



RCLC, Div. 3, Chap. 4, § 3407 - Restatement of Employment Law, Third/ Reformulación de la Ley Laboral, Tercera¹ (2014) (Full Operative Text/Texto Legal Completo)

§ 1.01. Conditions for Existence of Employment Relationship (a) Except as provided in §§ 1.02 and 1.03, an individual renders services as an employee of an employer if: (1) the individual acts, at least in part, to serve the interests of the employer; (2) the employer consents to receive the individual's services; and (3) the employer controls the manner and means by which the individual renders services, or the employer otherwise effectively prevents the individual from rendering those services as an independent businessperson. (b) An individual renders services as an independent businessperson and not as an employee when the individual in his or her own interest exercises entrepreneurial control over important business decisions, including whether to hire and where to assign assistants, whether to purchase and where to deploy equipment, and whether and when to provide service to other customers.	§ 1.01. Condiciones para la Existencia de Relación Laboral (a) Excepto lo dispuesto en las secciones 1.02 y 1.03, una persona presta servicios como empleado de un empleador si: (1) el individuo actúa, al menos en parte, para servir los intereses del empleador; (2) el empleador consiente en recibir los servicios del individuo; y (3) el empleador controla la manera y los medios por los cuales el individuo presta servicios, o el empleador de otra manera impide efectivamente que el individuo preste esos servicios como un empresario independiente. (b) Un individuo presta servicios como un empresario independiente y no como un empleado cuando el individuo en su propio interés ejerce el control empresarial sobre decisiones comerciales importantes, incluso si contratar y dónde asignar asistentes, si comprar y dónde desplegar equipo, y si y cuando proporcionar servicio a otros clientes.
§ 1.02. Volunteers Are Not Employees An individual is a volunteer and not an employee if the individual renders uncoerced services to a principal without being offered a material inducement.	§ 1.02. Los voluntarios no son empleados Un individuo es un voluntario y no un empleado si el individuo presta servicios sin coacción a un principal sin que se le ofrezca un incentivo material.
§ 1.03. Controlling Owners Are Not Employees An individual is not an employee of an enterprise if the individual through an ownership interest controls all or a part of the enterprise.	§ 1.03. Los dueños que controlan no son empleados Un individuo no es un empleado de una empresa si el individuo a través de un interés de propiedad controla toda o parte de la empresa.
§ 1.04. Employees of Two or More Employers (a) An individual is an employee of two or more separate employers if (i) the individual renders services to each of the employers on a separate basis during a given day, week, or other time period and (ii)	§ 1.04. Empleados de dos o más empleadores (a) Un individuo es un empleado de dos o más empleadores separados si (i) el individuo presta servicios a cada uno de los empleadores por separado durante un día, semana u otro período de tiempo

¹ Nota del Revisor: La traducción al español del título de esta división fue agregada ya que inicialmente se había omitido de la traducción original.



during such time period is subject solely to that employer's control or supervision as provided in § 1.01(a)(3). (b) An individual is an employee of two or more joint employers if (i) the individual renders services to at least one of the employers and (ii) that employer and the other joint employers each control or supervise such rendering of services as provided in § 1.01(a)(3).	determinado y (ii) durante dicho período de tiempo está sujeto únicamente al control o supervisión de ese empleador según lo dispuesto en § 1.01 (a) (3). (b) Un individuo es un empleado de dos o más empleadores conjuntos si (i) el individuo presta servicios a al menos uno de los empleadores y (ii) ese empleador y los demás empleadores conjuntos controlan o supervisan dicha prestación de servicios según lo dispuesto en el § 1.01 (a) (3).
§ 2.01. Default Rule of an At-Will Employment Relationship Either party may terminate an employment relationship with or without cause unless the right to do so is limited by a statute, other law or public policy, or an agreement between the parties, a binding employer promise, or a binding employer policy statement (§ 2.02).	§ 2.01. Regla predeterminada de una relación de empleo a voluntad Cualquiera de las partes puede terminar una relación laboral con o sin causa, a menos que el derecho a hacerlo esté limitado por un estatuto, otra ley o política pública, o un acuerdo entre las partes, una promesa vinculante del empleador o una declaración de política vinculante del empleador (§ 2.02).
§ 2.02. Agreements and Binding Employer Promises or Statements Providing for Terms Other Than At-Will Employment The employment relationship is not terminable at will by an employer if: (a) an agreement between the employer and the employee provides for (i) a definite term of employment, or (ii) an indefinite term of employment and requires cause (defined in § 2.04) to terminate the employment (§ 2.03); or (b) a promise by the employer to limit termination of employment reasonably induces detrimental reliance by the employee (§ 2.02); or (c) a binding policy statement made by the employer limits termination of employment (§ 2.05); or (d) the implied duty of good faith and fair dealing applicable to all employment relationships (§ 2.07) limits termination of employment; or (e) other established principles recognized in the general law of contracts limit termination of employment (§ 2.02).	§ 2.02. Acuerdos y promesas o declaraciones vinculantes del empleador que establecen términos que no son empleo a voluntad La relación laboral no es terminable a voluntad por un empleador si: (a) un acuerdo entre el empleador y el empleado estipula (i) un término de empleo definido, o (ii) un término de empleo indefinido y requiere una causa (definida en la sec. 2.04) para terminar el empleo (§ 2.03); o (b) una promesa del empleador de limitar la terminación del empleo induce razonablemente la dependencia perjudicial del empleado (§ 2.02,); o (c) una declaración de política vinculante hecha por el empleador limita la terminación del empleo (§ 2.05); o (d) el deber implícito de buena fe y trato justo aplicable a todas las relaciones laborales (§ 2.07) limita la terminación del empleo; u



	(e) otros principios establecidos reconocidos en la ley general de contratos limitan la terminación del empleo (§ 2.02).
§ 2.03. Agreements for a Definite or Indefinite Term (a) An employer must have cause (§ 2.04) for terminating: (1) an unexpired agreement for a definite term of employment; or (2) an agreement for an indefinite term of employment requiring cause for termination. (b) In the absence of an employee's express agreement providing otherwise, the employee is under no reciprocal obligation to have cause to terminate the employment relationship.	§ 2.03. Acuerdos por un plazo definido o indefinido (a) Un empleador debe tener una causa (§ 2.04) para rescindir: (1) un acuerdo no vencido por un término de empleo definido; o (2) un acuerdo por un término de empleo indefinido que requiere causa de despido. (b) En ausencia de un acuerdo expreso del empleado que establezca lo contrario, el empleado no tiene ninguna obligación recíproca para tener una causa para terminar la relación laboral.
§ 2.04. Cause for Termination of Employment Agreements Unless otherwise provided for in the agreement: (a) An employer has cause for early termination of an agreement for a definite term of employment if the employee has materially breached the agreement, including by persistent neglect of duties; by engaging in misconduct or other malfeasance, including gross negligence; or by being unable to perform the duties of the position due to a long-term disability. (b) In addition to the grounds stated in subsection (a), an employer has a ground for terminating an agreement for an indefinite term of employment requiring cause for termination when a significant change in the employer's economic circumstances means that the employer no longer has a business need for the employee's services.	§ 2.04. Causa para la terminación de los acuerdos de trabajo A menos que se disponga lo contrario en el acuerdo: (a) Un empleador tiene una causa para la terminación anticipada de un acuerdo laboral por tiempo² definido si el empleado ha incumplido materialmente el acuerdo, incluyendo por la negligencia persistente de los deberes; por demostrar una conducta indebida u otra conducta ilícita, incluida la negligencia grave; o por no poder realizar los deberes del puesto debido a una discapacidad a largo plazo. (b) Además de los motivos indicados en la subsección (a), un empleador tiene un motivo para rescindir un acuerdo por un término indefinido de empleo que requiere una causa de despido, cuando un cambio significativo en las circunstancias económicas del empleador significa que el empleador ya no tiene una necesidad empresarial para los servicios del empleado.

² Nota del revisor: Las palabras “por un término de empleo” se han reemplazado por las palabras “laboral por tiempo” para que se acople mejor a la escritura utilizada en Honduras y mejorar el significado que se puede determinar a partir del contexto.



§ 2.05. Binding Employer Policy Statements Policy statements by an employer in documents such as employee manuals, personnel handbooks, and employment policy directives that are provided or made accessible to employees, whether by physical or electronic means, and that, reasonably read in context, establish limits on the employer's power to terminate the employment relationship, are binding on the employer until modified or revoked (as provided in § 2.06).	§ 2.05. Declaraciones vinculantes de la política del empleador Las declaraciones de política de un empleador en documentos tales como manuales para empleados, manuales de personal y directivas de política de empleo que se proporcionan o se hacen accesibles a los empleados, ya sea por medios físicos o electrónicos, y que, razonablemente leídas en contexto, establecen límites en el poder del empleador para terminar la relación laboral, son vinculantes para el empleador hasta que se modifique o revoque (según lo dispuesto en § 2.06).
§ 2.06. Modification or Revocation of Binding Employer Policy Statements (a) An employer may prospectively modify or revoke its binding policy statements if it provides reasonable advance notice of, or reasonably makes accessible, the modified statement or revocation to the affected employees. (b) Modifications and revocations apply to all employees hired, and all employees who continue working, after the notice is given and the modification or revocation becomes effective. (c) Modifications and revocations cannot adversely affect vested or accrued employee rights that may have been created by the statement, an agreement based on the statement (covered by § 2.03), or reasonable detrimental reliance on a promise in the statement (covered by § 2.02).	§ 2.06. Modificación o revocación de declaraciones vinculantes de la política del empleador (a) Un empleador puede modificar o revocar prospectivamente sus declaraciones de política vinculantes si proporciona un aviso anticipado razonable de, o hace razonablemente accesible, la declaración modificada o revocación a los empleados afectados. (b) Las modificaciones y revocaciones se aplican a todos los empleados contratados, y a todos los empleados que continúan trabajando, después de que se da el aviso y la modificación o revocación entra en vigencia. (c) Las modificaciones y revocaciones no pueden afectar negativamente los derechos adquiridos o acumulados de los empleados que pueden haber sido creados por la declaración, un acuerdo basado en la declaración (cubierto por § 2.03), o la dependencia perjudicial razonable de una promesa en la declaración (cubierto por § 2.02).
§ 2.07. Implied Duty of Good Faith and Fair Dealing (a) Each party to an employment relationship, including at-will employment owes a nonwaivable duty of good faith and fair dealing to each other party, which includes a party's obligation not to hinder the other party's performance under, or to deprive the other party of the benefit of, their contractual relationship (§ 3.05(a)). (b) The implied duty of good faith and fair dealing	§ 2.07. Deber Implícito de buena fe y trato justo (a) Cada parte de una relación de empleo, incluido el empleo a voluntad, debe un deber no renunciante de buena fe y trato justo a la otra parte, que incluye la obligación de una parte de no obstaculizar el desempeño de la otra parte, o de privar a la otra parte del beneficio de, su relación contractual (§ 3.05 (a)). (b) El deber implícito de buena fe y trato justo se aplica a las relaciones de empleo a voluntad de manera



applies to at will employment relationships in a manner consistent with the essential nature of such an at-will relationship. (c) In any employment relationship, including at-will employment, the employer's implied duty of good faith and fair dealing includes the duty not to terminate or seek to terminate the employment relationship for the purpose of: (1) preventing the vesting or accrual of an employee right or benefit; or (2) retaliating against the employee for performing the employee's obligations under the employment contract or law.	consistente con la naturaleza esencial de dicha relación a voluntad. (c) En cualquier relación laboral, incluido el empleo a voluntad, el deber implícito de buena fe y trato justo del empleador incluye el deber de no terminar o tratar de terminar la relación laboral con el propósito de: (1) evitar la adquisición o acumulación de un derecho o beneficio de un empleado; o (2) tomar represalias contra el empleado por cumplir con las obligaciones del empleado en virtud del contrato laboral o la ley.
§ 3.01. Right to Earned Compensation (a) Whether the employment relationship is terminable at will or terminable only for cause, employees have a right to be paid the wages, salary, commissions, and other forms of compensation they have earned. (b) Whether compensation has been earned is determined by the agreement on compensation between the employer and employee or any relevant binding employer promise or binding employer policy statement on compensation. (c) Employees have a right to be timely paid the wages, salary, and other compensation they have earned. If there is a bona fide dispute as to whether all of the compensation the employee claims has been earned, the employee has a right to be timely paid any part of the claimed compensation that is not in dispute.	§ 3.01. Derecho a Compensación Devengada (a) Ya sea que la relación laboral se pueda rescindir a voluntad o solo por una causa, los empleados tienen derecho a recibir los sueldos, salarios, comisiones y otras formas de compensación que hayan devengado. (b) Si la compensación ha sido devengada es determinado por el acuerdo sobre la compensación entre el empleador y el empleado o cualquier promesa de un empleador pertinente o una declaración de política vinculante del empleador sobre la compensación. (c) Los empleados tienen el derecho de recibir puntualmente el sueldo, el salario y otras compensaciones que hayan devengado. Si hay una disputa de buena fe en cuanto a si toda la compensación que el empleado reclama se ha devengado, el empleado tiene derecho a que se le pague oportunamente cualquier parte de la compensación reclamada que no esté en disputa.
§ 3.02. Bonuses and Other Incentive Compensation (a) When an agreement on incentive compensation between the employer and the employee or any relevant binding employer promise or binding employer policy statement on incentive compensation so provides, employees have a right to be paid the bonuses and other items of incentive compensation they have earned. Absent such an agreement or binding employer promise or binding employer policy	§ 3.02. Bonificaciones y otras compensaciones de incentivos (a) Cuando un acuerdo sobre compensación de incentivo entre el empleador y el empleado o cualquier promesa vinculante relevante del empleador o declaración de política vinculante del empleador sobre la compensación de incentivo así lo proporcione, los empleados tienen derecho a recibir los bonos y otros artículos de compensación de incentivo que hayan



statement, incentive compensation awards are in the employer's discretion. (b) Whether incentive compensation has been earned is determined by the agreement on incentive compensation between the employer and employee or any binding employer promise or binding policy statement. (c) Employees have a right to be timely paid the bonuses and other incentive compensation they have earned. If there is a bona fide dispute as to whether the employee earned all of the incentive compensation the employee claimed, the employee has the right to be timely paid any part of the claimed incentive compensation that is not in dispute.	devengado. A falta de tal acuerdo o promesa vinculante del empleador o declaración de política de empleador vinculante, los incentivos de compensación son a discreción del empleador. (b) Si la compensación de incentivos se ha devengado se determina por el acuerdo sobre compensación de incentivos entre el empleador y el empleado o cualquier declaración de política vinculante o promesa vinculante del empleador . (c) Los empleados tienen el derecho de recibir puntualmente los bonos y otras compensaciones de incentivo que hayan devengado. Si hay una disputa auténtica³ en cuanto a si el empleado devengó toda la compensación de incentivo que el empleado reclamó, el empleado tiene el derecho de recibir puntualmente cualquier parte de la compensación de incentivo reclamada que no esté en disputa.
§ 3.03. Benefits (a) Employees have a right to receive the retirement benefits (including pensions), healthcare benefits, or other benefits provided in the agreement between the employer and employee or in any relevant binding employer promise or binding employer policy statement. (b) An employer has an obligation to provide promised benefits to employees on a timely basis. If there is a bona fide dispute as to whether the stated conditions for providing the benefits have been satisfied, an employer has an obligation to provide any benefits that are not in dispute.	§ 3.03. Beneficios (a) Los empleados tienen el derecho de recibir los beneficios de jubilación (incluidas las pensiones), los beneficios de atención médica u otros beneficios proporcionados en el acuerdo entre el empleador y el empleado o en cualquier promesa o declaración de política vinculante relevante del empleador. (b) Un empleador tiene la obligación de proporcionar los beneficios prometidos a los empleados de manera oportuna. Si hay una disputa de buena fe en cuanto a si se han cumplido las condiciones establecidas para proporcionar los beneficios, el empleador tiene la obligación de proporcionar cualquier beneficio que no esté en disputa.
§ 3.04. Modification of Compensation or Benefits (a) Except as provided in (c) below, an employer may prospectively modify or revoke any prior binding employer promise or binding employer policy statement on compensation by providing reasonable notice of the modification or revocation to the affected employees. (b) Such modifications and revocations apply to all	§ 3.04. Modificación de la Compensación o Beneficios (a) Excepto por lo dispuesto en (c) a continuación, un empleador puede modificar o revocar de manera prospectiva cualquier promesa anterior vinculante del empleador o declaración vinculante de la política del empleador sobre la compensación al proporcionar un aviso razonable de la modificación o revocación a los empleados afectados.

³ Nota del revisor: La palabra “auténtica” añadida para corregir el uso de la frase en error de traducción que se puede determinar a partir del contexto.



PRÓSPERA ZEDE

Zona de Empleo y Desarrollo Económico de la República de Honduras

employees hired, and all employees who continue working, after notice is given and the modification or revocation become effective. (c) Such modifications and revocations cannot, absent agreement with the affected employees: (1) adversely affect rights under any agreement between the employer and the employee (including any collective-bargaining agreement) (§ 2.03); or (2) adversely affect any vested or accrued employee rights that may have been created by a binding employer policy statement (§ 2.05), or by reasonable detrimental reliance on a binding employer promise (§ 2.02).	(b) Dichas modificaciones y revocaciones se aplican a todos los empleados contratados, y a todos los empleados que continúan trabajando, después de que se notifica y la modificación o revocación se hace efectiva. (c) Tales modificaciones y revocaciones no pueden, en ausencia de un acuerdo con los empleados afectados: (1) afectar negativamente los derechos en virtud de cualquier acuerdo entre el empleador y el empleado (incluido cualquier acuerdo de negociación colectiva) (§ 2.03); o (2) afectar adversamente a los derechos adquiridos o acumulados de los empleados que puedan haber sido creados por una declaración de política vinculante del empleador (§ 2.05), o por una dependencia perjudicial razonable sobre una promesa vinculante del empleador (§ 2.02,).
§ 3.05. Implied Duty of Good Faith and Fair Dealing (a) Each party to an employment relationship, including at-will employment, owes a nonwaivable duty of good faith and fair dealing to the other party, which includes a party's obligation not to hinder the other party's performance under, or to deprive the other party of the benefit of, their contractual relationship (§ 2.07). The duty applies whether the relationship is terminable at will (as set forth in subsection (b)) or only for cause. (b) The implied duty of good faith and fair dealing applies to at-will employment relationships in a manner consistent with the essential nature of such an at-will relationship. (c) The employer's duty of good faith and fair dealing includes the duty not to terminate or seek to terminate the employment relationship or effect other adverse employment action for the purpose of: (1) preventing the vesting or accrual of an employee right or benefit; or (2) retaliating against the employee for refusing to consent to a change in earned compensation or benefits.	§ 3.05. Deber de buena fe y trato justo implícito (a) Cada parte de una relación de empleo, incluido el empleo a voluntad, debe un deber no renunciante de buena fe y trato justo a la otra parte, que incluye la obligación de una parte de no obstaculizar el desempeño de la otra parte, o de privar a la otra parte del beneficio de, su relación contractual (§ 2.07). El deber se aplica si la relación es terminable a voluntad (como se establece en la Subsección (b)) o solo por una causa. (b) El deber implícito de buena fe y trato justo se aplica a las relaciones de empleo a voluntad, de una manera consistente con la naturaleza esencial de dicha relación a voluntad. (c) El deber del empleador de buena fe y trato justo incluye el deber de no rescindir o intentar terminar la relación de empleo o efectuar otra acción adversa de empleo con el propósito de: (1) evitar la adquisición o acumulación de un derecho o beneficio de un empleado; o (2) tomar represalias contra el empleado por negarse a dar su consentimiento a un cambio en la compensación o los beneficios devengados.
§ 4.01. Scope of Employer's Liability to Employees Generally	§ 4.01. Alcance de la responsabilidad del empleador ante los empleados en general



PRÓSPERA ZEDE

Zona de Empleo y Desarrollo Económico de la República de Honduras

Except to the extent precluded by a workers'-compensation statute or other law, an employer is subject to liability in tort to an employee for harm caused in the course of employment by: (a) the tortious conduct of the employer, as set forth in § 4.02; (b) the tortious conduct of the employer's employees and nonemployee agents, to the extent set forth in § 4.03; and (c) the breach by the employer of its tort-based affirmative duties, including those set forth in §§ 4.04 and 4.05.	Excepto en la medida en que lo prohíba el estatuto de compensación de los trabajadores u otra ley, un empleador está sujeto a responsabilidad extracontractual con un empleado por los daños causados en el curso del empleo por: (a) la conducta ilícita del empleador, según se establece en el § 4.02; (b) la conducta ilícita de los empleados del empleador y los agentes que no son empleados, en la medida establecida en el § 4.03; y (c) el incumplimiento por parte del empleador de sus deberes afirmativos basados en agravios, incluidos los establecidos en las secciones 4.04 y 4.05.
§ 4.02. Employer's Direct Liability to Employees for Its Own Conduct Except to the extent precluded by a workers'-compensation statute or other law, an employer is subject to liability in tort to an employee for harm caused in the course of employment by the tortious conduct of the employer or controlling owner.	§ 4.02. Responsabilidad directa del empleador ante los empleados por su propia conducta Excepto en la medida en que lo prohíba el estatuto de compensación a los trabajadores u otra ley, un empleador está sujeto a la responsabilidad extracontractual ante un empleado por los daños causados en el curso del empleo por la conducta ilícita del empleador o el propietario controlador.
§ 4.03. Employer's Liability to Employees for Acts of Employees or Agents Except to the extent precluded by a workers'-compensation statute or other law, an employer is subject to liability in tort to an employee for harm caused in the course of employment: (a) by an employee's or nonemployee agent's tortious conduct authorized or ratified by the employer; (b) by an employee's tortious conduct undertaken within the scope of employment; (c) by the tortious abuse or threatened abuse of a supervisory or managerial employee's authority, to the extent authorized by applicable law, even if the abuse or threatened abuse is not within the scope of employment, unless the employer can demonstrate that (1) the employer took reasonable care to prevent and promptly correct the actual or threatened abuse of authority; and (2) the employee unreasonably failed either to (A) take advantage of any preventive or corrective	§ 4.03. Responsabilidad del empleador ante los empleados por actos de empleados o agentes Excepto en la medida en que lo prohíba el estatuto de compensación a los trabajadores u otra ley, un empleador está sujeto a responsabilidad extracontractual ante un empleado por los daños causados en el curso del empleo: (a) por la conducta ilícita de un empleado o agente no empleado autorizada o ratificada por el empleador; (b) por la conducta ilícita de un empleado emprendida dentro del alcance del empleo; (c) por el abuso ilícito o el abuso amenazado de la autoridad de un supervisor o empleado gerente, en la medida que lo autorice la ley aplicable, incluso si el abuso o el abuso amenazado no está dentro del alcance del empleo, a menos que el empleador pueda demostrar que (1) el empleador tomó precauciones razonables para prevenir y corregir rápidamente el abuso real o amenazado de autoridad; y



opportunity the employer provided; or (B) otherwise avoid the harm.	(2) el empleado falló injustificadamente, ya sea para (A) aprovechar cualquier oportunidad preventiva o correctiva que el empleador proporcionó; o (B) de lo contrario evitar el daño.
§ 4.04. Employer's Duty to Exercise Care in Selecting, Retaining, and Supervising Employees or Agents Except to the extent precluded by a workers'-compensation statute or other law, an employer is subject to liability for the harm caused an employee by negligence in selecting, retaining, or supervising employees or agents whose tortious acts resulted in the harm.	§ 4.04. Deber del empleador de ejercer cuidado al seleccionar, retener y supervisar a los empleados o agentes Excepto en la medida en que lo prohíba el estatuto de compensación a los trabajadores u otra ley, un empleador está sujeto a la responsabilidad por el daño causado a un empleado por negligencia en la selección, retención o supervisión de empleados o agentes cuyos actos ilícitos hayan provocado el daño.
§ 4.05. Employer's Duty to Provide Safe Conditions and to Warn of Risk Except to the extent precluded by a workers'-compensation statute or other law, an employer is subject to liability for harm caused to an employee by failing: (a) to provide a reasonably safe workplace, including reasonably safe equipment; or (b) to warn of the risk of dangerous working conditions that the employer, but not the harmed employee, knew or should have known.	§ 4.05. El deber del empleador de proporcionar condiciones seguras y advertir de riesgo Excepto en la medida en que lo prohíba el estatuto de compensación a los trabajadores u otra ley, un empleador está sujeto a la responsabilidad por los daños causados a un empleado al no: (a) proporcionar un lugar de trabajo razonablemente seguro, incluido el equipo razonablemente seguro; o (b) advertir del riesgo de condiciones de trabajo peligrosas que el empleador, pero no el empleado perjudicado, conocía o debería haber conocido.
§ 4.06. Employer's Liability for Intentional Torts Committed Against Employees Unless precluded by a workers'-compensation statute or other law, an employer is subject to liability under §§ 4.01, 4.02, and 4.03 for conduct in the course of employment that harms an employee and is actionable as an intentional tort, including: (a) false imprisonment; (b) assault and battery; and (c) intentional infliction of emotional harm.	§ 4.06. Responsabilidad del empleador por agravios intencionales cometidos contra empleados A menos que el estatuto de compensación a los trabajadores u otra ley lo prohíba, un empleador está sujeto a responsabilidad según las secciones 4.01, 4.02 y 4.03 por conducta en el curso del empleo que perjudica a un empleado y es procesable como un agravio intencional, que incluye: (a) falso encarcelamiento; (b) asalto y agresión; y (c) infligir intencionalmente daño emocional.
§ 5.01. Wrongful Discharge in Violation of Public Policy An employer that discharges an employee because the employee engages in activity protected by a well-established public policy as described in § 5.02 is	§ 5.01. Despido indebido en violación de la política pública Un empleador que despide a un empleado porque participa en una actividad protegida por una política pública bien establecida como se describe en § 5.02 está



subject to liability in tort for wrongful discharge in violation of public policy, unless the statute or other law forming the basis of the applicable public policy precludes tort liability or otherwise makes judicial recognition of a tort claim inappropriate.	sujeto a responsabilidad extracontractual por despido injustificado en violación de la política pública, a menos que el estatuto u otra ley que constituya la base de la política pública aplicable excluye la responsabilidad extracontractual o de otra manera hace que el reconocimiento judicial de un reclamo extracontractual sea inapropiado.
§ 5.02. Wrongful Discharge in Violation of Public Policy: Protected Activities An employer is subject to liability in tort under § 5.01 for discharging an employee because the employee, acting in a reasonable manner: (a) refuses to commit an act that the employee reasonably and in good faith believes violates a law or other well-established public policy, such as a professional or occupational code of conduct protective of the public interest; (b) performs a public duty or obligation that the employee reasonably and in good faith believes the law imposes; (c) files a charge or claims a benefit in good faith under an employment statute or law, whether or not the charge or claim is meritorious; (d) refuses to waive a nonnegotiable or nonwaivable right when the employer's insistence on the waiver as a condition of employment, or the court's enforcement of the waiver, would violate well-established public policy; (e) reports or inquires about conduct that the employee reasonably and in good faith believes violates a law or an established principle of a professional or occupational code of conduct protective of the public interest; or (f) engages in other activity directly furthering a well-established public policy.	§ 5.02. Despido indebido en violación de la política pública: actividades protegidas Un empleador está sujeto a responsabilidad civil extracontractual en virtud del § 5.01 por despedir a un empleado porque el empleado, actuando de una manera razonable: (a) se niega a cometer un acto que el empleado razonablemente y de buena fe cree que viola una ley u otra política pública bien establecida, como un código de conducta profesional u ocupacional que proteja el interés público; (b) cumple con un deber u obligación pública que el empleado razonablemente y de buena fe cree que la ley impone; (c) presenta un cargo o reclama un beneficio de buena fe bajo un estatuto o ley de empleo, ya sea que el cargo o reclamo sea meritorio o no; (d) se niega a renunciar a un derecho no negociable o no renunciante cuando la insistencia del empleador sobre la exención como condición de empleo, o la ejecución de la exención por parte del tribunal violaría una política pública bien establecida; (e) informa o consulta sobre conducta que el empleado razonablemente y de buena fe cree que viola una ley o un principio establecido de un código de conducta profesional u ocupacional que proteja el interés público; o (f) participa en otra actividad directamente promoviendo una política pública bien establecida.
§ 5.03. Wrongful Discharge in Violation of Public Policy: Sources of Public Policy Sources of public policy for the tort of wrongful discharge in violation of public policy under § 5.01 include:	§ 5.03. Despido indebido en violación de política pública: fuentes de política pública Las fuentes de política pública por el agravio del despido indebido en violación de la política pública en virtud del § 5.01 incluyen:



PRÓSPERA ZEDE
Zona de Empleo y Desarrollo Económico de la República de Honduras

(a) Próspera ZEDE Charter⁴; (b) Próspera ZEDE [Revisor's Note: The original text reference has been revised to conform to the interpretive guidance of RCLC, Div. 5, §5002] statutes, ordinances, and decisional law; (c) Próspera ZEDE [Revisor's Note: The original text reference has been revised to conform to the interpretive guidance of RCLC, Div. 5, §5002] administrative regulations, decisions, and orders; and (d) well-established principles in a professional or occupational code of conduct protective of the public interest.	(a) La Carta de⁵ Próspera ZEDE [Nota del Revisor: La referencia del texto original ha sido revisada para ajustarse a la guía interpretativa de RCLC, Div. 5, §5002]; (b) estatutos, ordenanzas y leyes de decisión Próspera ZEDE [Nota del Revisor: La referencia del texto original ha sido revisada para ajustarse a la guía interpretativa de RCLC, Div. 5, §5002]; (c) reglamentos, decisiones y órdenes administrativas Próspera ZEDE [Nota del Revisor: La referencia del texto original ha sido revisada para ajustarse a la guía interpretativa de RCLC, Div. 5, §5002]; y (d) principios bien establecidos en un código de conducta profesional u ocupacional que proteja el interés público.
§ 6.01. Employer's Liability to Employee for Defamation (a) Subject to the privilege stated in § 6.02 and other applicable privileges, an employer publishing a false and defamatory statement about an employee is subject to liability for the harm the publication causes. (b) An employer publishes a statement about an employee when the employer makes the statement: (1) to any third party, including prospective employers, regulatory authorities, or employment agencies; (2) to employees or others within the employer's organization; or (3) to the employee, if the employer knows or should know that the employee will have to disclose the statement to prospective employers or others, the employee asks the employer	§ 6.01. Responsabilidad del empleador para con el empleado por difamación (a) Sujeto al privilegio establecido en § 6.02 y otros privilegios aplicables, un empleador que publica una declaración falsa y difamatoria sobre un empleado está sujeto a responsabilidad por el daño que cause la publicación. (b) Un empleador publica una declaración sobre un empleado cuando el empleador hace la declaración: (1) a cualquier tercero, incluidos posibles empleadores, autoridades reguladoras o agencias de empleo; (2) a los empleados u otros dentro de la organización del empleador; o (3) al empleado, si el empleador sabe o debería saber que el empleado tendrá que revelar la declaración a los posibles empleadores u otros, el empleado le pide al empleador

⁴ Revisor's note: The original text references of this Rule have been revised to conform to the interpretive guidance of RCLC, Div. 5, §5002, that “if any rule from a set of rules that this RCLC references refers to an institution, office, power, or privilege that does not exist in the adopting jurisdiction, the rule instead refers to the closest functionally equivalent institution, office, power, or privilege that does or could exist in that jurisdiction,” references to a “State” in the RCLC shall be construed as references to a jurisdiction, ZEDE or Próspera, depending on context, with the Rule hereby amended accordingly; references to the “United States of America” in the RCLC shall be construed as references to Próspera to the extent that the RCLC makes reference to laws or rules of the United States of America that are within a category of legislation or promulgation assigned by the ZEDE Organic Law to the competence of Próspera; and references to the “United States of America” shall be construed as references to the Republic of Honduras to the extent that the RCLC makes reference to laws or rules of the United States of America that are within a category of legislation or promulgation that is excluded by the ZEDE Organic Law from the competence of Próspera.

⁵ Nota del revisor: Las palabras “las constituciones de” añadidas para corregir la omisión del error tipográfico de la forma singular a plural que se puede determinar a partir del contexto.



to promise not to disclose the statement to any third party, and the employer refuses to promise.	que prometa no revelar la declaración a un tercero, y el empleador se niega a prometer.
§ 6.02. Employer Qualified Privilege to Publish Statements Concerning an Employee or Former Employee (a) Unless denied under (b), an employer has a qualified privilege to publish statements about an employee to: (1) prospective employers and employment agencies; (2) public or private regulatory or licensing authorities; and (3) the employer's own employees and agents. (b) An employer is denied this privilege when the employer abuses it by publishing a statement, described in subsection (a), that the employer either (i) knows is false or acts with reckless disregard of its truth or falsity, or (ii) knows or should know that neither the employer nor the recipient has a legitimate interest in the recipient receiving the statement.	§ 6.02. Privilegio calificado del empleador para publicar declaraciones concernientes a un empleado o ex empleado (a) A menos que sea denegado en virtud de (b), un empleador tiene un privilegio calificado para publicar declaraciones sobre un empleado para: (1) posibles empleadores y agencias de empleo; (2) autoridades reguladoras o de licencias públicas o privadas; y (3) los propios empleados y agentes del empleador. (b) Al empleador se le niega este privilegio cuando el empleador abusa de él mediante la publicación de una declaración, descrita en la Subsección (a), que el empleador ya sea, (i) sabe que es falso o actúa con descuido imprudente de su verdad o falsedad, o (ii) sabe o debe saber que ni el empleador ni el destinatario tienen un interés legítimo en que el destinatario reciba la declaración.
§ 6.03. Employer's Wrongful Interference with an Employee's Employment or Prospective Employment with Another Employer (a) An employer wrongfully interferes with an employee's employment or prospective employment with another employer when the employer, by improper means or without a legitimate business interest, intentionally causes another employer (i) to terminate its employment of the employee; or (ii) not to enter into an employment relationship with the employee. (b) An employer does not wrongfully interfere with an employee's employment with another employer by making a statement about the employee that is privileged under § 6.02.	§ 6.03. Interferencia indebida del empleador con el empleo de un empleado o un empleo prospectivo con otro empleador (a) Un empleador interfiere indebidamente con el empleo de un empleado o un posible empleo con otro empleador cuando el empleador, por medios indebidos o sin un interés comercial legítimo, causa intencionalmente que otro empleador (i) termine su empleo del empleado; o (ii) no celebre una relación laboral con el empleado. (b) Un empleador no interfiere indebidamente con el empleo de un empleado con otro empleador al hacer una declaración sobre el empleado que tiene el privilegio en virtud de la Sección 6.02.
§ 6.04. Employer Does Not Wrongfully Interfere with Its Own Employment Relationship (a) An employer is not subject to liability for wrongful interference with the employer's own present or prospective employment relationships. (b) An employee may be subject to liability for	§ 6.04. El empleador no interfiere indebidamente con su propia relación laboral (a) Un empleador no está sujeto a responsabilidad por interferencia indebida con las relaciones laborales actuales o futuras del empleador. (b) Un empleado puede estar sujeto a responsabilidad



wrongful interference with another employee's employment relationship with the interfering employee's employer only if the employer does not authorize or ratify the interfering employee's actions and those actions are not within the scope of the employee's employment.	por interferencia indebida con la relación de empleo de otro empleado con el empleador del empleado que interfiere solo si el empleador no autoriza o ratifica las acciones del empleado que interfiere y esas acciones no están dentro del alcance del empleo del empleado.
§ 6.05. Employer's Fraudulent Misrepresentation Inducing the Initiation, Maintenance, or Cessation of an Employment Relationship An employer is subject to liability for intentionally inducing a current or prospective employee, through a knowingly false representation of fact, current intent, opinion, or law: (a) to enter into, maintain, or leave an employment relationship with the employer; or (b) to refrain from entering into or maintaining an employment relationship with another employer.	§ 6.05. Tergiversación fraudulenta del empleador que induce la iniciación, el mantenimiento o el cese de una relación laboral Un empleador está sujeto a la responsabilidad de inducir intencionalmente a un empleado actual o potencial, a través de una representación falsa de hechos, intenciones, opiniones o leyes a sabiendas⁶: (a) para establecer, mantener o dejar una relación laboral con el empleador; o (b) abstenerse de establecer o mantener una relación laboral con otro empleador.
§ 7.01. Employee Right of Privacy Employees have a right not to be subjected to wrongful employer intrusions upon their protected privacy interests. Protected employee privacy interests are listed in § 7.02 and further defined in §§ 7.03-7.05. Employer intrusions into those interests are defined in §§ 7.03-7.05. The term “wrongful employer intrusion” is defined in § 7.06.	§ 7.01. Derecho de privacidad del empleado Los empleados tienen el derecho a no ser sometidos a intrusiones indebidas del empleador sobre sus intereses de privacidad protegidos. Los intereses de privacidad protegidos de los empleados se enumeran en § 7.02 y se definen con más detalle en §§ 7.03-7.05. Las intrusiones de los empleadores en esos intereses se definen en las secciones 7.03-7.05. El término “intrusión indebida del empleador” se define en el § 7.06.
§ 7.02. Protected Employee Privacy Interests Protected employee privacy interests include: (a) the privacy of the employee's person (including aspects of his physical person, bodily functions, and personal possessions) as well as the privacy of the physical and electronic locations, including work locations provided by the employer, as to which the employee has a reasonable expectation of privacy (as provided in § 7.03);	§ 7.02. Intereses protegidos de la privacidad del empleado Los intereses protegidos de privacidad del empleado incluyen: (a) la privacidad de la persona del empleado (incluidos los aspectos de su persona física, funciones corporales y posesiones personales) así como la privacidad de las ubicaciones físicas y electrónicas, incluyendo lugares de trabajo proporcionados por el empleador, en

⁶ Nota del revisor: La palabra falsa” se ha reposicionado para que se acople mejor a la escritura utilizada en Honduras y mejorar el significado que se puede determinar a partir del contexto.



(b) the privacy of the employee's information of a personal nature (as provided in § 7.04); and (c) the privacy of the employee's information of a personal nature disclosed in confidence to the employer (as provided in § 7.05).	cuanto a los cuales el empleado tiene una expectativa razonable de privacidad (según lo dispuesto en § 7.03); (b) la privacidad de la información del empleado de carácter personal (según lo dispuesto en el § 7.04); y (c) la privacidad de la información del empleado de carácter personal revelada de manera confidencial al empleador (según lo dispuesto en la § 7.05).
§ 7.03. Protected Employee Privacy Interests in the Employee's Physical Person and in Physical and Electronic Locations (a) An employee has a protected privacy interest against employer intrusion into: (1) the employee's physical person, bodily functions, and personal possessions; and (2) physical and electronic locations, including employer-provided locations, as to which the employee has a reasonable expectation of privacy. (b) An employee has a reasonable expectation in the privacy of a physical or electronic work location provided by the employer if: (1) the employer has provided notice that the location or aspects of the location are private for employees; or (2) the employer has acted in a manner that treats the location or aspects of the location as private for employees, the type of location is customarily treated as private for employees, and the employee has made reasonable efforts to keep the employee's activities in that location private. (c) An employer intrudes upon an employee's protected privacy interest under this Section by such means as an examination, search, or surveillance into the locations discussed in subsection (a).	§ 7.03. Intereses protegidos de privacidad del empleado sobre la persona física del empleado y en ubicaciones físicas y electrónicas (a) Un empleado tiene un interés de privacidad protegido contra la intrusión del empleador sobre: (1) la persona física, funciones corporales y posesiones personales del empleado; y (2) ubicaciones físicas y electrónicas, incluidas las ubicaciones proporcionadas por el empleador, en cuanto a las cuales el empleado tiene una expectativa razonable de privacidad. (b) Un empleado tiene una expectativa razonable sobre la privacidad de un lugar de trabajo físico o electrónico proporcionado por el empleador si: (1) el empleador ha notificado que la ubicación o los aspectos de la ubicación son privados para los empleados; o (2) el empleador ha actuado de una manera que trata la ubicación o los aspectos de la ubicación como privada para los empleados, el tipo de ubicación se trata habitualmente como privada para los empleados y el empleado ha realizado esfuerzos razonables para mantener las actividades del empleado en esa ubicación privadas. (c) Un empleador hace una intrusión ante el interés de privacidad protegido de un empleado bajo esta Sección por medio de un examen, búsqueda o vigilancia en los lugares mencionados en la Subsección (a).
§ 7.04. Protected Employee Privacy Interest in Information of a Personal Nature (a) An employee has a protected privacy interest in information relating to the employee that is of a personal nature and that the employee has made reasonable efforts to keep private.	§ 7.04. Interés protegido de la privacidad del empleado sobre información de naturaleza personal (a) Un empleado tiene un interés de privacidad protegido sobre la información relacionada con el empleado que es de naturaleza personal y que el empleado ha realizado esfuerzos razonables para



(b) An employer intrudes upon this protected privacy interest by requiring that the employee provide information described in subsection (a) or by obtaining the information through deceit. (c) An employer does not intrude upon the protected privacy interest stated in subsection (a) by requiring the employee to provide (i) personal information the employer is required by law to obtain from employees or (ii) personal information that is relevant to the employer's business needs and is customarily required by employers in the course of employment.	mantener privada. (b) Un empleador interfiere con este interés de privacidad protegido al exigir que el empleado proporcione la información descrita en la Subsección (a) o al obtener la información mediante engaño. (c) Un empleador no interfiere con el interés de privacidad protegido establecido en la Subsección (a) al exigirle al empleado que proporcione (i) la información personal que la ley exige que el empleador obtenga de los empleados o (ii) la información personal que sea relevante para las necesidades del negocio del empleador y que es habitualmente requerida por los empleadores en el curso del empleo.
§ 7.05. Protected Employee Privacy Interest Against Employer Disclosure of Employee Personal Information (a) An employee has a protected privacy interest in personal information related to the employee that is provided in confidence to the employer in the course of the employment relationship. (b) An employer intrudes upon the privacy interest stated in subsection (a) by providing or allowing third parties access to such employee information without the employee's consent. For purposes of this Section, third parties include an employer's employees or agents who have no legitimate business reason to access the information. (c) An employer does not intrude upon the privacy interest stated in subsection (a) if the employer is compelled by law to provide or allow a third party access to the employee information described in the subsection.	§ 7.05. Interés de Privacidad protegido del empleado contra la divulgación de información personal del empleado por parte del empleador (a) Un empleado tiene un interés de privacidad protegido sobre la información personal relacionada con el empleado que se proporciona de manera confidencial al empleador en el curso de la relación laboral. (b) Un empleador interfiere con el interés de privacidad establecido en la Subsección (a) al proporcionar o permitir el acceso de terceros a dicha información del empleado sin el consentimiento del empleado. Para los fines de esta Sección, los terceros incluyen empleados o agentes de un empleador que no tienen una razón comercial legítima para acceder a la información. (c) Un empleador no interfiere con el interés de privacidad establecido en la Subsección (a) si el empleador está obligado por ley a proporcionar o permitir el acceso a un tercero a la información del empleado descrita en la Subsección.
§ 7.06. Wrongful Employer Intrusions (a) An employer is subject to liability for a wrongful intrusion upon an employee's protected privacy interest (see §§ 7.03-7.05) if the intrusion would be highly offensive to a reasonable person under the circumstances. (b) An intrusion is highly offensive under subsection (a) if the nature, manner, and scope of the intrusion are	§ 7.06. Intrusiones indebidas de empleadores (a) Un empleador está sujeto a la responsabilidad de una intrusión indebida sobre el interés de privacidad protegido de un empleado (consulte las §§ 7.03-7.05) si la intrusión sería altamente ofensiva para una persona razonable en las circunstancias. (b) Una intrusión es altamente ofensiva en virtud de la Subsección (a) si la naturaleza, la manera y el alcance



clearly unreasonable when judged against the employer's legitimate business interests or the public's interests in intruding.	de la intrusión son claramente irrazonables cuando se juzgan en contra de los intereses comerciales legítimos del empleador o los intereses del público en la intrusión.
§ 7.07. Discharge in Retaliation for Refusing Privacy Invasion An employer who discharges an employee for refusing to consent to a wrongful employer intrusion upon a protected employee privacy interest under this Chapter is subject to liability for wrongful discharge in violation of well-established public policy under Chapter 5.	§ 7.07. Despido como represalia por rechazar la invasión de la privacidad Un empleador que despidе a un empleado por negarse a dar su consentimiento a una intrusión indebida del empleador sobre un interés de privacidad del empleado protegido bajo este Capítulo está sujeto a la responsabilidad por el despido indebido en violación de una política pública bien establecida conforme al Capítulo 5.
§ 7.08. Intrusions upon Employee Personal Autonomy Interests (a) Employees have protected interests in personal autonomy outside of the employment relationship. Such interests include: (1) engaging in lawful conduct that occurs outside of the locations, hours, and responsibilities of employment and does not refer to or otherwise involve the employer or its business; (2) adhering to political, moral, ethical, religious, or other personal beliefs or expressing such beliefs outside of the locations, hours, and responsibilities of employment in a manner that does not refer to or otherwise involve the employer or its business; or (3) belonging to or participating in lawful associations when that membership or participation does not refer to or otherwise involve the employer or its business. (b) Unless the employer and employee agree otherwise, an employer is subject to liability for intruding upon an employee's personal autonomy interests if the employer discharges the employee because the employee exercises a personal autonomy interest under § 7.08(a). (c) The employer is not liable under § 7.08(b) if it can prove that it had a reasonable and good-faith belief that the employee's exercise of an autonomy interest interfered with the employer's legitimate business	§ 7.08. Intrusiones sobre los intereses de la autonomía personal del empleado (a) Los empleados tienen intereses protegidos sobre la autonomía personal fuera de la relación laboral. Tales intereses incluyen: (1) participar en una conducta legal que ocurre fuera de las ubicaciones, las horas y las responsabilidades del empleo y no se refiere ni involucra al empleador ni a su negocio; (2) adherirse a creencias políticas, morales, éticas, religiosas u otras creencias personales o expresar tales creencias fuera de las ubicaciones, las horas y las responsabilidades del empleo de una manera que no se refiera ni involucre de otra manera al empleador o su negocio; o (3) pertenecer o participar en asociaciones legales cuando esa membresía o participación no se refiera o involucre de otra manera al empleador o su negocio. (b) A menos que el empleador y el empleado acuerden lo contrario, un empleador está sujeto a la responsabilidad por entrometerse en los intereses personales de autonomía de un empleado si el empleador despidе al empleado porque el empleado ejerce un interés de autonomía personal según el § 7.08(a). (c) El empleador no es responsable según la § 7.08 (b) si puede probar que tenía una creencia razonable y de buena fe de que el ejercicio por parte del empleado de



interests, including its orderly operations and reputation in the marketplace.	un interés autónomo interfirió con los intereses comerciales legítimos del empleador, incluidas sus operaciones ordenadas y su reputación en el mercado.
§ 8.01. Employee Duty of Loyalty to the Employer (a) Employees in a position of trust and confidence with their employer owe a fiduciary duty of loyalty to the employer in matters related to their employment. Other employees who come into possession of the employer's trade secrets owe a limited fiduciary duty of loyalty with regard to those trade secrets. In addition, employees may, depending on the nature of the employment position, owe an implied contractual duty of loyalty to the employer in matters related to their employment. (b) Employees breach their duty of loyalty to the employer by: (1) disclosing or using the employer's trade secrets (as defined in § 8.02) for any purpose adverse to the employer's interest, including after termination of the employment relationship (§ 8.03); (2) competing with the employer while employed by the employer (§ 8.04); or (3) misappropriating the employer's property, whether tangible or intangible, or otherwise engaging in self-dealing through the use of the employee's position with the employer. (c) The employee's duty of loyalty must be interpreted in a manner consistent with the employee's rights and responsibilities as set forth in Chapter 5 and under employment and other law, as well as with any right or privilege provided by law to cooperate with regulatory authorities.	§ 8.01. Deber de lealtad del empleado⁷ al empleador (a) Los empleados en una posición de confianza con el empleador deben un deber fiduciario de lealtad al empleador en asuntos relacionados con su empleo. Otros empleados que toman posesión de los secretos comerciales del empleador tienen un deber fiduciario limitado de lealtad con respecto a esos secretos comerciales. Además, los empleados pueden, dependiendo de la naturaleza de la posición de empleo, deber un deber contractual implícito de lealtad al empleador en asuntos relacionados con su empleo. (b) Los empleados incumplen su deber de lealtad al empleador al: (1) revelar o usar los secretos comerciales del empleador (como se define en la § 8.02) para cualquier propósito adverso al interés del empleador, incluso después de la terminación de la relación laboral (§ 8.03); (2) competir con el empleador mientras está empleado por el empleador (§ 8.04); o (3) apropiarse indebidamente de la propiedad del empleador, ya sea tangible o intangible, o de otra manera involucrarse en el auto-trato mediante el uso de la posición del empleado con el empleador. (c) El deber de lealtad del empleado debe interpretarse de una manera consistente con los derechos y responsabilidades del empleado según se establece en el Capítulo 5 y en virtud de las leyes de empleo y otras leyes, así como con cualquier derecho o privilegio establecido por la ley para cooperar con las autoridades reguladoras.
§ 8.02. Definition of Employer's Trade Secret An employer's information is a trade secret under this Chapter if: (a) it derives independent economic value from being kept secret;	§ 8.02. Definición de secreto comercial del empleador La información de un empleador es un secreto comercial según este Capítulo si: (a) deriva un valor económico independiente al ser mantenido en secreto;

⁷ Nota del revisor: Las palabras “del empleado” se han reposicionado para que se acoplen mejor a la escritura utilizada en Honduras y mejorar el significado que se puede determinar a partir del contexto.



(b) the employer has taken reasonable measures to keep it secret; and (c) the information is not (1) generally known to the public or in the employer's industry; (2) readily obtainable by others through proper means; or (3) acquired by employees through their general experience, knowledge, training, or skills during the ordinary course of their employment.	(b) el empleador ha tomado medidas razonables para mantenerlo en secreto; y (c) la información no es (1) generalmente conocida por el público o en la industria del empleador; (2) fácilmente obtenible por otros a través de medios apropiados; o (3) adquirida por los empleados a través de su experiencia general, conocimiento, capacitación o habilidades durante el curso ordinario de su empleo.
§ 8.03. Disclosure or Use by Employee or Former Employee of Employer's Trade Secrets (a) An employee or former employee breaches the duty of loyalty to the employer if, without the employer's consent, the employee discloses to a third party or uses for the employee's own benefit or a third party's benefit the employer's trade secrets, as that term is defined in § 8.02. (b) The duty stated in subsection (a) is not breached if the employee acts under a legal duty, legal protection, or other legal permission in making the disclosure or use. (c) The employee's obligation not to disclose or use the employer's trade secrets lasts as long as the information remains a trade secret under § 8.02, and continues beyond termination of the employment relationship regardless of the reason for termination.	§ 8.03. Divulgación o uso por parte de un empleado o ex empleado de los secretos comerciales del empleador (a) Un empleado o ex empleado incumple el deber de lealtad al empleador si, sin el consentimiento del empleador, el empleado se revela a un tercero o utiliza para beneficio propio del empleado o para el beneficio de un tercero los secretos comerciales del empleador, como ese término se define en el § 8.02. (b) El deber establecido en la Subsección (a) no se infringe si el empleado actúa bajo un deber legal, protección legal u otro permiso legal para hacer la divulgación o el uso. (c) La obligación del empleado de no divulgar o usar los secretos comerciales del empleador dura mientras la información siga siendo un secreto comercial según la § 8.02, y continúa más allá de la terminación de la relación laboral sin importar la razón de la terminación.
§ 8.04. Competition by Current Employee with Current Employer (a) Except as otherwise provided in subsections (b) and (c), an employee breaches the duty of loyalty to the employer if, without the employer's express or implied consent, the employee, while employed by the employer, works for a competitor or otherwise competes with the employer. (b) Competition with the employer under subsection (a) includes solicitation of the employer's customers to divert their business to a competitor and recruitment of other employees to work for a competitor, but does not include reasonable preparation by an employee or group of employees to compete with the	§ 8.04. Competencia por el empleado actual con el empleador actual (a) Excepto que se disponga lo contrario en los incisos (b) y (c), un empleado incumple el deber de lealtad al empleador si, sin el consentimiento expreso o implícito del empleador, el empleado, mientras está empleado por el empleador, trabaja para un competidor o de lo contrario compete con el empleador. (b) La competencia con el empleador en virtud de la Subsección (a) incluye las propuestas comerciales a los clientes del empleador para desviar su negocio a un competidor y el reclutamiento de otros empleados para trabajar para un competidor, pero no incluye la preparación razonable por parte de un empleado o



employer. (c) Absent an agreement with their first employer to the contrary, employees, other than employees in a position of trust and confidence with their first employer under § 8.01(a), may work for a competitor of, or in competition with, the first employer as long as the work is not done during time committed to the first employer, does not involve the use or disclosure of the first employer's trade secrets, and does not injure the employer to any greater extent than would any other individual working for the competitor.	grupo de empleados para competir con el empleador. (c) A falta de un acuerdo con su primer empleador en contrario, los empleados, aparte de los empleados en una posición de confianza y confiabilidad con su primer empleador bajo la § 8.01 (a), pueden trabajar para un competidor de, o en competencia con, el primer empleador siempre que el trabajo no se realice durante el tiempo comprometido con el primer empleador, no implique el uso o divulgación de los secretos comerciales del primer empleador, y no perjudique al empleador en mayor medida que cualquier otro individuo que trabaje para el competidor.
§ 8.05. Competition by Former Employee with Former Employer A former employee may compete with, or work for, a competitor of the former employer, including by soliciting customers or recruiting employees, unless: (a) the former employee is bound by an agreement not to compete (or not to solicit or recruit) enforceable under §§ 8.06 and 8.07; or (b) in doing so the former employee discloses, uses, or by words or conduct threatens to disclose or use, specifically identifiable trade secrets of the former employer in violation of § 8.03.	§ 8.05. Competencia del ex empleado con el ex empleador Un ex empleado puede competir con, o trabajar para, un competidor del ex empleador, incluso solicitando clientes o reclutando empleados, a menos que: (a) el ex empleado esté obligado por un acuerdo a no competir (o no a solicitar o reclutar) exigible bajo las secciones 8.06 y 8.07; o (b) al hacerlo, el empleado anterior revela, usa, o por medio de palabras o conducta amenaza con revelar o usar, secretos comerciales específicamente identificables del empleador anterior en violación de la § 8.03.
§ 8.06. Enforcement of Restrictive Covenants in Employment Agreements Except as otherwise provided by other law or applicable professional rules, a covenant in an agreement between an employer and a former employee restricting the former employee's working activities is enforceable only if it is reasonably tailored in scope, geography, and time to further a protectable interest of the employer, as defined in § 8.07, unless: (a) the employer discharges the employee on a basis that makes enforcement of the covenant inequitable; (b) the employer acted in bad faith in requiring or invoking the covenant; (c) the employer materially breached the underlying employment agreement; or (d) in the geographic region covered by the restriction,	§ 8.06. Cumplimiento de los Pactos Restrictivos en Acuerdos de Empleo Excepto que se disponga lo contrario en otra ley o en las normas profesionales aplicables, un convenio en un acuerdo entre un empleador y un ex empleado que restringe las actividades laborales del ex empleado solo se puede hacer cumplir si está razonablemente adaptado en su alcance, geografía y tiempo para promover un interés protegido del empleador, como se define en § 8.07, a menos que: (a) el empleador despida al empleado sobre una base que hace que la aplicación del pacto sea inequitativa; (b) el empleador actuó de mala fe al exigir o invocar el pacto; (c) el empleador violó materialmente el acuerdo de empleo subyacente; o



a great public need for the special skills and services of the former employee outweighs any legitimate interest of the employer in enforcing the covenant.	(d) en la región geográfica cubierta por la restricción, una gran necesidad pública de las habilidades y servicios especiales del ex empleado supera cualquier interés legítimo del empleador en hacer cumplir el pacto.
§ 8.07. Protectable Interests for Restrictive Covenants (a) A restrictive covenant is enforceable only if the employer can demonstrate that the covenant furthers a legitimate interest of the employer. (b) An employer has a legitimate interest in protecting, by means of a reasonably tailored restrictive covenant with its employee, the employer's: (1) trade secrets, as defined in § 8.02, and other protectable confidential information that does not meet the definition of trade secret; (2) customer relationships; (3) investment in the employee's reputation in the market; or (4) purchase of a business owned by the employee.	§ 8.07. Intereses protegidos por pactos restrictivos (a) Un convenio restrictivo es ejecutable solo si el empleador puede demostrar que el convenio promueve un interés legítimo del empleador. (b) Un empleador tiene un interés legítimo en proteger, por medio de un convenio restrictivo razonablemente adaptado con su empleado, lo que pertenece al empleador como ser: (1) secretos comerciales, según se define en la § 8.02, y otra información confidencial que se pueda proteger que no cumpla con la definición de secreto comercial; (2) relaciones con los clientes; (3) inversión en la reputación del empleado en el mercado; o (4) compra de un negocio propiedad del empleado.
§ 8.08. Modification of Unreasonable Restrictive Covenant A court may delete or modify provisions in an overbroad restrictive covenant in an employment agreement and then enforce the covenant as modified unless the agreement does not allow for modification or the employer lacked a reasonable and good-faith basis for believing the covenant was enforceable. Lack of a reasonable and good-faith basis for believing a covenant was enforceable may be manifested by its gross over breadth alone, or by over breadth coupled with other evidence that the employer sought to do more than protect its legitimate interests.	§ 8.08. Modificación de un pacto restrictivo irrazonable Un tribunal puede eliminar o modificar las disposiciones de un pacto restrictivo en un acuerdo de empleo y luego hacer cumplir el pacto según lo modificado, a menos que el acuerdo no permita la modificación o el empleador carezca de una base razonable y de buena fe para creer que el pacto era ejecutable. La falta de una base razonable y de buena fe para creer que un convenio era ejecutable se puede manifestar solo por su amplitud en bruto, o por amplitud junto con otra evidencia de que el empleador buscó hacer más que proteger sus intereses legítimos.
§ 8.09. Rights of Employee to Inventions (a) Unless otherwise agreed between the employer and the employee (§ 8.11), when an employee has not been hired or assigned to do inventive work, the employee has the right to patent an invention the employee creates, even if the invention is created during working hours or with the use of the employer's resources. (b) Unless otherwise agreed between the employer and	§ 8.09. Derechos del empleado a las invenciones (a) A menos que el empleador y el empleado acuerden lo contrario (§ 8.11), cuando un empleado no ha sido contratado o asignado para realizar un trabajo inventivo, el empleado tiene el derecho de patentar una invención creada por el empleado, incluso si se crea la invención durante las horas de trabajo o con el uso de los recursos del empleador.



the employee (§ 8.11), an employee hired or assigned to do inventive work has presumptively assigned to the employer any patents on inventions relating to the work for which the employee was hired (compare § 8.11).	(b) A menos que el empleador y el empleado acuerden lo contrario (§ 8.11), un empleado contratado o asignado para realizar un trabajo inventivo ha asignado presuntamente al empleador cualquier patente sobre invenciones relacionadas con el trabajo para el cual el empleado fue contratado (compare § 8.11).
§ 8.10. Employer Shop Right to Employee Inventions Where an employee under § 8.09 retains the patent, the employer has a nonexclusive, nonassignable right to use, without payment of royalty, any invention that an employee creates during working hours or with the use of the employer's resources.	§ 8.10. Derecho de taller del empleador a las invenciones de los empleados Cuando un empleado bajo § 8.09 retiene la patente, el empleador tiene un derecho no exclusivo, no asignable a usar, sin pago de regalías, cualquier invención que un empleado cree durante las horas de trabajo o con el uso de los recursos del empleador.
§ 8.11. Employee Agreements to Assign Patents A reasonable agreement by an employee to assign patents to the employer on inventions created during an employment relationship or for a reasonable time thereafter is enforceable. Regarding employees not hired or assigned to do inventive work, a reasonable agreement is limited to requiring the employee to assign patents only to inventions that were created during working hours or using the employer's resources, or that relate to the employer's line of business or research.	§ 8.11. Acuerdos de los empleados para ceder patentes Un acuerdo razonable por parte de un empleado para ceder patentes al empleador sobre invenciones creadas durante una relación laboral o por un tiempo razonable posterior es ejecutable. Con respecto a los empleados que no están contratados o asignados para realizar trabajos inventivos, un acuerdo razonable se limita a requerir que el empleado ceda las patentes solo a los inventos que se crearon durante las horas de trabajo o utilizando los recursos del empleador, o que se relacionan con la línea de negocios o investigación del empleador.
§ 9.01. Damages-Employer Termination in Breach of an Agreement for a Definite or Indefinite Term of Employment or of a Binding Employer Promise Limiting Termination of Employment (a) An employer who lacks cause for terminating the employment of an employee with an unexpired agreement for a definite term (§§ 2.03-2.04) is subject to liability to the discharged employee for: (1) all compensation that the employee would have received under the remaining term of the agreement, less mitigation of losses (such as the compensation earned and that reasonably could have been earned from comparable alternative employment during the remaining term); (2) reasonably foreseeable consequential damages; and	§ 9.01. Daños: Rescisión por parte del empleador en incumplimiento de un acuerdo por un término definido o indefinido de empleo o de una promesa vinculante del empleador que limita la terminación del empleo (a) Un empleador que carece de causa para terminar el empleo de un empleado con un contrato no vencido por un término definido (§§ 2.03-2.04) está sujeto a la responsabilidad ante el empleado despedido por: (1) toda la compensación que el empleado hubiera recibido bajo el término restante del acuerdo, menos mitigación de las pérdidas (como la compensación ganada y que razonablemente podría haberse obtenido de un empleo alternativo comparable durante el período restante); (2) daños consecuentes razonablemente previsibles; y (3) los gastos de esfuerzos razonables (exitosos o no)



(3) the expenses of reasonable efforts (whether or not successful) to mitigate losses. (b) An employer who lacks cause for terminating the employment of an employee with an agreement for an indefinite term requiring cause for termination (§§ 2.03-2.04) is subject to liability to the discharged employee for: (1) all compensation that the employee would have received under that agreement, less mitigation of losses (such as the compensation earned and that reasonably could have been earned from comparable alternative employment); (2) reasonably foreseeable consequential damages; and (3) the expenses of reasonable efforts (whether or not successful) to mitigate losses. (c) The employer and employee may specify in the agreement a reasonable amount to be paid by the employer for termination with or without cause in lieu of the measure of damages stated in (a) and (b). (d) An employer who breaches a promise that limits the employer's right to terminate employment and that induces reasonable and detrimental reliance by the employee (§ 2.02) is subject to liability to the discharged employee for: (1) damages (including reasonably foreseeable consequential damages) caused by the employee's reasonable reliance on that promise; (2) less mitigation of losses (such as the compensation earned and that reasonably could have been earned from comparable alternative employment during the period covered by the promise); and (3) the expenses of reasonable efforts (whether or not successful) to mitigate losses.	para mitigar las pérdidas. (b) Un empleador que carece de causa para terminar el empleo de un empleado con un acuerdo por un término indefinido que requiere una causa de terminación (§§ 2.03-2.04) está sujeto a responsabilidad ante el empleado despedido por: (1) toda la compensación que el empleado hubiera recibido bajo ese acuerdo, menos mitigación de pérdidas (como la compensación ganada y que razonablemente podría haberse obtenido de un empleo alternativo comparable); (2) daños consecuentes razonablemente previsibles; y (3) los gastos de esfuerzos razonables (exitosos o no) para mitigar las pérdidas. (c) El empleador y el empleado pueden especificar en el acuerdo una cantidad razonable a ser pagada por el empleador por la terminación con o sin causa en lugar de la medida de daños declarada en (a) y (b). (d) Un empleador que incumpla una promesa que limita el derecho del empleador a rescindir el empleo y que induce una confianza razonable y perjudicial por parte del empleado (§ 2.02) está sujeto a la responsabilidad ante el empleado despedido por: (1) daños (incluidos los daños indirectos razonablemente previsibles) causados por la confianza razonable del empleado en esa promesa; (2) menos mitigación de pérdidas (como la compensación ganada y que razonablemente podría haberse obtenido de un empleo alternativo comparable durante el período cubierto por la promesa); y (3) los gastos de esfuerzos razonables (exitosos o no) para mitigar las pérdidas.
§ 9.02. Damages-Employer Termination in Breach of a Binding Policy Statement Limiting Termination of Employment An employer who breaches a binding employer policy statement that limits termination of employment (§ 2.05) is subject to liability to the discharged employee for: (a) all compensation the employee would have	§ 9.02. Daños: terminación del empleador por incumplimiento de una declaración de política vinculante que limita la terminación del empleo Un empleador que incumpla una declaración de política de un empleador vinculante que limita la terminación del empleo (§ 2.05) está sujeto a la responsabilidad ante el empleado despedido por: (a) toda la compensación que el empleado habría



received under that policy statement, less mitigation of losses (such as the compensation the employee earned and could have obtained by reasonable efforts in comparable alternative employment, during the period of time covered by the policy statement (§ 2.06)); (b) reasonably foreseeable consequential damages; and (c) the expenses of reasonable efforts (whether successful or not) to mitigate losses.	recibido bajo esa declaración de política, menos la mitigación de las pérdidas (como la compensación que el empleado ganó y pudo haber obtenido por esfuerzos razonables en un empleo alternativo comparable, durante el período de tiempo cubierto por la declaración de política (§ 2.06)); (b) daños consecuentes razonablemente previsibles; y (c) los gastos de esfuerzos razonables (exitosos o no) para mitigar las pérdidas.
§ 9.03. Damages-Employer Breach Other Than Termination of Employment An employer who, other than by terminating employment, breaches the terms of an agreement (§ 2.03), a binding employer promise (§ 2.02), or a binding employer policy statement (§ 2.05), including one providing for compensation or benefits, is subject to liability for damages for lost compensation or benefits, any reasonably foreseeable consequential damages, and the expenses of reasonable efforts (whether or not successful) to mitigate damages, less any damages that could have been avoided with reasonable effort.	§ 9.03. Daños: incumplimiento del empleador que no sea la terminación del empleo Un empleador que, aparte de mediante la terminación de su empleo, incumpla los términos de un acuerdo (§ 2.03), una promesa vinculante del empleador (§ 2.02), o una declaración de política vinculante del empleador (§ 2.05), incluida una que proporciona una compensación o los beneficios, está sujeto a la responsabilidad por daños y perjuicios por pérdida de compensación o beneficios, cualquier daño consecuente razonablemente previsible y los gastos de esfuerzos razonables (exitosos o no) para mitigar los daños, menos los daños que podrían haberse evitado con un esfuerzo razonable.
§ 9.04. Injunctive Relief-Employer Breach (a) Except as otherwise provided by law, an employer's agreement, promise, or statement that it will hire or continue to employ an employee or job applicant will not be specifically enforced. (b) An employee may obtain injunctive relief to enforce any other term of an employment agreement (§ 2.03), binding employer promise (§ 2.02), or binding employer policy statement (§ 2.05) if the employee satisfies the traditional requirements for equitable relief.	§ 9.04. Alivio por mandato judicial - Incumplimiento del empleador (a) Salvo que la ley disponga lo contrario, el acuerdo, promesa o declaración de un empleador de que contratará o continuará empleando a un empleado o solicitante de empleo no se aplicará específicamente. (b) Un empleado puede obtener una medida cautelar para hacer cumplir cualquier otro término de un acuerdo de empleo (§ 2.03), promesa de empleador vinculante (§ 2.02), o declaración de política de empleador vinculante (§ 2.05) si el empleado cumple con los requisitos tradicionales para el alivio equitativo.
§ 9.05. Damages-Employer Breach of Tort-Based Duty (a) An employer who breaches a tort-based duty to an employee (Chapters 4-7) is subject to liability in damages to the affected employee for foreseeable harms caused by the wrong. (b) To the extent not precluded by workers	§ 9.05. Daños: incumplimiento por parte del empleador del deber basado en agravio (a) Un empleador que incumpla un deber por responsabilidad extracontractual para con un empleado (Capítulos 4-7) está sujeto a responsabilidad por daños al empleado afectado por daños previsibles causados por el error.



compensation law or other applicable law, available items of damages that may be sought under (a) include past and reasonably certain future economic loss, noneconomic loss, the expenses of reasonable efforts to mitigate damages, and reasonably foreseeable consequential damages. An employee may also recover punitive damages if the employer was sufficiently culpable, or nominal damages if no actual damages are proven. (c) Unless otherwise provided by law, an employer who breaches a tort-based duty is not subject to liability for the attorney's fees incurred by the employee in maintaining the employee's claim.	(b) En la medida en que no esté excluido por la ley de compensación a los trabajadores u otra ley aplicable, los daños disponibles que se pueden solicitar en (a) incluyen pérdidas económicas pasadas y futuras razonablemente ciertas, pérdidas no económicas, los gastos de esfuerzos razonables para mitigar daños, y daños consecuentes razonablemente previsibles. Un empleado también puede recuperar daños punitivos si el empleador fue lo suficientemente culpable, o daños nominales si no se comprueba el daño real. (c) A menos que la ley disponga lo contrario, un empleador que incumpla un deber por responsabilidad extracontractual no está sujeto a la responsabilidad por los honorarios del abogado incurridos por el empleado para mantener la reclamación del empleado.
§ 9.06. Injunctive Relief-Employer Breach of Tort-Based Duty (a) Any injunctive relief to enforce an employer's tort-based duty is available only in cases of continuing torts and must satisfy the traditional requirements for equitable relief (see § 9.04). (b) Unless specifically authorized by law, courts will not reinstate employees to their lost employment (see § 9.04).	§ 9.06. Medidas Cautelares – Incumplimiento por parte del empleador del deber basado en agravio (a) Cualquier mandato judicial para hacer cumplir el deber basado en la responsabilidad extracontractual de un empleador está disponible solo en casos de agravios continuos y debe cumplir con los requisitos tradicionales de alivio equitativo (ver § 9.04). (b) A menos que la ley lo autorice específicamente, los tribunales no reincorporarán a los empleados a su empleo perdido (ver § 9.04, Comentario b).
§ 9.07. Damages-Employee Breach of Agreement (a) An employee who breaches any obligation that the employment agreement clearly states is a basis for damages liability is subject to liability for that breach of contract. The employer may recover damages for foreseeable economic loss that the employer could not have reasonably avoided, including any reasonably foreseeable consequential damages and the expenses of reasonable efforts to mitigate damages. (b) Economic loss under subsection (a) does not include lost profits caused by the employee's breach unless the agreement expressly provides for such recovery or the employee knew or should have known that the employee would be held responsible for lost profits caused by the employee's breach.	§ 9.07. Daños: incumplimiento del contrato por parte del empleado (a) Un empleado que incumpla cualquier obligación que el acuerdo de trabajo establezca claramente como una base para daños y perjuicios, está sujeto a la responsabilidad por el incumplimiento del contrato. El empleador puede recuperar daños por pérdidas económicas previsibles que el empleador no podría haber evitado razonablemente, incluidos los daños consecuentes razonablemente previsibles y los gastos de esfuerzos razonables para mitigar los daños. (b) La pérdida económica en virtud del inciso (a) no incluye la pérdida de ganancias causada por el incumplimiento del empleado, a menos que el acuerdo estipule expresamente tal recuperación o el empleado supiera o debiera haber sabido que el empleado sería



(For employees who have breached a tort-based or fiduciary duty to the employer, see § 9.09(b).)	responsable por las ganancias perdidas causadas por el incumplimiento del empleado. (Para los empleados que han incumplido una obligación basada en la responsabilidad extracontractual o fiduciaria con el empleador, consulte el § 9.09 (b)).
§ 9.08. Injunctive Relief-Employee Breach of Agreement (a) An employer may not obtain specific performance of the employee's promise to work. (b) An employer may obtain injunctive relief to enforce any other obligation expressly stated in the employment agreement if the employer satisfies the traditional requirements for obtaining equitable relief.	§ 9.08. Alivio por medida cautelar - incumplimiento del acuerdo por parte del empleado (a) Un empleador no puede obtener el cumplimiento específico de la promesa de trabajo del empleado. (b) Un empleador puede obtener una medida cautelar judicial para hacer cumplir cualquier otra obligación expresamente establecida en el acuerdo de empleo si el empleador cumple con los requisitos tradicionales para obtener un alivio equitativo.
§ 9.09. Damages and Restitution-Employee Breach of Tort-Based Duty or Fiduciary Duty (a) An employee who breaches a tort-based duty or any fiduciary duty the employee owes the employer (Chapter 8) is subject to liability for foreseeable harm to the employer caused by the breach, including the expenses of reasonable efforts to mitigate damages, less damages that the employer could reasonably have avoided. (b) Damages that may be obtained under (a) include past and reasonably certain future economic loss and noneconomic loss, punitive damages, reasonably foreseeable lost profits, and reasonably foreseeable consequential damages. (c) Except to the extent the employer would obtain double recovery for the same loss, and subject to applicable jurisdiction wage-payment legislation and other law, an employer may deny any compensation owed, and recover any compensation paid, to an employee who breaches the employee's fiduciary duty of loyalty owed the employer (§ 8.01), when: (1) the employee's compensation cannot be apportioned between the employee's disloyal services and the employee's loyal services; and (2) the nature of the employee's disloyalty is such that there is no practicable method for making a reasonable calculation of the harm caused the employer by the	§ 9.09. Daños y Restitución - Incumplimiento por parte de los empleados del deber basado en agravio o deber fiduciario (a) Un empleado que incumpla un deber basado en la responsabilidad extracontractual o cualquier deber fiduciario que el empleado le deba al empleador (Capítulo 8) está sujeto a la responsabilidad por daños previsibles al empleador causados por el incumplimiento, incluidos los gastos de esfuerzos razonables para mitigar los daños, menos los daños que el empleador podría haber evitado razonablemente. (b) Los daños que pueden obtenerse bajo (a) incluyen pérdidas económicas pasadas y futuras razonablemente ciertas y pérdidas no económicas, daños punitivos, pérdidas de ganancias razonablemente previsibles y daños consecuentes razonablemente previsibles. (c) Excepto en la medida en que el empleador obtenga una doble recuperación por la misma pérdida, y sujeto a la legislación estatal de pago de salarios y otras leyes, un empleador puede negar cualquier compensación adeudada y recuperar cualquier compensación pagada a un empleado que incumpla el deber fiduciario de lealtad del empleado hacia el empleador (§ 8.01), cuando: (1) la compensación del empleado no se puede repartir entre los servicios desleales del empleado y los servicios leales del empleado; y (2) la naturaleza de la deslealtad del empleado es tal



employee's disloyal services. If the employee's compensation can be reasonably apportioned between the employee's loyal and disloyal services, then the employer may deny any compensation owed, and recover any compensation paid, for the disloyal services. (d) If an employee personally profits from a breach of fiduciary duty, the employer can recover those profits from the employee. (e) Unless otherwise provided by law, an employee who breaches a tort-based duty or a fiduciary duty owed to the employer (Chapter 8) is not subject to liability for the attorney's fees the employer incurred in maintaining the claim.	que no existe un método práctico para realizar un cálculo razonable del daño causado al empleador por los servicios desleales del empleado. Si la compensación del empleado puede ser razonablemente distribuida entre los servicios leales y desleales del empleado, entonces el empleador puede negar cualquier compensación debida, y recuperar cualquier compensación pagada, por los servicios desleales. (d) Si un empleado se beneficia personalmente de un incumplimiento del deber fiduciario, el empleador puede recuperar esas ganancias del empleado. (e) A menos que la ley disponga lo contrario, un empleado que incumpla un deber basado en la responsabilidad extracontractual o un deber fiduciario adeudado al empleador (Capítulo 8) no está sujeto a responsabilidad por los honorarios del abogado en que incurra el empleador para mantener el reclamo.
--	---

