Codification:	§ §§2-2-69-0-0-0-1 through 5
Title:	Próspera Labor Statute
Promulgation Date:	November 27, 2019
Authority for Promulgation:	Próspera ZEDE ("PZ") Charter and Bylaws, as amended, §§1-3-36-0-0-0-3.05(4) and/or 3.09(8)

OPERATIVE TEXT OF PZ RULE/ACTION:

RESOLVED that the undersigned Technical Secretary promulgates with the prior approval of the trustees of the Próspera Council the following rule/action:

The attached Prospera Labor Statute, which is incorporated herein by reference, is hereby promulgated.

ROLL CALL OF VOTES:

1.	**Approving Promulgation?**	**Yes**	**X**
		No	
		Abstain	
		Absent	
By:		**Open Seat**	
Name: Tristan M. Monterroso	**Title: Technical Secretary**		
Caveat(s) to Vote:			
2.	**Approving Promulgation?**	**Yes**	**X**
		No	
		Abstain	
		Absent	
By: Erick A. Brimen (Nov 29, 2019)		**Open Seat**	
Name: Erick A. Brimen	**Title: Council Secretary**		
Caveat(s) to Vote:			
3.	**Approving Promulgation?**	**Yes**	**X**
		No	
		Abstain	
		Absent	
By: Gabriel Delgado Ayau (Nov 27, 2019)		**Open Seat**	
Name: Gabriel Delgado Ayau	**Title: Council Trustee**		
Caveat(s) to Vote:			

4.	**Approving Promulgation?**	**Yes**	**X**
		No	
		Abstain	
		Absent	
By: Oliver Porter (Nov 27, 2019)		**Open Seat**	
Name: Oliver Porter	**Title: Council Trustee**		
Caveat(s) to Vote:			
5.	**Approving Promulgation?**	**Yes**	**X**
		No	
		Abstain	
		Absent	
By: Jeanette Doran (Nov 27, 2019)		**Open Seat**	
Name: Jeanette Doran	**Title: Council Trustee**		
Caveat(s) to Vote:			
6.	**Approving Promulgation?**	**Yes**	**X**
		No	
		Abstain	
		Absent	
By: Rodrigo Quercia (Dec 3, 2019)		**Open Seat**	
Name: Rodrigo Quercia	**Title: Council Treasurer**		
Caveat(s) to Vote:			
7.	**Approving Promulgation?**	**Yes**	☑
		No	
		Abstain	
		Absent	
By: Deborah Mills (Nov 27, 2019)		**Open Seat**	
Name: Deborah Mills	**Title:** Council Trustee		
Caveat(s) to Vote:			
8.	**Approving Promulgation?**	**Yes**	
		No	
		Abstain	
		Absent	
By:		**Open Seat**	
Name:	**Title:**		
Caveat(s) to Vote:			

9.	**Approving Promulgation?**	**Yes**	
		No	
		Abstain	
		Absent	
By:		**Open Seat**	
Name:	**Title:**		
Caveat(s) to Vote:			
Technical Secretary Action			
PZ Rule/Action Promulgated with Prior Council Approval?		**Yes**	**X**
		No	
By:			
Name: Tristan M. Monterroso	**Title: Technical Secretary**		
Caveat(s) to Adoption:			
Council Secretary Certification			
Is this record certified as evidencing the official act of the PZ and duly noted in its public records?		**Yes**	**X**
		No	
By: Erick A. Brimen Erick A. Brimen (Nov 29, 2019)			
Name: Erick A. Brimen	**Title: Council Secretary**		
Caveat(s) to Certification:			

Codificación:	Véase la codificación especificada en la versión inglesa anterior.
Título:	Estatuto Laboral de Próspera
Fecha de Promulgación:	27 de noviembre 2019
Autoridad para la Promulgación:	Estatutos y Reglamentos de Próspera ZEDE ("PZ"), según enmendados, §§1-3-36-0-0-0-3.05(4) y/o 3.09(8)

TEXTO OPERATIVO DE LA REGLA/ACCIÓN PZ:

RESUELVE que el Secretario Técnico abajo firmante promulgue, con la aprobación previa de los fideicomisarios del Consejo de Próspera, la siguiente regla/acción:

Se promulga el Estatuto Laboral de Prospera que se adjunta, el cual se incorpora aquí como referencia.

VOTACIÓN NOMINAL:

1.	**¿Aprobando la Promulgación?**	**Sí**	
Véase la lista de votaciones en la versión inglesa de arriba.		**No**	
		Abstenerse	
		Ausente	
Por:		**Asiento abierto**	
Nombre:	**Título:**		
Advertencia(s) para votar:			

2.	**¿Aprobando la Promulgación?**	**Sí**	
Véase la lista de votaciones en la versión inglesa de arriba.		**No**	
		Abstenerse	
		Ausente	
Por:		**Asiento abierto**	
Nombre:	**Título:**		
Advertencia(s) para votar:			
3.	**¿Aprobando la Promulgación?**	**Sí**	
Véase la lista de votaciones en la versión inglesa de arriba.		**No**	
		Abstenerse	
		Ausente	
Por:		**Asiento abierto**	
Nombre:	**Título:**		
Advertencia(s) para votar:			

4.	**¿Aprobando la Promulgación?**	**Sí**	
Véase la lista de votaciones en la versión inglesa de arriba.		**No**	
		Abstenerse	
		Ausente	
Por:		**Asiento abierto**	
Nombre:	**Título:**		
Advertencia(s) para votar:			

5.	**¿Aprobando la Promulgación?**	**Sí**	
Véase la lista de votaciones en la versión inglesa de arriba.		**No**	
		Abstenerse	
		Ausente	
Por:		**Asiento abierto**	
Nombre:	**Título:**		
Advertencia(s) para votar:			
6.	**¿Aprobando la Promulgación?**	**Sí**	
Véase la lista de votaciones en la versión inglesa de arriba.		**No**	
		Abstenerse	
		Ausente	
Por:		**Asiento abierto**	
Nombre:	**Título:**		
Advertencia(s) para votar:			
7.	**¿Aprobando la Promulgación?**	**Sí**	
Véase la lista de votaciones en la versión inglesa de arriba.		**No**	
		Abstenerse	
		Ausente	
Por:		**Asiento abierto**	
Nombre:	**Título:**		
Advertencia(s) para votar:			

8.	**¿Aprobando la Promulgación?**	**Sí**	
Véase la lista de votaciones en la versión inglesa de arriba.		**No**	
		Abstenerse	
		Ausente	
Por:		**Asiento abierto**	
Nombre:	**Título:**		
Advertencia(s) para votar:			
9.	**¿Aprobando la Promulgación?**	**Sí**	
Véase la lista de votaciones en la versión inglesa de arriba.		**No**	
		Abstenerse	
		Ausente	
Por:		**Asiento abierto**	
Nombre:	**Título:**		
Advertencia(s) para votar:			
Acción de la Secretarío Técnico			
Regla/acción de PZ promulgado con la aprobación previa del Consejo?		**Sí**	**X**
		No	
Por: 			
Nombre: Tristan M. Monterroso	**Título: Secretarío Técnico**		
Advertencia(s) a la adopción:			

Certificación del Secretario del Consejo			
¿Está este registro certificado como evidencia del acto oficial de la PZ y debidamente anotado en sus registros públicos?		**Sí**	**X**
		No	
Por: Erick A. Brimen Erick A. Brimen (Nov 29, 2019)			
Nombre: Erick A. Brimen	**Título: Secretario del Consejo**		
Advertencia(s) a la Certificación:			

PRÓSPERA LABOR STATUTE

Sec. 1. TITLE: This statute shall be known as the "Próspera Labor Statute."

Sec. 2. DEFINITIONS. The Próspera Labor Statute is governed by the following definitions:

(a) "CAMP" means Comité para la Adopción de Mejores Prácticas (Committee for the Adoption of Best Practices) as mentioned in the Próspera Organic Law.

(b) "Contract" has the same definition as in the RCLC, §2-3-4-0-3-3-3300 (§1).

(c) "Duress" has the same definition as in the RCLC, §2-3-4-0-3-3-3300 (§§174, 175).

(d) "e-Resident" means a natural person or legal entity that is registered as an electronic resident of Próspera in the Próspera Personal Registry or Próspera Entity Registry in good standing.

(e) "Employee" means a natural person who is under Contract to work for valuable consideration consisting of a fixed salary or fixed rate of compensation as an agent of a principal under all of the following conditions: (1) on a schedule determined by such principal or the principal's delegate; (2) in a primarily ministerial manner determined by such principal or the principal's delegate; (3) primarily by utilizing tools, equipment, furnishings, vehicles or premises required to be used, and furnished without charge to the agent, by such principal or the principal's delegate; and (4) without owning or controlling 2% or more of the ownership in such principal, if the principal is a legal entity.

(f) "Employer" means a natural person or legal entity that is under Contract as the principal of an Employee.

(g) "Entry-Level Hire" means an Employee who has no previous work experience in the trade, industry or profession of the Employee's Employer.

(h) "Exempt Employee" means, in relation to the rights, privileges and duties of the Próspera Labor Statute, an Employee who is (1) a member of the immediate family of either (i) the Employee's Employer, if such Employer is a natural person, or (ii) the natural person in majority ownership or control of the Employee's Employer, if such Employer is a legal entity; (2) an Intern; (3) an Entry-Level Hire; or (4) a Small Business Hire.

(i) "GSP" means the Próspera General Service Provider selected pursuant to Article VII of the Próspera Charter.

(j) “Interference Tort” means the torts described in the RCLC, §2-3-4-0-3-1-3101 (§§766, 766A, 766B, 766C, 767, 768, 774A).

(k) “Intern” means an Employee who has knowingly and voluntarily agreed to work for an Employer for the primary purpose of being educated about the trade, industry or profession of such Employer.

(l) “Labor Treaty” means every treaty concerning labor relations that may be applicable to Próspera, including: (1) Convention Concerning Rest in Industrial Undertakings (Entry into force: 19 Jun 1923); (2) Convention Concerning Forced or Compulsory Labour (Note: Date of coming into force: 01:05:1932); (3) Convention Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise (Entry into force: 04 Jul 1950); (4) Convention Concerning Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively (Entry into force: 18 Jul 1951); (5) Convention Concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) (Entry into force: 23 May 1953); (6) Convention concerning Weekly Rest in Commerce and Offices (Entry into force: 04 Mar 1959); (7) Convention concerning the Application of the Weekly; (8) Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Entry into force: 15 Jun 1960); (9) Convention concerning Employment Policy (Entry into force: 15 Jul 1966); (10) Convention concerning Indigenous and Tribal Peoples in Independent Countries (Entry into force: 05 Sep 1991); and (11) Tripartite Consultations to Promote the Implementation of International Labour Standards (Entry into force: 16 May 1978).

(m) “Labor Union” means an association of natural persons that is (1) authorized to do business in Próspera under the RCLC Entity Code; (2) an e-Resident or Resident; and (3) formed and operated for the exclusive purpose of advancing the interests of associated natural persons in the capacity of current or prospective Employee with respect to wages, benefits, and working conditions in contractual negotiations with their respective current or prospective Employers.

(n) “Próspera” means the special regime zone established by and through the Próspera Charter under the ZEDE Organic Law and Articles 294, 303 and 329 of the Constitution of the Republic by CAMP and the Technical Secretary; and shall be deemed to include previous references to “ZEDE Village of North Bay,” the “Village of North Bay,” the “ZEDE of North Bay” and the “ZNB,” all of which shall be deemed to relate to the same special regime zone governed under the Próspera Charter.

(o) “Próspera Charter” means the Próspera August 23, 2018 Charter and Bylaws, as amended and restated on September 13, 2019, codified as §§1-1-36-0-0-0-1.01 through 1-12-36-0-0-0-12.03, and as amended from time to time.

(p) “Próspera Entity Registry” means the Entity Registry established pursuant to article XI of the Próspera Charter.

(q) “Próspera Industrial Regulation Statute” means the ZNB Industrial Regulation Statute, §§2-2-28-0-0-0-1 through 2-2-28-0-0-0-7, as amended from time to time, including by §§2-2-41-0-0-0-1 and 2-2-55-0-0-0-1.

(r) “Próspera Organic Law” means articles 294, 303 and 329 of the Constitution of the Republic of Honduras and Decree 120-2013 of the National Congress of Honduras.

(s) “Próspera Personal Registry” means the Personal Registry established pursuant to article XI of the Próspera Charter.

(t) “Próspera Promoter and Organizer” means Honduras Próspera LLC (f/k/a Sociedad Para el Desarrollo Socioeconómico de Honduras, LLC), a Delaware USA limited liability company.

(u) “Resident” means a natural person or legal entity that is registered as a physical resident of Próspera in the Próspera Personal Registry or Próspera Entity Registry in good standing.

(v) “RCLC” means the Roatan Common Law Code, §§ 2-3-4-0-1-0-1001 through 2-3-4-0-5-0-5004, adopted by Próspera on December 14, 2018.

(w) “RCLC Entity Code” means the portion of the RCLC codified as §§ 2-3-4-0-3-7-3701 through 2-3-4-0-3-7-3710.

(x) “Rule” or “Rules” means all or any part of the Statutes, Regulations, Ordinances, or Resolutions promulgated pursuant to section 3.09(8) of the Próspera Charter.

(y) “Small Business Hire” means an Employee who works for an Employer that directly or through any affiliate by majority ownership or control both (1) employs no more than ten (10) natural persons who are Employees or full-time contractors and (2) has annual gross revenues with a value of less than $1,000,000.00 U.S.

(z) “Unconscionable” as applied to a contractual arrangement between an Employer and Labor Union means a Contract in which the person challenging or to be bound by it: (1) has grossly inferior bargaining power in regard to the subject matter of the Contract as compared to the party(ies) seeking to enforce the Contract; (2) has no other reasonable economic opportunity to find a substitute for the bargain that is denied or restricted by the Contract; and (3) did not knowingly and voluntarily assume the responsibility for or risk of the contractual terms to which the objection is made.

(aa) “Tortious conduct” has the same definition used in the RCLC, §2-3-4-0-3-1-3101 (§6).

(bb) “Trespass” has the same meaning as in the RCLC, §2-3-4-0-3-1-3101 (§§158-161, 163 (real property); §217 (chattel)).

(cc) “Wages” for purposes of Article 36 of Decree 120-2013 of Próspera Organic Law means the compensation paid by an Employer to its Workers.

(dd) “Worker” for purposes of Article 36 of Decree 120-2013 of Próspera Organic Law means an Employee who performs physical work to generate tangible outputs as his primary employment duty.

Sec. 3. Próspera Labor Premium and Benefit System

(a) Próspera Labor Premium. For each Employee performing any work performed in Próspera (“qualifying Employee”) and to the extent such work is performed in Próspera, every Employer that is a Resident or e-Resident must pay such qualifying Employee compensation as follows:

(1) an amount that is not less than TEN PERCENT (10.0%) greater than the corresponding compensation that would be due to such Employee for the same work if performed outside of Próspera under the general minimum wage laws of the Republic of Honduras in effect as of the Effective Date of this Próspera Labor Statute (“Próspera Labor Premium”); and

(2) in Dollars of the United States of America unless the qualifying Employee knowingly and voluntarily requests in writing payment from Employer in any other legal tender recognized in Próspera.

(b) Próspera Labor Benefit. Every Employer that is a Resident or e-Resident must establish and fund a trust account for the benefit of each qualifying Employee which is maintained for such purpose by the GSP or by any financial institution that complies with the Próspera Industrial Regulation Statute (“complying financial institution”) as follows:

(1) The trust account required by this Section shall be established by the respective Employer as the settlor and trustee, the GSP or complying financial institution as the non-fiduciary administrative custodian, and each current and future qualifying Employee as the beneficiary. Employer’s fiduciary status as trustee of the trust account is limited to the responsibilities associated with the business judgment rule under the RCLC.

(2) Each Employer governed by this Section shall fund the trust account required by this Section on a quarterly basis in any amount that is at least EIGHT PERCENT (8.0%) of the gross compensation paid for work performed in Próspera to

each qualifying Employee in the immediately preceding quarter ("Próspera Labor Benefit"). The contributions and proceeds of contributions held in each Employee's trust account ("Próspera Labor Benefit Fund") shall be deemed the personal property of such Employee subject to this provisions of this Statute.

(3) Subject to any terms and conditions as may be established by the respective Employer, Próspera ZEDE may direct the Próspera Trust to contribute funds from tax proceeds that are held for the sole benefit of Próspera ZEDE to each Employee's Próspera Labor Benefit Fund as may be provided by Resolution specifying a uniform and generally applicable principle to govern such contributions ensuring that all similarly situated Employees receive the same contribution. Proceeds from the sale of Type 3 Marketable Tax Credits under the Próspera Tax Statute may be directed by applicants to be used for this purpose. However, Próspera ZEDE shall prescribe by Resolution uniform and generally applicable minimum insurance or bonding requirements that shall protect the return of the principal amount of such contributions through an award of the default Arbitration Service Provider as a condition of the GSP or any qualifying financial institution receiving the same.

(4) Subject to any terms and conditions as may be established by the respective Employer, any Resident or e-Resident may contribute their own funds to any Employee's Próspera Labor Benefit Fund.

(5) A single trust account may hold every qualifying Employee's Próspera Labor Benefit Fund provided that Employer maintains an accurate segregated accounting of the benefits of each qualifying Employee.

(6) The Employer may enter into an agreement with the GSP or qualifying financial institution to offer qualifying Employees who are beneficiaries of the trust account with opportunities to invest up to ninety percent (90%) of their respective Próspera Labor Benefit Fund.

(7) The Employer shall furnish the GSP with an annual report on the aggregate amount paid towards the Próspera Labor Benefit and cooperate with all reasonable requests from the GSP for substantiation. All such information may be shared with the Próspera Technical Secretary in its capacity as Labor Relations Inspector.

(8) The Employer as trustee may establish a more detailed plan agreement, including vesting terms, with each qualifying Employee that is consistent with this Section to govern the administration of that Employee's Próspera Labor Benefit Fund , with which the GSP or qualifying financial institution shall comply ("Plan Agreement"). However, a Plan Agreement may not contain terms that require an Employee to forfeit: (a) the Employer's minimum contribution to that Employee's Próspera Labor Benefit Fund as required by this Statute except for good cause consisting of proof of Tortious

Conduct by Employee that injured the Employer; or (b) any contribution to that Employee's respective Próspera Labor Benefit Fund that has been made by any person other than the Employer.

(9) Subject to any applicable Plan Agreement, each qualifying Employee may request and receive a disbursement from that Employee's Próspera Labor Benefit Fund and proceeds of the fund held in the trust account required by this Section upon any of the following qualifying events:

(i) Upon reaching the age of 62;

(ii) Upon becoming permanently disabled;

(iii) As needed to pay bona fide medical bills for the Employee or the Employee's immediate family evidenced by commercially reasonable documentation, provided that at least FIFTY PERCENT (50%) of the amount of historical aggregate contributions to that Employee's Próspera Labor Benefit Fund remain held in trust;

(iv) As needed to pay the costs of education for the Employee or the Employee's immediate family evidenced by commercially reasonable documentation, provided that at least FIFTY PERCENT (50%) of the amount of historical aggregate contributions to that Employee's Próspera Labor Benefit Fund remain held in trust;

(v) As needed to pay for shelter of the Employee or the Employee's immediate family evidenced by commercially reasonable documentation, provided that at least FIFTY PERCENT (50%) of the amount of historical aggregate contributions to that Employee's Próspera Labor Benefit Fund remain held in trust;

(vi) As needed to pay for insurance premiums for coverage relating to general liability, legal representation, medical care or disability, provided that at least FIFTY PERCENT (50%) of the amount of historical aggregate contributions to that Employee's Próspera Labor Benefit Fund remain held in trust;

(vii) As needed to pay for fees charged for access to justice by the Próspera default Arbitration Service Provider or Próspera Court, provided that at least FIFTY PERCENT (50%) of the amount of historical aggregate contributions to that Employee's Próspera Labor Benefit Fund remain held in trust;

(viii) As needed to pay for attorneys' fees and litigation expenses relating to matters pending before the Próspera default Arbitration Service Provider or Próspera Court, provided that at least FIFTY PERCENT (50%) of the amount of historical aggregate contributions to that Employee's Próspera Labor Benefit Fund remain held in trust; and

(ix) For loans or in cases of hardship as determined in the reasonable discretion of the Employer, which may be further defined in the Plan Agreement, provided that at least FIFTY PERCENT (50%) of the amount of historical aggregate contributions to that Employee's Próspera Labor Benefit Fund remain held in trust.

(c) Próspera Overtime Requirement. No Employer may require any Employee to work in excess of forty-eight (48) hours nor more than six (6) days in any seven (7) day period without paying a premium for such overage time which is equal to ONE HUNDRED TWENTY-FIVE PERCENT (125%) of the consideration that would be owed to the Employee if the work was performed within the foregoing hourly or daily limits ("Próspera Overtime Requirement").

(d) Type 3 Marketable Tax Credit Eligibility. To the extent that Próspera has an open offering of Type 3 Marketable Tax Credits under the Próspera Tax Statute, §2-1-38-10-0-0-61, *et seq.*, as amended from time to time, each Employer governed by this Section may apply for a grant of such Type 3 Marketable Tax Credits and shall receive a credit towards the required prepayment in the aggregate amount paid towards the Próspera Labor Premium, Próspera Labor Benefit, and Próspera Overtime Requirement in any previous tax year, provided that (1) the application is supported by commercially reasonable documentation of such payment and (2) a credit for the same amount had not been previously claimed in any other tax credit offering.

(e) Exemption. Employers are not required to comply with the Próspera Labor Premium, Próspera Labor Benefit, or the Próspera Overtime Requirement in regard to any Exempt Employee.

Sec. 4. Labor Freedom

(a) Consistently with the rights, privileges and duties codified by Rule, including this Próspera Labor Statute and the RCLC, and the Resident Bill of Rights, as applicable, Próspera shall not infringe:

(1) the freedom of Residents or e-Residents from compulsory or forced labor unrelated to Contract enforcement with the sole exception of labor exacted from such person as a consequence of a criminal conviction, provided that such labor is carried out under the supervision and control of a public authority;

(2) the right of Residents or e-Residents to equal protection under the law free from arbitrary and irrational distinctions being drawn on the basis of any immutable characteristic in respect to wages, benefits and working conditions;

(3) the freedom of Residents or e-Residents to organize and participate in the activities of a Labor Union;

(4) the freedom of each Labor Union to advance the legitimate economic interests of its associates in contractual negotiations with any relevant current or prospective Employer;

(5) the right of each Labor Union to enforce the terms and conditions of the Contract it procured from any Employer on behalf of its associates; and

(6) the freedom of Residents or e-Residents to exercise any other legally protected right to advance their legitimate economic interests in contractual negotiations or otherwise to enforce any Contract with any relevant current or prospective Employer.

(b) Privileged Labor Actions. Notwithstanding any other Rule, the following labor actions shall be privileged against and immune from injunctive relief or any claim of liability for any Interference Tort provided that the action is organized and conducted peaceably, and without the commission of any breach of Contract, Trespass, or any other Tortious Conduct:

(1) Any strike which is organized by a Labor Union without actual malice and for the purpose of advancing the legitimate economic interests of its associates in contractual negotiations or enforcing any Contract with any relevant current Employer; and

(2) Any effort to organize or promote the organization of a Labor Union by any Resident or e-Resident.

(c) Right to Work. Any Contract that (1) restricts any employment opportunity within Próspera to the associates of a Labor Union or (2) that requires, as a condition of employment, payment of dues or anything else of value directly or indirectly to a Labor Union or its associates by (i) persons who are not associated with the Labor Union or (ii) without the written knowing and voluntary consent of persons who are associated with the Labor Union on at least a quarterly basis (3) shall be held unenforceable as presumptively Unconscionable and procured by Duress upon (4) the complaint of any adversely affected Resident or e-Resident brought before the Labor Division.

Sec. 5. CONSTRUCTION OF LAW, RELATIONSHIP TO OTHER LAWS, EFFECTIVE DATE.

(a) This Próspera Labor Statute is cumulative of any other right or remedy that may be available under Contract, the RCLC or Rule, except as expressly herein modified. Compliance with the Próspera Labor Statute is an implied condition of every Agreement of Coexistence.

(b) This Próspera Labor Statute is intended to exercise Próspera's authority under Próspera Organic Law to implement, interpret, administer and enforce every Labor Treaty applicable to it. To the furthest extent authorized by Próspera Organic Law, this Próspera Labor Statute shall be the sole and exclusive legal authority over its subject matter within the jurisdiction of Próspera.

(c) Próspera's default Arbitration Service Provider shall establish in its alternative dispute resolution rules, under and pursuant to the authority of the Próspera Arbitration Statute, §§2-1-37-1-0-0-1 through 2-1-37-8-0-0-64, as amended from time to time, an expedited labor division ("Labor Division") which shall hereby be deemed exclusively authorized to resolve all disputes between or among any of Employer, Labor Union and Employee arising under this Próspera Labor Statute by binding arbitration award unless otherwise agreed by the affected parties.

(1) In connection with the Labor Division, Próspera shall be obligated to create a fund from its share of tax proceeds maintained in the Próspera Trust (i) to subsidize arbitration fees that may be charged to the Employee based on financial capacity, which may take into consideration funds held for such Employee in his respective Próspera Labor Benefit Fund account; and (ii) to reimburse all arbitration fees that may be charged to the Employer if the Employer prevails in the arbitration.

(2) Parties who are found by the arbitral tribunal to have brought a frivolous dispute for determination by the Labor Division shall be liable to pay the attorney's fees and litigation expenses of each prevailing party.

(d) The Technical Secretary with the requisite approval of the Council of Trustees of Próspera may promulgate Rules:

(1) for the better carrying into effect of the principles, purposes and provisions of this Próspera Labor Statute;

(2) for modifying or clarifying the provisions of this Próspera Labor Statute;

(3) for limiting or exempting the application of this Próspera Labor Statute; or

(4) for establishing enforcement policies that may involve suspending or modifying the application of this Próspera Labor Statute.

(e) To the extent required by any Labor Treaty, subject to the Próspera Charter's Resident Bill of Rights, as applicable: (1) the Technical Secretary of Próspera shall be deemed Próspera Labor Relations Inspector and as having authority, subject to challenge brought by the Próspera Ombudsman or any adversely affected Employer before the Labor Division: (i) to request evidence from any Employer and the GSP of compliance with this Próspera Labor Statute and (ii) to inspect the business premises of such Employer and GSP with prior notice, at reasonable times and in a reasonable manner to assess compliance with this Statute; and (2) the Próspera Council may establish by Resolution a Labor Relations Committee to meet annually to conduct labor relations fact-finding and assessment by inviting participation and relevant testimony from Employers, Employees, Labor Unions, Residents, e-Residents, and indigenous communities.

(f) The effective date of the Próspera Labor Statute shall be no later than sixty (60) days after the initial presentment to CAMP if the same is not disapproved by CAMP, or otherwise the earliest date permissible under applicable law.

(g) Upon its effective date, this Próspera Labor Statute shall control and supersede, to the extent of any inconsistency, any Rule with an earlier effective date as well as any Rule with the same effective date which was adopted earlier by Próspera (and which is of equivalent or subordinate status in the hierarchy of Rules under the Próspera Charter).

ESTATUTO LABORAL DE PRÓSPERA

Sec. 1. TÍTULO: Este estatuto será conocido como el "Estatuto Laboral de Próspera".

Sec. 2. DEFINICIONES. El Estatuto Laboral de Próspera se rige por las siguientes definiciones:

(a) "CAMP" significa Comité para la Adopción de Mejores Prácticas, tal como se menciona en la Ley Orgánica de Próspera.

(b) "Contrato" tiene la misma definición que en el RCLC, §2-3-4-0-3-3-3300 (§1).

(c) "Coacción" tiene la misma definición que en el RCLC, §2-3-4-0-3-3-3300 (§§174, 175).

(d) "e-Residente" significa una persona física o jurídica que está inscrita como residente electrónico de Próspera en el Registro Personal de Próspera o en el Registro de Entidades de Próspera al día en sus obligaciones.

e) "Empleado" significa una persona física que está bajo contrato para trabajar a cambio de una contraprestación que consiste en un salario fijo o una tasa fija de compensación como agente de un mandante en todas las condiciones siguientes: (1) en un programa determinado por el director o el delegado del director; (2) en una manera principalmente ministerial determinada por el director o el delegado del director; (3) principalmente utilizando herramientas, equipo, muebles, vehículos o locales que se requiere que el director o el delegado del director utilicen y entreguen sin cargo al agente; y (4) sin poseer o controlar el 2% o más de la propiedad de dicho director, si el director es una entidad legal.

(f) "Empleador" significa una persona física o jurídica que está bajo Contrato como el principal de un Empleado.

(g) "Contratación a nivel de entrada" significa un Empleado que no tiene experiencia laboral previa en el comercio, industria o profesión del Empleador del Empleado.

(h) "Empleado Exento" significa, en relación con los derechos, privilegios y deberes del Estatuto Laboral de Próspera, un Empleado que es (1) un miembro de la familia inmediata de (1) el Empleador del Empleado, si dicho Empleador es una persona natural, o (ii) la persona natural que posee la mayoría de la propiedad o el control del Empleador del Empleado, si dicho Empleador es una entidad legal; (2) un Pasante; (3) un Empleado que se encuentra en el nivel de entrada; o (4) un Empleado de un Pequeño Negocio.

(i) “GSP” significa el Proveedor de Servicios Generales de Próspera seleccionado de conformidad con el Artículo VII de la Carta de Próspera.

(j) “Agravios por interferencia” significa los agravios descritos en el RCLC, §2-3-4-0-3-3-1-3101 (§§766, 766A, 766B, 766C, 767, 768, 774A).

(k) “Pasante” significa un Empleado que a sabiendas y voluntariamente ha aceptado trabajar para un Empleador con el propósito principal de ser educado sobre el comercio, industria o profesión de dicho Empleador.

(l) “Tratado Laboral” significa todo tratado sobre relaciones laborales que pueda ser aplicable a Próspera, incluyendo: (1) Convenio sobre el descanso en las empresas industriales (entrada en vigor: 19 de junio de 1923); (2) Convenio sobre el trabajo forzoso u obligatorio (nota: fecha de entrada en vigor: 01:05:1932); (3) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (entrada en vigor: 4 de julio de 1950); 4) Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (entrada en vigor el 18 de julio de 1951); 5) Convenio relativo a la igualdad de remuneración, 1951 (No. 100) (Entrada en vigor: 23 de mayo de 1953); 6) Convenio sobre el descanso semanal en el comercio y las oficinas (Entrada en vigor: 4 de marzo de 1959); 7) Convenio sobre la aplicación del régimen semanal; 8) Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 jun 1960); 9) Convenio sobre la política del empleo (entrada en vigor: 15 jul 1966); 10) Convenio sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes (entrada en vigor: 5 sep 1991); y 11) Consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo (entrada en vigor: 16 mayo 1978).

(m) “Sindicato” significa una asociación de personas naturales que está (1) autorizada a hacer negocios en Próspera bajo el Código de Entidades de RCLC; (2) un e-Residente o Residente; y (3) formada y operada con el único propósito de promover los intereses de las personas naturales asociadas en la capacidad de Empleado actual o futuro con respecto a los salarios, beneficios y condiciones de trabajo en las negociaciones contractuales con sus respectivos Empleadores actuales o potenciales.

(n) “Próspera” significa la zona de régimen especial establecida por y a través de la Carta de Próspera bajo la Ley Orgánica de ZEDE y los Artículos 294, 303 y 329 de la Constitución de la República por CAMP y el Secretario Técnico; y se considerará que incluye referencias anteriores a “ZEDE Village of North Bay”, “Village of North Bay”, “ZEDE of North Bay” y “ZNB”, todas las cuales se considerarán relacionadas con la misma zona de régimen especial gobernada bajo la Carta de Próspera.

(o) “Carta de Próspera” significa la Carta Constitutiva y los Estatutos de Próspera del 23 de agosto de 2018, según enmendada y reformulada el 13 de septiembre de 2019,

codificada como §§1-1-36-0-0-0-1.01 hasta 1-12-36-0-0-0-12.03, y según sea enmendada de vez en cuando.

(p) “Registro de Entidades de Próspera” significa el Registro de Entidades establecido de conformidad con el artículo XI de la Carta de Próspera.

(q) “Estatuto de regulación industrial de Próspera” significa el Estatuto de regulación industrial de ZNB, §§2-2-28-0-0-0-1 a 2-2-28-0-0-0-7, según sea enmendado de vez en cuando, incluyendo los §§2-2-41-0-0-0-1 y 2-2-55-0-0-0-1.

(r) “Ley Orgánica de Próspera” significa los artículos 294, 303 y 329 de la Constitución de la República de Honduras y el Decreto 120-2013 del Congreso Nacional de Honduras.

(s) “Registro Personal de Próspera” significa el Registro Personal establecido de conformidad con el artículo XI de la Carta de Próspera.

(t) “Próspera Promoter and Organizer” means Honduras Próspera LLC (f/k/a Sociedad Para el Desarrollo Socioeconómico de Honduras, LLC), a Delaware USA limited liability company.

(u) “Residente” significa una persona física o jurídica que está inscrita como residente físico de Próspera en el Registro Personal de Próspera o en el Registro de Entidades de Próspera al día en sus obligaciones.

(v) “RCLC” significa el Código de Derecho Común de Roatán, §§ 2-3-4-0-1-0-1001 a 2-3-4-0-5-0-5004, adoptado por Próspera el 14 de diciembre de 2018.

(w) “Código de Entidad RCLC” significa la porción del RCLC codificada como §§ 2-3-4-0-3-7-3701 hasta 2-3-4-0-3-7-3710.

(x) “Regla” o “Reglas” significa todo o parte de los Estatutos, Reglamentos, Ordenanzas o Resoluciones promulgadas de conformidad con la sección 3.09(8) de la Carta de Próspera.

(y) “Alquiler de Pequeñas Empresas” significa un Empleado que trabaja para un Empleador que directamente o a través de cualquier afiliado por propiedad o control mayoritario (1) emplea a no más de diez (10) personas naturales que son Empleados o contratistas de tiempo completo y (2) tiene ingresos brutos anuales con un valor inferior a $1,000,000.00 dólares de los EE.UU.

(z) “Inconcebible” aplicado a un acuerdo contractual entre un Empleador y un Sindicato significa un Contrato en el que la persona que lo impugna o se obliga a cumplirlo: (1) tiene un poder de negociación extremadamente inferior con respecto al objeto del Contrato en comparación con la(s) parte(s) que desea(n) hacer cumplir el

Contrato; (2) no tiene(n) ninguna otra oportunidad económica razonable para encontrar un sustituto para la negociación que es negada o restringida por el Contrato; y (3) no asumió consciente y voluntariamente la responsabilidad o el riesgo de los términos contractuales a los que se hace la objeción.

(aa) "Conducta delictiva" tiene la misma definición utilizada en el RCLC, §2-3-4-0-3-1-3101 (§6).

(bb) "Traspaso" tiene el mismo significado que en el RCLC, §2-3-4-0-3-1-3101 (§§158-161, 163 (bienes raíces); §217 (bienes muebles)).

(cc) "Salarios" a los efectos del Artículo 36 del Decreto 120-2013 de la Ley Orgánica de Próspera significa la compensación pagada por un Empleador a sus Trabajadores.

(dd) "Trabajador" a los efectos del Artículo 36 del Decreto 120-2013 de la Ley Orgánica de Próspera significa un Empleado que realiza trabajo físico para generar productos tangibles como su deber principal de empleo.

Sec. 3. Próspera Sistema de Prima y Beneficio Laboral

(a) Prima Laboral Próspera. Por cada Empleado que realice cualquier trabajo en Próspera ("Empleado calificado") y en la medida en que dicho trabajo se realice en Próspera, cada Empleador que sea Residente o e-Residente deberá pagar la remuneración de dicho Empleado calificado de la siguiente manera:

(1) una cantidad que no sea menos del DIEZ POR CIENTO (10.0%) mayor que la compensación correspondiente que se le adeudaría a dicho Empleado por el mismo trabajo si se realizara fuera de Próspera bajo las leyes generales de salario mínimo de la República de Honduras vigentes a partir de la Fecha de Vigencia de este Estatuto Laboral de Próspera ("Prima Laboral de Próspera"); y

(2) en Dólares de los Estados Unidos de América a menos que el Empleado que califique solicite a sabiendas y voluntariamente por escrito el pago del Empleador en cualquier otra moneda de curso legal reconocida en Próspera.

(b) Beneficio Laboral Próspera. Todo Empleador que sea Residente o e-Residente debe establecer y financiar una cuenta de fideicomiso para el beneficio de cada Empleado que califique y que sea mantenida para tal fin por el GSP o por cualquier institución financiera que cumpla con el Estatuto de Regulación Industrial de Próspera ("institución financiera cumplidora") de la siguiente manera:

(1) La cuenta de fideicomiso requerida por esta Sección será establecida por el Empleador respectivo como el fideicomitente y fideicomisario, el GSP o la institución financiera que cumple como el custodio administrativo no fiduciario, y cada Empleado

calificado actual y futuro como el beneficiario. La condición fiduciaria del empleador como fideicomisario de la cuenta de fideicomiso se limita a las responsabilidades asociadas con la regla del criterio empresarial bajo el RCLC.

(2) Cada Empleador gobernado por esta Sección financiará la cuenta de fideicomiso requerida por esta Sección trimestralmente en cualquier cantidad que sea por lo menos el OCHO POR CIENTO (8.0%) de la remuneración bruta pagada por el trabajo realizado en Próspera a cada Empleado que califique en el trimestre inmediatamente anterior ("Beneficio Laboral de Próspera"). Las contribuciones y el producto de las contribuciones que se mantienen en la cuenta fiduciaria de cada Empleado ("Fondo de Beneficios Laborales Próspera") se considerarán propiedad personal de dicho Empleado sujeto a estas disposiciones de este Estatuto.

(3) Sujeto a los términos y condiciones que puedan ser establecidos por el Empleador respectivo, Próspera ZEDE puede ordenar al Fideicomiso Próspera que contribuya con fondos provenientes de los impuestos que se mantienen para el beneficio exclusivo de Próspera ZEDE al Fondo de Beneficios Laborales de Próspera de cada Empleado, según lo disponga la Resolución que especifique un principio uniforme y de aplicación general para regir dichas contribuciones, asegurando que todos los Empleados que se encuentren en situación similar reciban la misma contribución. Los ingresos de la venta de Créditos Tributarios Comercializables Tipo 3 bajo el Estatuto Tributario de Próspera pueden ser dirigidos por los solicitantes para ser utilizados para este propósito. Sin embargo, Próspera ZEDE prescribirá por Resolución requisitos mínimos uniformes y generalmente aplicables de seguro o fianza que protegerán la devolución del monto principal de dichas contribuciones a través de un laudo del Proveedor de Servicios de Arbitraje en mora como condición del SGP o de cualquier institución financiera calificada que reciba el mismo.

(4) Sujeto a los términos y condiciones que establezca el Empleador respectivo, cualquier Residente o e-Residente puede contribuir con sus propios fondos al Fondo de Beneficios Laborales Próspera de cualquier Empleado.

(5) Una sola cuenta de fideicomiso puede contener el Fondo de Beneficios Laborales Próspera de cada Empleado que califique, siempre y cuando el Empleador mantenga una contabilidad segregada exacta de los beneficios de cada Empleado que califique.

(6) El Empleador podrá celebrar un acuerdo con el GSP o la institución financiera calificadora para ofrecer a los Empleados que califiquen y que sean beneficiarios de la cuenta fiduciaria la oportunidad de invertir hasta el noventa por ciento (90%) de su respectivo Fondo de Beneficios Laborales Próspera.

(7) El Empleador entregará al SGP un informe anual sobre la cantidad total pagada para el Beneficio Laboral Próspera y cooperará con todas las solicitudes razonables de justificación del SGP. Toda esta información podrá ser compartida con la Secretaría Técnica de Próspera en su calidad de Inspector de Relaciones Laborales.

(8) El Empleador como fideicomisario puede establecer un acuerdo de plan más detallado, incluyendo los términos de adquisición de derechos, con cada Empleado calificado que sea consistente con esta Sección para gobernar la administración del Fondo de Beneficios Laborales Próspera de ese Empleado, con el cual el GSP o la institución financiera calificada deberá cumplir ("Acuerdo del Plan"). Sin embargo, un Acuerdo del Plan no puede contener términos que requieran que el Empleado renuncie: (a) la contribución mínima del Empleador al Fondo de Beneficios Laborales de Próspera de ese Empleado como lo requiere este Estatuto, excepto por buena causa que consista en prueba de Conducta Dañina del Empleado que haya lesionado al Empleador; o (b) cualquier contribución al Fondo de Beneficios Laborales de Próspera respectivo de ese Empleado que haya sido hecha por cualquier persona que no sea el Empleador.

(9) Sujeto a cualquier Acuerdo del Plan aplicable, cada Empleado que califique puede solicitar y recibir un desembolso del Fondo de Beneficios Laborales Próspera de ese Empleado y los ingresos del fondo mantenidos en la cuenta de fideicomiso requerida por esta Sección en cualquiera de los siguientes eventos calificativos:

i) Al cumplir 62 años de edad;

(ii) Al quedar permanentemente incapacitado;

(iii) Según sea necesario para pagar de buena fe las cuentas médicas del Empleado o de su familia inmediata, evidenciadas por documentación comercialmente razonable, siempre y cuando por lo menos el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la cantidad de contribuciones agregadas históricas al Fondo de Beneficios Laborales Próspera de ese Empleado se mantenga en fideicomiso;

(iv) Según sea necesario para pagar los costos de educación para el Empleado o la familia inmediata del Empleado evidenciados por documentación comercialmente razonable, siempre y cuando por lo menos el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la cantidad de contribuciones históricas agregadas al Fondo de Beneficios Laborales Próspera de ese Empleado permanezca en fideicomiso;

(v) Según sea necesario para pagar el refugio del Empleado o de la familia inmediata del Empleado evidenciado por documentación

comercialmente razonable, siempre y cuando por lo menos el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la cantidad de contribuciones históricas agregadas al Fondo de Beneficios Laborales Próspera de ese Empleado permanezca en fideicomiso;

(vi) Según sea necesario para pagar las primas de seguro para la cobertura de responsabilidad general, representación legal, atención médica o discapacidad, siempre y cuando se mantenga en fideicomiso por lo menos el CINCUENTA POR CIENTO (50%) del monto de las contribuciones históricas agregadas al Fondo de Beneficios Laborales Próspera de ese Empleado;

(vii) Según sea necesario para pagar los honorarios cobrados por el acceso a la justicia por el Proveedor de Servicios de Arbitraje o el Tribunal de Próspera, siempre y cuando al menos el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la cantidad de contribuciones históricas agregadas al Fondo de Beneficios Laborales de Próspera de ese Empleado permanezca en el fideicomiso;

(viii) Según sea necesario para pagar los honorarios de abogados y los gastos de litigio relacionados con asuntos pendientes ante el Proveedor de Servicios de Arbitraje o el Tribunal de Próspera, siempre y cuando por lo menos el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la cantidad de contribuciones históricas agregadas al Fondo de Beneficios Laborales de Próspera de ese Empleado permanezcan en el fideicomiso; y

(ix) Para préstamos o en casos de excesiva onerosidad según lo determine el Empleador a su discreción razonable, que puede definirse con mayor detalle en el Acuerdo del Plan, siempre y cuando se mantenga en fideicomiso por lo menos el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la cantidad de contribuciones agregadas históricas al Fondo de Beneficios Laborales de Próspera de ese Empleado.

(c) Requisito de horas extras de Próspera. Ningún Empleador podrá exigir a ningún Empleado que trabaje más de cuarenta y ocho (48) horas ni más de seis (6) días en un período de siete (7) días sin pagar una prima por dicho tiempo excedente que sea igual a CIENTO VEINTICINCO POR CIENTO Y CINCO POR CIENTO (125%) de la contraprestación que se le adeudaría al Empleado si el trabajo se realizara dentro de los límites por hora o por día antes mencionados (“Requisito de horas extras de Próspera”).

(d) Elegibilidad para el crédito tributario negociable de tipo 3. En la medida en que Próspera tenga una oferta abierta de Créditos Tributarios Negociables Tipo 3 bajo el Estatuto Tributario de Próspera, §2-1-38-10-0-0-0-61, *et seq.* según sea enmendado de

vez en cuando, cada Empleador regido por esta Sección podrá solicitar un subsidio de dichos Créditos Fiscales Negociables de Tipo 3 y recibirá un crédito para el pago anticipado requerido en la cantidad total pagada para la Prima Laboral de Próspera, el Beneficio Laboral de Próspera y el Requisito de Horas Extrasadas de Próspera en cualquier año fiscal anterior, siempre y cuando (1) la solicitud esté respaldada por documentación comercialmente razonable de dicho pago y (2) no se haya reclamado previamente un crédito por la misma cantidad en ninguna otra oferta de crédito tributario.

e) Exención. Los empleadores no están obligados a cumplir con la Prima Laboral de Próspera, el Beneficio Laboral de Próspera, o el Requisito de Horas Exentas de Próspera con respecto a cualquier Empleado Exento.

Sec. 4. Libertad Laboral

(a) De acuerdo con los derechos, privilegios y deberes codificados por la Regla, incluyendo este Estatuto Laboral de Próspera y el RCLC, y la Declaración de Derechos de los Residentes, según corresponda, Próspera no infringirá:

(1) la libertad de los Residentes o e-Residentes de realizar trabajos obligatorios o forzados no relacionados con la aplicación del Contrato con la única excepción del trabajo exigido a dicha persona como consecuencia de una condena penal, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo bajo la supervisión y control de una autoridad pública;

(2) el derecho de los Residentes o e-Residentes a igual protección bajo la ley, libre de distinciones arbitrarias e irracionales basadas en cualquier característica inmutable con respecto a salarios, beneficios y condiciones de trabajo;

(3) la libertad de los Residentes o e-Residentes para organizarse y participar en las actividades de un Sindicato;

(4) la libertad de cada Sindicato de promover los intereses económicos legítimos de sus asociados en negociaciones contractuales con cualquier Empleador actual o potencial relevante;

(5) el derecho de cada Sindicato a hacer cumplir los términos y condiciones del Contrato que adquirió de cualquier Empleador en nombre de sus asociados; y

(6) la libertad de los Residentes o e-Residentes de ejercer cualquier otro derecho legalmente protegido para promover sus intereses económicos legítimos en las negociaciones contractuales o de otra manera para hacer cumplir cualquier Contrato con cualquier Empleador actual o potencial relevante.

(b) Acciones laborales privilegiadas. Sin perjuicio de cualquier otra Regla, las siguientes acciones laborales serán privilegiadas e inmunes de medidas cautelares o de

cualquier reclamo de responsabilidad por cualquier Agravio por Interferencia, siempre y cuando la acción se organice y se lleve a cabo pacíficamente, y sin la comisión de ningún incumplimiento de Contrato, Violación o cualquier otra Conducta Delictiva:

(1) Cualquier huelga que sea organizada por un Sindicato sin malicia real y con el propósito de promover los intereses económicos legítimos de sus asociados en las negociaciones contractuales o para hacer cumplir cualquier Contrato con cualquier Empleador actual relevante; y

(2) Cualquier esfuerzo para organizar o promover la organización de un Sindicato por cualquier Residente o e-Residente.

c) Derecho al trabajo. Cualquier Contrato que (1) restrinja cualquier oportunidad de empleo dentro de Próspera a los asociados de una Unión Laboral o (2) que requiera, como condición de empleo, El pago de cuotas o cualquier otra cosa de valor directa o indirectamente a un Sindicato o sus asociados por (i) personas que no están asociadas con el Sindicato o (ii) sin el consentimiento consciente y voluntario por escrito de las personas que están asociadas con el Sindicato por lo menos trimestralmente (3) no se considerará ejecutable como presuntamente Inconcebible y se obtendrá mediante coacción sobre (4) la queja de cualquier Residente o Residente electrónico afectado adversamente presentada ante la División del Trabajo.

Sec. 5. CONSTRUCCIÓN DE LA LEY, RELACIÓN CON OTRAS LEYES, FECHA DE ENTRADA EN VIGOR.

(a) Este Estatuto Laboral de Próspera es acumulativo de cualquier otro derecho o remedio que pueda estar disponible bajo el Contrato, el RCLC o la Regla, excepto como expresamente aquí modificado. El cumplimiento del Estatuto Laboral de Próspera es una condición implícita en todo Acuerdo de Convivencia.

(b) Este Estatuto Laboral de Próspera tiene por objeto ejercer la autoridad de Próspera bajo la Ley Orgánica de Próspera para implementar, interpretar, administrar y hacer cumplir todos los Tratados Laborales que le sean aplicables. En la medida en que lo autorice la Ley Orgánica de Próspera, este Estatuto Laboral de Próspera será la única y exclusiva autoridad legal sobre su materia dentro de la jurisdicción de Próspera.

(c) El Proveedor de Servicios de Arbitraje predeterminado de Próspera establecerá en sus reglas alternativas de resolución de disputas, bajo y de conformidad con la autoridad del Estatuto de Arbitraje de Próspera, §§2-1-37-1-0-0-1 a 2-1-37-8-0-0-64, según sea enmendado de vez en cuando, una división expedita del trabajo (“División del Trabajo”), la cual por la presente se considerará exclusivamente autorizada para resolver todas las disputas entre el Patrón, el Sindicato y el Empleado que surjan de conformidad

con este Estatuto de Arbitraje de Próspera mediante un laudo arbitral vinculante, a menos que se acuerde de otra manera por las partes afectadas.

(1) En relación con la División del Trabajo, Próspera estará obligada a crear un fondo de su parte de los ingresos tributarios mantenidos en el Fideicomiso Próspera (i) para subsidiar los honorarios de arbitraje que puedan ser cargados al Empleado en base a la capacidad financiera, la cual puede tomar en consideración los fondos que se mantienen para dicho Empleado en su respectiva cuenta del Fondo de Beneficios Laborales de Próspera; y (ii) para reembolsar todos los honorarios de arbitraje que puedan ser cargados al Empleador si el Empleador prevalece en el arbitraje.

(2) Las partes que, a juicio del tribunal arbitral, hayan presentado una controversia frívola para que la División del Trabajo la resuelva, deberán pagar los honorarios del abogado y los gastos del litigio de cada una de las partes vencedoras.

(d) El Secretario Técnico, con la aprobación necesaria del Consejo de Fideicomisarios de Próspera, podrá promulgar el Reglamento:

(1) para la mejor aplicación de los principios, propósitos y disposiciones de este Estatuto Laboral de Próspera;

(2) para modificar o aclarar las disposiciones de este Estatuto Laboral de Próspera;

(3) por limitar o eximir la aplicación de este Estatuto Laboral de Próspera; o

(4) para establecer políticas de aplicación que puedan implicar la suspensión o modificación de la aplicación de este Estatuto Laboral de Próspera.

(e) En la medida que lo requiera cualquier Tratado Laboral, sujeto a la Declaración de Derechos de los Residentes de Próspera Charter, según corresponda: (1) el Secretario Técnico de Próspera será considerado Inspector de Relaciones Laborales de Próspera y tendrá autoridad, sujeto a la impugnación presentada por el Ombudsman de Próspera o cualquier Empleador afectado adversamente ante la División del Trabajo: (2) el Consejo de Próspera podrá establecer, mediante Resolución, un Comité de Relaciones Laborales que se reúna anualmente para llevar a cabo la investigación y evaluación de las relaciones laborales, invitando a los Empleadores, Empleados, Sindicatos, Sindicatos, Residentes, Residentes, e-Residentes y comunidades indígenas a que participen y presten el testimonio pertinente.

(f) La fecha de vigencia del Estatuto Laboral de Próspera será no más tarde de sesenta (60) días después de la presentación inicial a CAMP si el mismo no es

desaprobado por CAMP, o de otra manera la fecha más temprana permitida bajo la ley aplicable.

(g) En su fecha de vigencia, este Estatuto Laboral de Próspera controlará y reemplazará, en la medida de cualquier inconsistencia, cualquier Regla con una fecha de vigencia anterior, así como cualquier Regla con la misma fecha de vigencia que fue adoptada con anterioridad por Próspera (y que tenga un estatus equivalente o subordinado en la jerarquía de Reglas bajo la Carta de Próspera).

PZ Roll Call-Prospera Labor Statute

Final Audit Report 2019-12-03

Created:	2019-11-27
By:	Nicholas Dranias (ndranias@ndlawpolicy.com)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAAs_9HZRkOWW59XoaEOSBDvcliFH2DC4nJ

"PZ Roll Call-Prospera Labor Statute" History

Document created by Nicholas Dranias (ndranias@ndlawpolicy.com)
2019-11-27 - 8:09:45 PM GMT- IP address: 68.225.205.138

Document emailed to Tristan Monterroso (tristan@zedenorthbay.org) for signature
2019-11-27 - 8:14:26 PM GMT

Document emailed to Erick A. Brimen (ebrimen@newaycapital.com) for signature
2019-11-27 - 8:14:26 PM GMT

Document emailed to Gabriel Delgado Ayau (gdelgado@newaycapital.com) for signature
2019-11-27 - 8:14:26 PM GMT

Document emailed to Oliver Porter (oporter@newaycapital.com) for signature
2019-11-27 - 8:14:26 PM GMT

Document emailed to Jeanette Doran (jdoran@ndlawpolicy.com) for signature
2019-11-27 - 8:14:26 PM GMT

Document emailed to Rodrigo Quercia (rquercia@newaycapital.com) for signature
2019-11-27 - 8:14:26 PM GMT

Document emailed to Deborah Mills (dmagurcia@gmail.com) for signature
2019-11-27 - 8:14:26 PM GMT

Email viewed by Jeanette Doran (jdoran@ndlawpolicy.com)
2019-11-27 - 8:15:22 PM GMT- IP address: 107.77.232.123

Email viewed by Deborah Mills (dmagurcia@gmail.com)
2019-11-27 - 8:21:37 PM GMT- IP address: 67.172.76.56

Document e-signed by Deborah Mills (dmagurcia@gmail.com)
Signature Date: 2019-11-27 - 8:25:22 PM GMT - Time Source: server- IP address: 67.172.76.56

Document e-signed by Jeanette Doran (jdoran@ndlawpolicy.com)
Signature Date: 2019-11-27 - 8:30:57 PM GMT - Time Source: server- IP address: 107.77.232.123

Email viewed by Oliver Porter (oporter@newaycapital.com)
2019-11-27 - 8:44:25 PM GMT- IP address: 107.223.194.78

Document e-signed by Oliver Porter (oporter@newaycapital.com)
Signature Date: 2019-11-27 - 8:49:35 PM GMT - Time Source: server- IP address: 107.223.194.78

Email viewed by Gabriel Delgado Ayau (gdelgado@newaycapital.com)
2019-11-28 - 0:04:13 AM GMT- IP address: 186.151.63.10

Document e-signed by Gabriel Delgado Ayau (gdelgado@newaycapital.com)
Signature Date: 2019-11-28 - 0:04:29 AM GMT - Time Source: server- IP address: 186.151.63.10

Email viewed by Erick A. Brimen (ebrimen@newaycapital.com)
2019-11-29 - 1:01:27 PM GMT- IP address: 66.102.8.139

Document e-signed by Erick A. Brimen (ebrimen@newaycapital.com)
Signature Date: 2019-11-29 - 1:16:24 PM GMT - Time Source: server- IP address: 71.179.35.100

Email viewed by Tristan Monterroso (tristan@zedenorthbay.org)
2019-12-02 - 6:47:34 PM GMT- IP address: 66.102.8.143

Email viewed by Rodrigo Quercia (rquercia@newaycapital.com)
2019-12-03 - 12:42:20 PM GMT- IP address: 177.25.207.99

Document e-signed by Rodrigo Quercia (rquercia@newaycapital.com)
Signature Date: 2019-12-03 - 12:42:45 PM GMT - Time Source: server- IP address: 177.25.207.99

Email viewed by Tristan Monterroso (tristan@zedenorthbay.org)
2019-12-03 - 8:11:28 PM GMT- IP address: 66.102.8.159

Document e-signed by Tristan Monterroso (tristan@zedenorthbay.org)
Signature Date: 2019-12-03 - 8:27:25 PM GMT - Time Source: server- IP address: 186.2.136.183

Signed document emailed to Deborah Mills (dmagurcia@gmail.com), Jeanette Doran (jdoran@ndlawpolicy.com), Oliver Porter (oporter@newaycapital.com), Tristan Monterroso (tristan@zedenorthbay.org), and 4 more
2019-12-03 - 8:27:25 PM GMT

Adobe Sign