N° 2015/033, de 10 de mayo de 2006, confirmada, como ya se señalara, por Ord. N°2166/037, de 19.05.2006, ambos de esta Dirección, que estableció que los trabajadores de bancos e instituciones financieras, carácter que reviste la consultante, no se encuentran excluidos del régimen normal de descanso semanal y en días festivos que consagra el artículo 35 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

De esta manera entonces, en la especie, forzoso resulta concluir, que no resulta jurídicamente procedente que la empresa Gestic Car S.A, aplique a los trabajadores que realizan las labores señaladas, un sistema de trabajo que implique laborar los días domingo y festivos.

2.- En cuanto a la segunda consulta formulada, vale decir, si la empresa denunciada estaría obligada a adecuar las mallas de trabajo actualmente existentes a un régimen laboral no exceptuado del descanso dominical y si correspondería que la misma indemnizara a los trabajadores por el trabajo realizado en exceso, cabe señalar lo siguiente:

En primer término, debe informarse que conforme a la jurisprudencia reiterada y uniforme de esta Dirección, resulta jurídicamente improcedente dejar sin efecto una cláusula contractual por la vía administrativa, afirmación que se sustenta concretamente de las disposiciones contenidas en los artículos 1681 y siguientes del Código Civil, conforme a las cuales la nulidad de un determinado acto corresponde sea declarada por los Tribunales de Justicia.

Aclarado lo anterior y atendido lo expuesto por la empresa denunciada en cuanto a que este Organismo no tendría atribuciones para modificar cláusulas contractuales, cabe precisar que la jurisprudencia de este Servicio, contenida específicamente en dictamen N° 214/4, de 15.01.2009, ha sostenido que si bien la Dirección del Trabajo no tiene competencia para pronunciarse sobre la eventual nulidad de una o más de dichas estipulaciones, ello no puede ser obstáculo "*para ilustrar acerca de la concordancia o no de tales cláusulas con la ley laboral, tarea ineludible para este Servicio*"

La conclusión antedicha encuentra su fundamento en las funciones que la ley ha entregado a la Dirección del Trabajo, específicamente, la función fiscalizadora consagrada en el inciso 2° letra a) del artículo 1° del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de este Organismo.

En efecto, de conformidad a lo dispuesto por la citada disposición legal, a la Dirección del Trabajo "*Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:*

a) *La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral*".

Ahora bien, considerando que la función fiscalizadora de esta Institución tiene como primera finalidad promover el cabal cumplimiento de la legislación laboral y previsional consagrada en nuestro ordenamiento jurídico, deben entenderse necesariamente comprendidas en el ejercicio de la misma, las atribuciones necesarias para determinar, frente a un caso concreto o específico, si se da o no cumplimiento a tal normativa, estando facultada para aplicar las sanciones administrativas que la ley prevé en caso de constatarse vulneración de una o más de sus disposiciones.

En este contexto forzoso resulta convenir, que en uso de la función fiscalizadora que la ley expresamente le ha encomendado, la Dirección del Trabajo se encuentra facultada para pronunciarse sobre la legalidad de cláusulas contractuales en el ámbito de su competencia, precisando si las mismas resultan o no procedentes a la luz de la legislación vigente y, eventualmente, para instruir su corrección o adecuación, según sea el caso.

Finalmente, y en cuanto a las facultades de este organismo para ordenar el pago de indemnizaciones por el supuesto exceso de la jornada laboral de dichos dependientes, cabe señalar, previamente, que la doctrina institucional contenida, entre otros, en Ord. N°5728, de 25.11.2016, sobre la base del análisis conjunto de los artículos 35 y 37 del Código del Trabajo, ha precisado que el legislador ha establecido que los días domingo y festivos constituyen días de descanso obligatorio para los trabajadores afectos al régimen general consagrado en el mencionado artículo 35, pero no así, para aquellos que se desempeñan en actividades o faenas exceptuadas de dicho descanso en los términos previstos en el artículo 38 del Código del Trabajo, quienes están legalmente autorizados para laborar en dichos días, sin perjuicio de su derecho a gozar de descansos compensatorios en los términos previstos en este último precepto.

Cabe agregar, en el contexto de la consulta planteada, que la normativa aplicable a los trabajadores excluidos del descanso dominical y en días festivos establece que las horas trabajadas en tales días se pagarán como extraordinarias solo si exceden de la jornada ordinaria semanal. De ello se sigue que, para dichos trabajadores, la sola circunstancia de laborar en domingo y festivos no les da derecho a percibir horas extraordinarias, debiendo existir para tal efecto un exceso de la jornada semanal convenida.

Es preciso señalar además, que la jurisprudencia sustentada en el referido Ord. N°5728, ha sostenido que las empresas sujetas al régimen normal de descanso semanal están impedidas de distribuir la jornada de trabajo de sus dependientes incluyendo los días domingo y festivos, salvo en caso de fuerza mayor, circunstancia que deberá ser calificada por la Dirección del Trabajo, y que en caso que dicho organismo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, las horas laboradas en dichos días deberán ser pagadas como extraordinarias, sin perjuicio de la sanción administrativa que correspondiere aplicar al infractor.

En cuanto a las eventuales indemnizaciones a que pudiere dar lugar la situación en análisis, cabe señalar que este Servicio carece de facultades para pronunciarse al respecto, por tratarse de una materia que debe ser resuelta en una instancia jurisdiccional que, por tanto, escapa al ámbito de su competencia legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que la empresa Gestic Car S.A., filial del Banco Ripley, es una empresa de apoyo al giro financiero sometida en dicho ámbito a la fiscalización de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras por lo que resulta plenamente aplicable a su respecto la doctrina institucional que se contiene en Ord. N°2015/33, de 10.05.2006, confirmada por Ord. N° 2166/37, de 19.05.2006, conforme a la cual los trabajadores de bancos e instituciones financieras, carácter que reviste la consultante, no se encuentran excluidos del régimen normal de descanso semanal y en días festivos que consagra el artículo 35 del Código del Trabajo.

Saluda a Uds.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
 ABOGADO
 JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
 DIRECCIÓN DEL TRABAJO




EBP/SMS/sms
Distribución

-Jurídico, Partes, Control
 -Empresa Gestic Car S.A.