

Código Ético

QUALOOM EXPERTISE
TECNOLOGY





Aviso de confidencialidad

El presente documento es propiedad de [Qualoom Expertise Technology S.L](#) (en adelante Qualoom) y queda prohibida la reproducción total o parcial de la información contenida en el, así como su transmisión, cesión o alquiler mediante cualquier medio tanto analógico como digital.

La información contenida en el documento es de carácter confidencial. Qualoom y las personas o entidades a las que se distribuye, se comprometen a no revelar directa o indirectamente a terceros ajenos al proyecto la información contenida en el documento, sin el consentimiento por escrito de ambas partes.

Los servicios a realizar por Qualoom en las instalaciones o sistemas del Cliente no conllevan, necesariamente en sí mismos, el acceso a datos de carácter personal, y en ningún caso el tratamiento posterior de información de esta naturaleza. Por lo tanto, estos servicios no se encuadran exactamente en la figura de “encargado del tratamiento” establecido en el artículo 3 de la Ley 15/99.

No obstante, en cumplimiento del artículo 83 del Real Decreto 1720/2007, Qualoom, formalmente declara que el personal a su cargo ha sido suficientemente instruido en la prohibición de acceder a los datos de carácter personal y la obligación de secreto respecto a los datos que dicho personal hubiera podido conocer con motivo de la prestación del servicio .

A los efectos de lo que dispone la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, el signatario queda informado que los datos personales que nos facilite podrán ser incorporados a los ficheros mantenidos por Qualoom, en el ejercicio de su actividad.

Queda informado de la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición a que haya lugar sobre dichos datos por correo electrónico a info@qualoom.es.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Sobre nosotros	/ 3
Lo que esperamos de nuestros partners	/ 4
Normas de conducta de los miembros	
Cumplimiento de la ley	/ 5
Empleados y condiciones de trabajo	/ 7
Privacidad y protección de datos	/ 8
Consecuencias del incumplimiento del código	/ 8
Dudas de los miembros	/ 9

Sobre nosotros



Con más de **10 años de experiencia**, nuestros clientes y partners nos describen como una boutique tecnológica con un alto valor añadido en sus servicios. **Empresa dinámica y a la vanguardia** sin miedo a resolver los retos tecnológicos que nuestros clientes nos plantean día a día. **Inversores e impulsores del tejido emprendedor nacional**.

En **Qualoom Expertise Technology** somos especialistas en **Cloud (Partner Advance de AWS, GCP y Azure), DevOps, SysOps, SysAdmin, migración a la nube, Cloud híbrida, optimización de rendimiento y escalabilidad, Seguridad informática y Consultoría tecnológica**. Hemos trabajado en proyectos con grandes empresas como Fleurop Interflora España S.A., La Liga Fantasy, Telefónica España, Ministerio de economía y muchos más.

Valores y principios de Qualoom



Integridad y responsabilidad



Compromiso con la seguridad



Transparencia, racionalidad y eficiencia de la gestión con los recursos



Aportación de valor añadido



Protección del medioambiente



Los miembros del equipo y compañeros de trabajo



Creatividad e innovación



Lo que esperamos de nuestros partners

Este [código ético](#) de los miembros del Partner Program está diseñado para establecer con claridad [las normas esenciales de conducta requeridas a todas las empresas y organizaciones](#) que formen parte de nuestro programa de colaboración.

Es posible que este documento se modifique cada cierto tiempo y le pidamos que lo revise de nuevo para garantizar que sus normas y acciones comerciales cumplan con los requisitos.

Normas esenciales de conducta

Se requerirá a todos los partners de Qualoom cumplir con las siguiente normativa en todo momento:

Cumplimiento de la ley

Todas sus operaciones deben respetar todas las leyes y los reglamentos vigentes en los países en los que opere o realice actividades comerciales.

Requerimos que usted, conforme a la ley vigente, nos notifique de inmediato si está sujeto a una acción legal penal o civil sustancial o si ha sido sancionado de alguna manera por un organismo regulador.

Anti-soborno y corrupción

Es importante hacer lo correcto para conservar la confianza entre nosotros y con nuestros clientes.

Usted no debe participar en ninguna actividad que induzca a sospechar de una conducta inapropiada, ya que puede perjudicar dicha confianza y resultar ilegal.

En particular, debe respetar todas las leyes, los reglamentos y las normas aplicables en materia de soborno, corrupción o fraude.

Exigimos a todos nuestros partners que adopten una postura de tolerancia cero frente al fraude, el soborno y la corrupción.

En todo caso, ni usted ni sus empleados deben:

(I) Ofrecer, prometer o conceder ventajas económicas ni de otro tipo a cambio de cualquier conducta indebida de un tercero.

(II) Solicitar, acordar recibir ni aceptar ventajas económicas ni de otro tipo a cambio de cualquier conducta indebida de un tercero.

(III) Sobornar a un funcionario público nacional o extranjero. En cada caso, esto es aplicable a la conducta directa o indirecta (por ejemplo, mediante un intermediario o mediante incitación a terceros).

Las ventajas económicas o de otro tipo abarcan no solo los pagos monetarios, como comisiones clandestinas o pagos de facilitación, sino también regalos o atenciones de lujo, donaciones y oportunidades de empleo.

No debe realizar pagos a candidatos ni partidos políticos, y debe comunicarnos cualquier relación estrecha que pueda tener con funcionarios del gobierno o jefes de estado.

Debe adoptar y mantener prácticas, políticas y procedimientos apropiados para prevenir el fraude, el soborno y la corrupción en su empresa.

Las medidas que esperamos que tome incluyen:

- Establecer y mantener en todo momento procedimientos completos de denuncia de irregularidades.
- Asegurarse de que sus empleados y asociados conozcan y comprendan la necesidad de respetar las leyes anti-soborno y anti-corrupción.
- Establecer políticas y procedimientos adecuados para garantizar que sus empleados y asociados no incurran en prácticas de soborno, corrupción ni fraude relacionadas con Qualoom y otros partners y clientes.

Regalos y atenciones

Reconocemos que los regalos y las atenciones, a una escala modesta y poco frecuente, pueden ser a veces una herramienta legítima para fomentar las buenas relaciones.

Se pueden ofrecer atenciones moderadas, como eventos sociales o comidas, si existe un propósito comercial genuino y si el coste es razonable y proporcionado.

Antes de ofrecer o aceptar un regalo o una atención, debe asegurarse de que sea improbable que influya indebidamente en la relación comercial o en la toma de decisiones propias o de la otra parte.

Bajo ninguna circunstancia, debe ofrecer dinero, regalos ni atenciones a ningún funcionario del gobierno o jefe de estado en nombre de Qualoom.

No debe ofrecer ni proporcionar dinero en efectivo, alternativas al dinero en efectivo (como vales de regalo),

ni regalos u atenciones de lujo a los empleados de Qualoom.

Bajo ninguna circunstancia, debe ofrecer o proporcionar atenciones, gastos ni regalos a nuestros empleados durante las negociaciones activas de contratos o los procesos de licitación (incluidos hasta e inmediatamente después de la adjudicación del contrato).

También esperamos que nos informe de cualquier regalo o atención de lujo que nuestros empleados le ofrezcan a usted o a sus empleados, y no debe aceptar dichos regalos ni atenciones.

Tráfico de información privilegiada

Debe cerciorarse de que dispone, en todo momento, de sistemas sólidos que garanticen que sus empleados y asesores no incurran en tráfico de información privilegiada. En particular, usted y sus empleados deben acatar el Reglamento sobre Abuso de Mercado de la UE y las leyes similares sobre el tráfico de información privilegiada, y no deben comerciar ni negociar con acciones de Qualoom (ni con acciones de ninguna otra empresa) basadas en información privilegiada.

La "información privilegiada" es información precisa que todavía no se conoce públicamente y que, de hacerse pública, podría tener un efecto significativo en el precio de las acciones de una empresa. La compra o la venta de acciones de una empresa por parte de alguien que tenga en su posesión la "información privilegiada" sobre la empresa se conoce como "tráfico de información privilegiada".

Blanqueo de capital

No debe aceptar, procesar ni involucrarse de ninguna otra manera en ningún acuerdo que implique fondos que se sepa o se sospeche que están asociados con actividades delictivas.

Debe tratar únicamente con partes acreditadas que participen en actividades comerciales legítimas y cuyos fondos provengan de fuentes legítimas. Debe tomar medidas razonables para prevenir y detectar cualquier forma de pago ilícito, así como contar con procesos sólidos que impidan que las transacciones financieras en las que participa puedan ser utilizadas por terceros para el blanqueo de capitales.

Sanciones

Debe asegurarse de que tanto usted como los integrantes de su cadena de suministro acaten plenamente las leyes, los reglamentos y los regímenes de sanciones aplicables [incluidas, entre otras, las sanciones de las Naciones Unidas, la UE, el Reino Unido y la Oficina de Control de Activos Extranjeros (OFAC) de los Estados Unidos]. No debe realizar operaciones con personas que figuren en una lista de sanciones específicas (aplicables a países, entidades, gobiernos o individuos), ni realizar

operaciones en ningún país que esté sujeto a sanciones territoriales generales.

Esperamos que todos nuestros partners adopten y mantengan los procesos adecuados que garanticen el cumplimiento de los regímenes de sanciones aplicables.

Competencia

Debe acatar íntegramente las leyes anti-monopolio y de competencia aplicables a Qualoom y a sus respectivas actividades comerciales. Por ejemplo, no deberá intentar excluir a los competidores de la cadena de suministro, fijar precios o repartirse ilegalmente los mercados.

Conflictos de intereses

Cuando hagamos negocios con usted, esperamos que nos informe de cualquier conflicto de interés real o potencial entre usted y nosotros, o relacionado con la operación.

Por ejemplo, debe informarnos si existe una conexión personal entre los individuos de nuestras respectivas organizaciones que participan en la operación.

Empleados y condiciones de trabajo

Derechos humanos

Debe respetar las normas internacionales en materia de derechos humanos.

Igualdad de trato

Debe garantizar que todos los trabajadores reciban un trato justo e igualitario. Por ejemplo, debe seleccionar a los trabajadores en función de sus aptitudes y no de características personales como sexo, raza, color de la piel, origen étnico, orientación sexual, identidad de género, embarazo, religión, actividad sindical, creencias políticas, discapacidad o edad.

Esperamos que adopte una postura de tolerancia cero ante la violencia, el acoso, la intimidación y el abuso en el trabajo y ante cualquier otra forma de acoso o discriminación verbal, no verbal o física.

Esclavitud, tráfico de personas y trabajo forzoso

No debe participar en ninguna forma de esclavitud humana ni de tráfico de personas, y tanto usted como sus directores deben prohibir este tipo de prácticas dentro de su cadena de suministro. Debe acatar estrictamente cualquier ley o convenio relativos a la materia y no contratar a trabajadores de forma involuntaria ni adoptar prácticas que sugieran trabajo forzoso u obligatorio.

No se debe exigir a los trabajadores que entreguen pasaportes, documentos de identidad ni permisos de trabajo como condición para el empleo, y deben tener libertad para renunciar a su empleo con un pre-aviso razonable.

Debe usted establecer e implementar sistemas adecuados que garanticen que no se emplea ni se utiliza en su cadena de suministro ningún tipo de trabajo involuntario o forzado, esclavitud o tráfico de personas.

Trabajo infantil

En ningún caso, podrá utilizar en su empresa mano de obra infantil (menores de 15 años, a menos que la Organización Internacional del Trabajo lo considere aceptable). Esperamos que respete y cumpla las leyes y los reglamentos aplicables relativas a la edad mínima de los trabajadores. En caso de que se emplee legalmente a trabajadores jóvenes, se les deberá garantizar horas de trabajo adecuadas, salarios y condiciones de trabajo seguras.

Debe garantizar que los menores de 18 años no realicen trabajos peligrosos (por ejemplo, trabajos que los expongan a abusos físicos, psicológicos o sexuales, trabajos bajo tierra o bajo el agua, en alturas peligrosas, en espacios confinados o con maquinaria, equipos o herramientas peligrosas).

Horarios de trabajo y remuneración

Todos sus trabajadores (y aquellos dentro de su cadena de suministro) deben recibir al menos el salario mínimo establecido en su país de empleo y el pago de horas extras de acuerdo con los requisitos legales locales o los convenios colectivos aplicables.

Debe garantizar que, salvo en circunstancias excepcionales, no se exija a los trabajadores que trabajen un número excesivo de horas durante su semana laboral y que disfruten de días de descanso regulares de acuerdo con las leyes y las convenciones locales.

Términos de empleo

Debe garantizar que los trabajadores reciban un contrato de trabajo por escrito antes de comenzar a trabajar y que el contrato esté redactado en un idioma comprensible para el trabajador. Los trabajadores también deben tener acceso a sistemas de reclamación que permitan que los asuntos relacionados con su empleo se investiguen a fondo y se resuelvan de manera justa.

Libertad de asociación

Debe garantizar que se permita a los trabajadores asociarse libremente y negociar colectivamente de acuerdo con las leyes y los reglamentos locales. En los países donde el derecho a la libertad de asociación

o a negociar colectivamente esté restringido por las leyes locales, debe permitir que sus trabajadores elijan libremente a sus propios representantes.

Los trabajadores deben poder comunicarse con su equipo directivo en relación con las condiciones de trabajo sin temor al acoso, las represalias o la intimidación.

Salud y seguridad

Debe brindar condiciones de trabajo seguras para todos los trabajadores, de acuerdo con las normas internacionales, de modo que los trabajadores estén protegidos contra los riesgos. Debe adoptar y mantener sistemas de gestión de salud y seguridad adecuados, así como supervisar e informar sobre los incidentes de salud y seguridad. También debe realizar evaluaciones periódicas de riesgos para valorar aspectos de salud y seguridad y tomar las medidas adecuadas para gestionar los riesgos identificados y realizar mejoras.

Medio ambiente

Debe adoptar prácticas responsables para la gestión de los impactos medioambientales y cumplir con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente.

Debe esforzarse por minimizar su impacto en el medio ambiente y trabajar continuamente para mejorar su eficiencia medioambiental y climática. También debe procurar la eficiencia en el uso de los recursos y la gestión sostenible de los desechos.

Minerales de conflicto

En la medida en que sea aplicable a sus actividades comerciales, debe disponer de políticas y procedimientos adecuados para prevenir la adquisición de minerales de zonas conflictivas o minerales de extracción no sostenible en su cadena de suministro.

Derechos territoriales

Esperamos que respete los derechos territoriales de las comunidades indígenas.

Privacidad y protección de datos

Privacidad

Debe asegurarse de gestionar los datos que tiene en su poder con precaución y siempre con la debida competencia, cuidado y diligencia para evitar su tratamiento no autorizado o ilegal. En caso de procesar datos personales, debe asegurarse de cumplir las normas establecidas en las leyes y los reglamentos vigentes para salvaguardar los intereses del individuo, incluido el Reglamento General de Protección de Datos de la UE (General Data Protection Regulation, RGPD).

Seguridad

Debe garantizar la adopción y el mantenimiento de estructuras de gestión adecuadas que respalden un sistema de controles aplicados para proteger la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de los recursos de información.

Esperamos que cumpla íntegramente todos los requisitos legislativos relacionados con los recursos de información.

Los recursos de información abarcan:

- (I) Toda su propia información.
- (II) Información que Qualoom le proporcione
- (III) Información a la que tenga acceso mediante la interacción con Qualoom, nuestros sistemas y nuestro personal (incluida, entre otras, cualquier información relacionada con los clientes de Qualoom y otros terceros).

Demostración del cumplimiento

Esperamos que responda de manera transparente a cualquier solicitud razonable que nosotros o nuestros asesores profesionales le formulemos con el fin de demostrar su conformidad con todo o parte de este Código ético.

Consecuencias del incumplimiento

En caso de que existan motivos razonables para creer que usted no está actuando de acuerdo con este Código, procuraremos informarle al respecto para tratar de rectificar el problema.

La inobservancia de este Código se considerará un incumplimiento grave del contrato. Asimismo, nos reservamos el derecho de poner fin a nuestra relación comercial con usted en caso de que infrinja este Código en circunstancias en las que:

- (I) Dicha infracción tenga o pueda tener un impacto adverso en nuestra empresa (por ejemplo, si perjudica nuestra reputación, empleados, clientes, accionistas o cadena de suministro) o en las comunidades a las que prestamos servicio.
- (II) Usted haya infringido repetidamente este Código y no haya tomado las medidas apropiadas para elevar las normas que aseguren el cumplimiento de este Código
- (III) Usted haya emprendido cualquier actividad ilegal o no haya acatado las leyes y los reglamentos vigentes.

Preguntas frecuentes

Cualquier sospecha o confirmación del incumplimiento de este Código **debe comunicarse inmediatamente** para que se pueda investigar el caso y tomar las medidas adecuadas a la mayor brevedad.

Todos los Partners de Qualoom tendrán a su disposición **un contacto del Partner Program o a su gerente de Cuentas de Partners de Qualoom.**

Correo de contacto: contacto@qualoom.es

Teléfono: (+34) 91 236 4808





Actualizaciones

Qualoosm Expertise Technology se reserva el derecho de actualizar este Código periódicamente. Es responsabilidad de cada Partner asegurarse de leer, comprender y cumplir (tanto su empresa como sus empleados) con la versión más actualizada de este Código.

Versión

Este documento se actualizó por última vez en noviembre de 2024.

Partner Program

GUÍA DE MIEMBROS





ÍNDICE DE CONTENIDOS

Sobre nosotros	/ 3
Ventajas de ser miembro del Partner Program	/ 4
Ecosistema de Partners	/ 4
Ecosistema de Qualoom	/ 4
Las soluciones de Qualoom	/ 4
Conclusiones	/ 4

Sobre nosotros



Con más de **10 años de experiencia**, nuestros clientes y partners nos describen como una boutique tecnológica con un alto valor añadido en sus servicios. **Empresa dinámica y a la vanguardia** sin miedo a resolver los retos tecnológicos que nuestros clientes nos plantean día a día. **Inversores e impulsores del tejido emprendedor nacional.**

En **Qualoom Expertise Technology** somos Partner Advanced en AWS con **servicios DevOps, SysOps, SysAdmin, migración a la nube, Cloud híbrida, optimización de rendimiento y escalabilidad**. Hemos trabajado en proyectos con grandes empresas como Fleurop Interflora España S.A., La Liga Fantasy, Telefónica España, Ministerio de economía y muchos más.

Ventajas de ser miembro del Partner program



Ampliarás tu campo de acción comercial



Adquirirás nuevos conocimientos en materias y campos hasta ahora no explorados



Incrementarás tus beneficios exponencialmente



Tendrás soporte en todo momento en acciones de marketing y preventa comercial



Dispondrás de recursos materiales, tanto comerciales como de marketing, y económicos



Tendrás asesoramiento estratégico y tecnológico personalizado



Actualizaciones

Qualoosm Expertise Technology se reserva el derecho de actualizar este Código periódicamente. Es responsabilidad de cada Partner asegurarse de leer, comprender y cumplir (tanto su empresa como sus empleados) con la versión más actualizada de este Código.

Versión

Este documento se actualizó por última vez en febrero de 2022.