

Transcurrido el plazo de seguimiento directo, si el empleado no incurre en falta, tendrá un margen de seis (6) meses más como periodo probatorio.

9.- En caso contrario, si antes o llegado el término de los dos (2) meses, o dentro del periodo probatorio, el empleado no mejora su comportamiento, el supervisor por los canales correspondientes, a través de su Director de área, solicitará nuevamente a la Dirección de Gestión Humana, le sea impuesta la sanción más grave: la separación de la empresa.

10. El documento de amonestación notificada al Ministerio de Trabajo será insertado en el historial del empleado, como control de sus reincidencias a los fines de cumplir con el programa de valoración de la falta cometida.

## CAPITULO IV

Procedimiento para la Aplicación de las Faltas de Cuarto Grado (Separación de la empresa).

Artículo 14.- La comisión comprobada de una cualesquiera de las faltas que justifican la separación definitiva de un empleado de la empresa, facultan al empleador a recurrir, a su mejor parecer, ya sea al desahucio o al despido, en los términos y condiciones que se indican a continuación:

### Desahucio.

a) La empresa tiene la facultad de retirar sin alegar causa a un empleado con el cual sostiene un contrato por tiempo indefinido, siempre que lo haga mediante un aviso previo, según lo establecido en el artículo 75 del Código de Trabajo.

Párrafo: La empresa puede proceder al desahucio inmediato y, dentro del plazo legal, pagar los días de preaviso que correspondan.

b) Cuando se efectúe un desahucio deberá ser tramitado con la aprobación del Director del área y por los canales correspondientes a la Dirección de Gestión Humana; excepto cuando el desahucio sea decidido por el Administrador Gerente General.

c) La Dirección de Gestión Humana recomendará y tramitará el desahucio tanto a lo interno de la empresa como ante el Ministerio de Trabajo.

d) Una vez comunicado el desahucio al trabajador, dentro del plazo de 48 horas que establece el artículo 77 del Código de Trabajo, la empresa