

- ▣ **Celebrada la webinar técnica, organizada por la Federación ASPA, sobre evaluación y medidas preventivas ante los riesgos biológicos de plantillas de SPA's, con especial atención a los profesionales sanitarios.**
- ▣ **Servicios de Prevención Ajenos estrena nueva sede.**
- ▣ **Convenio Colectivo de los Servicios de Prevención Ajenos.**
- ▣ **CROEM y ASPRAMUR impulsarán iniciativas conjuntas para promocionar el correcto cumplimiento de la normativa preventiva.**
- ▣ **Semana Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.**
- ▣ **Notable en bienestar para las empresas españolas.**
- ▣ **Consejos prácticos para mejorar las habilidades digitales de tu equipo.**
- ▣ **Diccionario laboral de anglicismos.**
- ▣ **Sumario #MicroNews.**
- ▣ **Agenda SPAjenos.**

Celebrada la webinar técnica organizada por la Federación ASPA, sobre evaluación y medidas preventivas ante los riesgos biológicos de plantillas de SPA's, con especial atención a los profesionales sanitarios.



Esta webinar es la segunda de tres acciones de difusión del estudio indicado que se están celebrando a lo largo del presente 2019 con el objetivo de dar a conocer las diversas fases del estudio y sus avances.

En el seminario on-line se hizo una revisión de la literatura científica y profesional para tratar de establecer las principales metodologías existentes para la realización de evaluaciones de riesgos biológicos que cumplen con lo establecido en el artículo 5.3 del RD 39/1997, dentro del sector sanitario.

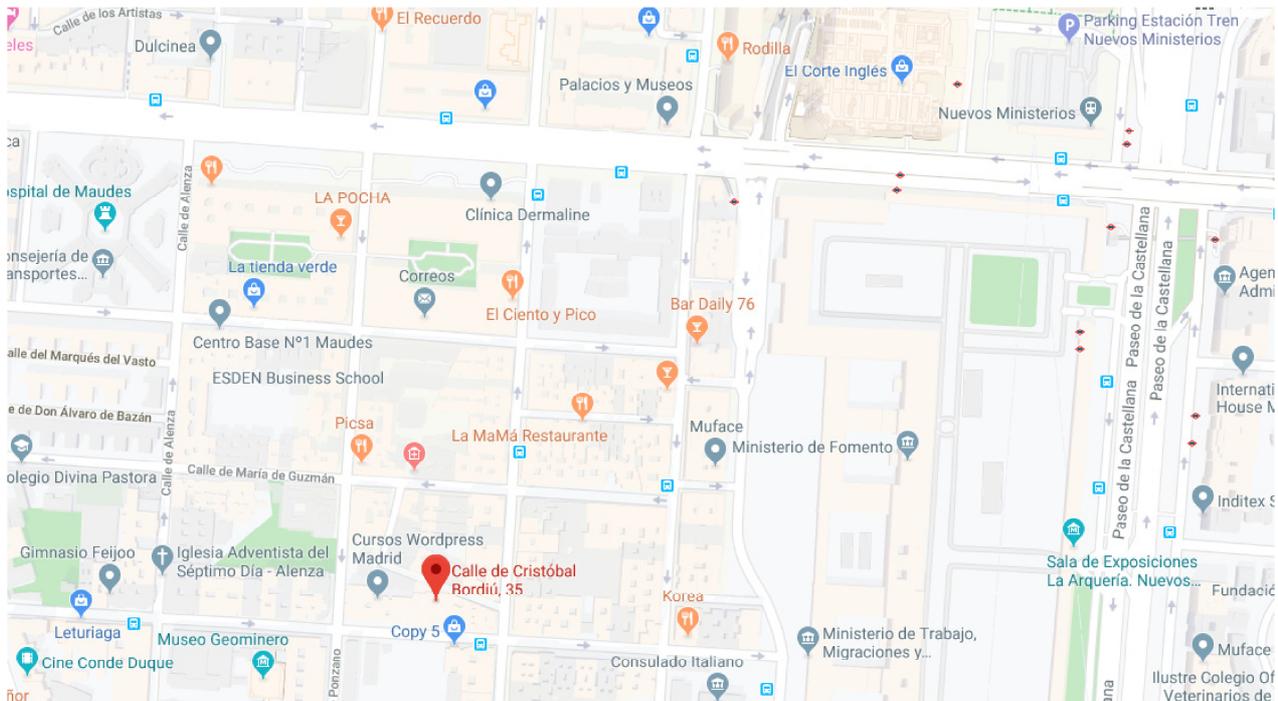
La Evaluación de riesgos por exposición a agentes biológicos, comprende una serie de etapas a realizar: identificar los agentes biológicos (peligros) y los trabajadores expuestos a ellos, evaluar los riesgos y establecer niveles de priorización que permitan poner en marcha medidas apropiadas para eliminar y/o controlar los riesgos.

En este contexto, el propósito principal de este proyecto es identificar las herramientas que se están utilizando en los servicios de prevención en relación con el riesgo biológico de sus trabajadores, con especial atención al departamento de vigilancia de la salud, conocer cuáles son los principales obstáculos que presentan actualmente las metodologías existentes en referencia a ese colectivo de trabajadores, las características de los centros y trabajadores habitualmente expuestos en los servicios de prevención, y las medidas de prevención y protección tomadas ante factores de riesgo biológico.

La siguiente fase "Análisis de los métodos utilizados por parte de los SPA's en el sector sanitario ya está en proceso, enviando a los Servicios de Prevención Ajenos un cuestionario para analizar los métodos utilizados por parte de los SPA en el sector sanitario.

Servicios de Prevención Ajenos estrena nueva sede.

Desde el pasado 10 de octubre, la sede de Servicios de Prevención Ajenos ASPA-ANEPA está ubicada en la céntrica zona madrileña de Nuevos Ministerios, en el Edificio de Oficinas de la Calle Cristóbal Bordinú, 35, en la planta 5ª, despachos 501 y 503, donde estamos a vuestra disposición, como siempre.



Convenio Colectivo de los Servicios de Prevención Ajenos

Las organizaciones empresariales y sindicales continúan la negociación del El III Convenio Colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos. En esta semana ANEPA y ASPA han dado a conocer a sus asociados las plataformas iniciales presentadas por las organizaciones sindicales en la última reunión celebrada el pasado 10 de octubre.



Estas propuestas, presentadas de forma independiente por CCOO y UGT, aun con bastantes aspectos comunes, guiarán el posicionamiento de los sindicatos en los bloques fundamentales de negociación.

En la siguiente reunión de la Mesa, las Organizaciones Empresariales (ASPA, ANEPA y ASPREN) tomarán la palabra para presentar su posicionamiento y dar respuesta así a las propuestas sindicales.

Fuente: SPAjenos

CROEM y ASPRAMUR impulsarán iniciativas conjuntas para promocionar el correcto cumplimiento de la normativa preventiva.



La organización empresarial ASPRAMUR de Servicios de Prevención Ajenos acreditados por la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma de Murcia y CROEM, Confederación de organizaciones empresariales de Murcia, unen sus fuerzas en un

acuerdo, con el objetivo de sensibilizar al empresariado murciano sobre la importancia que tiene la seguridad y la salud en el trabajo como factores básicos de competitividad del sistema económico, y de la sociedad en su conjunto.

Para ello, han incorporado en dicho acuerdo el desarrollo de iniciativas de interés para promocionar el correcto cumplimiento de la normativa preventiva por parte de las empresas, independientemente del sector de actividad del que se trate, contribuir a la reducción de la siniestralidad laboral a través de acciones de información y difusión en materia de seguridad y salud laboral, concienciar sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales y de su implantación en los sistemas de gestión de las empresas, y coordinar la organización de cursos formativos específicos de reciclaje para técnicos de prevención de riesgos laborales de los servicios de prevención integrados en ASPRAMUR.

También existirá una colaboración mutua en la organización de jornadas técnicas informativas, seminarios, y eventos que los propios servicios de prevención integrados en la asociación demanden como prioritarios, así como en la difusión de aquellas actividades, acciones o publicaciones de interés que ambas organizaciones lleven a cabo en el ámbito de la prevención de riesgos laborales entre otras acciones que se consideren prioritarias.

Con la firma de este convenio, se pone de manifiesto una vez más el compromiso continuo que mantienen las organizaciones empresariales con la implantación de una consolidada cultura preventiva.

Fuente: Aspramur

Semana Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo



Bajo el lema "Trabajos saludables: alerta bajo sustancias peligrosas" se está celebrando, como cada año en la semana 43 del calendario -octubre-, la

Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Está organizada por EU-OSHA y su objetivo es concienciar sobre la importancia de una gestión activa y participativa de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

En los 28 estados miembros de la Unión Europea y otros países del mundo se celebran numerosas actividades dirigidas a diferentes colectivos con el objetivo de sensibilizar de la importancia de una buena seguridad y salud en el trabajo. Se están impartiendo conferencias de expertos en SST, proyecciones, eventos en redes sociales, exposiciones. Cualquier idea que tenga como fin el llegar a sensibilizar a la

sociedad y trabajador de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo puede tener cabida. Animamos a participar a todos en la próxima edición.

Fuente: SPAjenos

Notable en bienestar para las empresas españolas.

Las empresas españolas han alcanzado un notable en los indicadores de bienestar en el puesto de trabajo que conforman el Barómetro de Bienestar de la organización WHI Institute. Un estudio realizado a lo largo de los últimos 10 meses, a nivel nacional, con una muestra de 20 empresas de 11 sectores diferentes, en colaboración con la compañía Happy Force.



El Barómetro mide la salud en los puestos de trabajo a través de indicadores de bienestar del empleado, bienestar del equipo y bienestar de la organización. La puntuación media de las empresas participantes ha sido de 7,13 puntos sobre un total de 10.

Del análisis se desprende que el bienestar de los empleados depende, en gran medida, de las relaciones personales y profesionales que se dan en el puesto de trabajo. Este es el factor que más impulsa el bienestar de las personas en su entorno laboral, siendo la salud emocional -o más bien la falta de ella- la que más pesa en las puntuaciones negativas.

Atendiendo a los resultados a lo largo del año, descubrimos que enero es el mes en el que los empleados se sienten mejor, coincidiendo justamente con las mejores puntuaciones al factor relacional con los compañeros.

Atendiendo al trabajo en equipo, el Barómetro de WHI Institute indica que es la seguridad y confianza en relación al entorno laboral, esto es, la estabilidad, la que determina un mayor bienestar en los equipos.

En este apartado resulta curioso constatar que el sector de Asistencia Social y Atención médica castiga en su puntuación la asertividad como habilidad para comunicarse y relacionarse con el equipo; si bien es el que obtiene mejores resultados en el indicador que puntúa la autoconfianza en relación a la materia y el trabajo realizado.

El estudio ha permitido también analizar el bienestar en las organizaciones de acuerdo a la motivación de los empleados y el sentido y propósito con el que trabajan. En este sentido, revela que es justamente este último el que determina el bienestar de la organización, por encima de la motivación de sus empleados. Un dato revelador que sugiere la necesidad de apostar por el propósito en la cultura organizacional de las empresas.

En este sentido, se puede destacar que las entidades públicas son las que registran menores resultados en ambos indicadores, mientras los servicios científicos y técnicos profesionales, así como el sector financiero y las ONG, son los que se sienten mejor motivados y comprometidos, respectivamente.

Todos los indicadores ofrecen buenas puntuaciones para el sector de las ONG, que se vislumbra como el mejor posicionado en términos de bienestar en el puesto de trabajo. Sus empleados son los que trabajan con mayor propósito (8,89), mayor bienestar en el equipo (8,38) y mejor bienestar del empleado (7,46). Unas cifras que invitan a pensar que la actitud generosa con que su personal acoge el cambio y su compromiso con las causas por las que trabajan, influye drásticamente en su índice de bienestar.

El Barómetro del Bienestar de WHI Institute nace con espíritu continuista y voluntad de crecimiento, con la mirada puesta en la captación de mayor número de empresas para su siguiente edición a fin de analizar periódicamente los grados de salud y bienestar en el puesto de trabajo en las empresas españolas.

Fuente: equiposytalento

Consejos prácticos para mejorar las habilidades digitales de tu equipo.



©BIGSTOCK

Habilidades digitales

Con la transformación digital como una prioridad para las organizaciones modernas, la inteligencia digital de tu equipo es la clave para esforzarse en esta era de la tecnología.

A continuación, descubrirás qué es exactamente el coeficiente intelectual digital, por qué es importante y cómo mejorarlo dentro de tu equipo.

El coeficiente intelectual digital (*DIGITAL IQ*), por definición, es la medida de la capacidad de una organización para aprovechar y rentabilizar la tecnología. También representa la mentalidad de que, a diferencia de muchas influencias tecnológicas, tenemos control sobre la forma en que configuramos la experiencia humana en nuestros negocios.

Podemos y debemos desarrollar un enfoque flexible y sostenible de la innovación en una era de cambios constantes. Capacitar a tu equipo con sus respectivos conocimientos es su oportunidad de mantenerse al día o incluso por delante de la competencia.

El desafío es que siempre habrá formas nuevas e inteligentes de realizar tu trabajo y mejorar tu negocio. Según la Ley de Moore, el crecimiento de la tecnología es exponencial, por lo que cada vez es más difícil hacer un seguimiento de las oportunidades emergentes y actualizar tu conjunto de habilidades. Una encuesta realizada por PwC descubrió que la barrera principal para una digitalización exitosa es la falta de equipos de trabajo adecuadamente capacitados.

Si bien algunos solicitantes a un puesto de trabajo aún pueden resaltar la competencia de MS Office y Outlook en su currículum, en 2019 estamos más allá de las habilidades informáticas. La lista total de competencias digitales modernas sería demasiado larga para compilar, ya que hoy en día es "todo digital". Pero podemos dar algunos ejemplos de qué conocimiento digital puede necesitar tu empresa:

- soluciones comerciales basadas en la nube
- gestión de operaciones comerciales digitales
- equipo digital, trabajo y administración del tiempo
- comunicación en línea y colaboración
- colaboración de trabajo remoto
- ciberseguridad y privacidad
- información y alfabetización de datos
- programación
- resolver problemas técnicos y errores
- experiencia del usuario y diseño centrado en el ser humano
- publicidad digital
- analítica
- seguimiento e informes en tiempo real
- e-learning

La lista continúa, pero no para dar vueltas: la primera y más importante acción es brindarle a tu equipo las herramientas diarias que necesita para ser más productivo y obtener mejores resultados. Esto significa combinar un sistema digital perfectamente integrado y fluido, que también será una base de apoyo para los cambios aún más significativos en el futuro.

Aunque las nuevas tecnologías, como la Inteligencia Artificial y la Realidad Virtual, ya están cambiando nuestros negocios hoy en día, no podemos dar tres pasos a la vez, ¿verdad? Los líderes de la industria están allanando el camino en estos campos, pero, según la encuesta de PwC, la mayoría de las empresas aún están alcanzando las soluciones basadas en la nube.

Esto significa que hay una posibilidad de que tengas una gran brecha entre los equipos de tu equipo: conjunto de habilidades actual vs. las habilidades realmente necesitadas hoy vs. las competencias futuras para las que ya debe prepararse.

Aquí hay unas sugerencias prácticas para hacer que la transición de las habilidades informáticas a las

competencias digitales avanzadas sea lo más exitosa posible:

La mentalidad de gestión

Este es un principio que todos conocen, pero muchos tienden a olvidar. Afortunadamente, los líderes han empezado a comprender la importancia de lo digital: solo el 52% de los 2.200 ejecutivos encuestados califican su IQ digital como potente. Este porcentaje se traduce en una nueva perspectiva y la realización de sus habilidades y conocimientos. Esto es algo bueno, ya que ser consciente y realista es el primer paso para el éxito.

Consejo útil: audita tu situación actual.

¿Utilizas tu equipo herramientas digitales sofisticadas para su trabajo, o es más bien hojas de cálculo, notas y muchas carpetas de correo electrónico? Tal vez hayas ido un poco más allá e implementado algunas herramientas simples. Aún así, ¿tienes una visión general de lo que está sucediendo en tiempo real, o estás peleando en ello? Tómate tu tiempo para ver qué soluciones digitales están actualmente en el mercado, cuáles son tus puntos más fuertes y qué lograrías una vez que tengas las mejores herramientas.

Comprender a tu equipo y alinear nuevas herramientas con sus necesidades

Antes de comenzar a decidir sobre cualquier herramienta digital, asegúrate de comprender cómo funciona actualmente tu equipo. Pídeles sus comentarios sobre lo que haría su flujo de trabajo más eficiente y sin problemas. Lamentablemente, tomar la decisión correcta no es fácil. El riesgo es agregar tareas molestas y la carga de crear entradas dobles en múltiples sistemas o procesos. A veces, en lugar del escenario de “mi equipo no tiene habilidades digitales”, es más probable la versión de “nuestras herramientas actuales dificultan a mi equipo”.

Consejo útil: haz una tormenta de ideas (*brainstorming*) con tu equipo.

Prepárate dejando que tu equipo audite su propia situación: ¿qué herramientas utilizan a diario? ¿Cuáles les gusta y cuáles no? ¿Hay tareas irrazonablemente lentas? ¿Dónde se pierde más el tiempo?

Durante la lluvia de ideas escribe todos las características y criterios necesarios que el software

debe cumplir. Además, toma notas de los beneficios y el resultado final que deseas alcanzar. ¿Se está ahorrando en costes, entrega más rápida de proyectos, mejor comunicación, mejor visión general o algo más? Mientras más claridad tengas de antemano, más fácil es probar diferentes herramientas y tomar una decisión final.

Alinea las estrategias digitales con tus procesos comerciales

Como se mencionó anteriormente, la lista de posibles oportunidades digitales es innecesariamente larga para cumplir con todo. Para sentar una base sólida, comienza con herramientas para la gestión empresarial y la colaboración: lleva tu trabajo y datos a la nube. Incluso como punto de partida, este es un gran desafío, porque hay tantas herramientas de funciones únicas (que son geniales en un nicho), pero muy pocas soluciones integrales de administración de negocios. La abrumadora multitud de varias herramientas en el mercado es una bendición y una maldición al mismo tiempo.

Busca proveedores que:

- Ofrezcan soporte de calidad en todas las fases: consulta, implementación (incorporación)
- un período de prueba gratuito
- cubrir una amplia gama de características para la gestión empresarial holística
- tener múltiples actualizaciones y nuevas versiones por año
- no trates de impresionarte con precios bajos

Consejo útil: mapea tus procesos comerciales.

Con la contribución de tu(s) equipo(s), es hora de obtener una descripción completa de tus procesos comerciales. Si quieres asegurarte de que tus herramientas digitales se conectan entre sí sin problemas y se combinan en un sistema holístico, debes considerar a tu empresa, equipo y clientela como un todo. Recopila información sobre:

1. Estructura de la compañía: todos los equipos, desde el marketing hasta las finanzas. También las funciones que subcontratas, por ejemplo, la contabilidad.
2. Herramientas de comunicación y colaboración entre los equipos, desde el cara a cara hasta el correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea, etc.

3. Travesía del cliente: todos los pasos desde la fase inicial hasta la final.
4. Los datos que almacenas sobre el cliente: contactos, comunicación, documentos, proyectos, etc.
5. Comunicación entre el equipo y el cliente: qué tareas deben completarse para atraer, convencer y fidelizar con éxito a un cliente.

En *Google Business*, si buscas *Process Mapping*, los resultados pueden ser bastante terroríficos y la tarea puede parecer enorme, pero no te preocupes, no hay necesidad de diagramas y leyendas complicados. Cuanto más específico sea, mejor, por supuesto, pero incluso escribirlo puede ayudarte a comprender cómo integrar herramientas digitales en tus procesos. También te ayuda a pasar por periodos de prueba de *software* y dar con una comprensión más profunda.

Explica los beneficios de las herramientas comerciales

Aunque hayas tenido en cuenta las aportaciones de tu equipo, una satisfacción del 100% no es estadísticamente posible. La lluvia de ideas es divertida, pero rompe con los viejos hábitos, no es tan divertido. Es mucho más fácil permanecer en las rutinas actuales que superar la curva de aprendizaje. Resulta especialmente desmotivador hacer algo solo porque te lo dicen, sin ningún razonamiento detrás de eso. Tan simple como una explicación ayudará: dile a su equipo por qué es importante usar este nuevo *software* y cómo lo beneficiará.

Consejo útil: organizar un encuentro o reunión informativa con el equipo de trabajo.

Llevar a cabo una incorporación adecuada al implementar nuevo software

Una gran herramienta es inútil en manos de un incompetente. La investigación muestra que cuando la incorporación del equipo se realiza correctamente, conduce a mejores niveles de rendimiento y una mayor satisfacción en el trabajo. Todos los proveedores de *software* confiables ofrecen algún tipo de asistencia para sus nuevos usuarios: seminarios web, cursos electrónicos, guías en línea o capacitación en tiempo real.

Consejo útil: obtén el apoyo de expertos.

Con un *software* más avanzado, definitivamente piensa en incluir Especialistas en incorporación, que conocen el *software* y lo configurarán según tus

necesidades. Incorporar una nueva capacitación de *software*, es un proyecto de 2 a 6 semanas de duración para que todo tu equipo esté en sintonía y configurado. Tu aportación y coordinación del proyecto también son necesarias, pero el apoyo y la orientación de los especialistas en implementación ayudarán a esa migración y se asegurarán de que tu equipo tenga todo lo que necesita para comenzar.

Establecer una estrategia para el aprendizaje continuo

Cuando tienes una solución adecuada de administración de negocios digitales y colaboración en equipo, es el momento adecuado para comenzar a planificar el futuro. Ahora has “alcanzado” a la competencia, pero quieres adelantarte, ¿correcto? Organizar un programa de capacitación de 3 años puede parecer una buena idea, pero espera tus oportunidades.

Desafortunadamente, la tecnología está evolucionando a un ritmo tan rápido que a los Gerentes de Recursos Humanos modernos les resulta difícil compilar planes de capacitación muy estrictos. Los miembros del equipo a menudo son mucho más prudentes con respecto a las próximas tendencias en su especialidad, pero a menudo les falta tiempo y motivación para aprender algo nuevo.

Consejo útil: Incentivar iniciativas de aprendizaje digital.

En lugar de crear un programa de capacitación, desarrolla un sistema para motivar a tu equipo a encontrar nuevas oportunidades de aprendizaje por sí mismos. Encontrar una forma de integrar el aprendizaje y el trabajo para cultivar un proceso de estudio continuo podría ser tu pasaporte para sumarte a la innovación. ¿Pero cómo exactamente? Bueno, eso depende de ti, pero, por ejemplo, podrías:

- Crear una guía para el aprendizaje autoiniciado.
- Crear un grupo de discusión de mejores prácticas para todo el equipo: dónde encontrar los cursos, cuáles son los mejores, etc.
- Organizar eventos trimestrales (u otros períodos de tiempo), donde se debatan los

descubrimientos del pasado y los planes de estudio futuros.

- Asignar la responsabilidad a los líderes del equipo; permitiéndoles también presionar y asesorar a los miembros de sus respectivos equipos.
- Hacer que sea una competencia sana y repartir recompensas anuales en varias categorías, por ejemplo, “el desafío de aprendizaje más innovador”, “el desafío de aprendizaje más útil”, etc.

CONCLUSIONES

Las competencias digitales ya no implican solo habilidades informáticas, como enviar correos electrónicos, crear documentos de Word y hacer búsquedas web simples.

Para luchar en esta era de la tecnología:

- los equipos necesitan habilidades avanzadas de colaboración técnica, analítica y digital

- y los gerentes comerciales necesitan herramientas de gestión empresarial integradas para tener un control completo y una visión general en tiempo real.

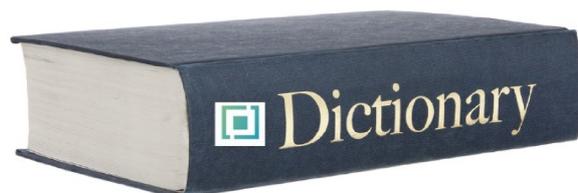
El desafío: casi la mitad de los líderes empresariales dicen que sus equipos carecen de las capacidades necesarias, pero consideran crucial aumentar su coeficiente de inteligencia digital.

La iniciativa de conciencia y gestión es el primer paso para la transformación, seguido por el mapeo de los flujos de trabajo de tu equipo actual y de los procesos comerciales, explicando los beneficios de las herramientas digitales seleccionadas, realizando una implementación completa del software y, lo más importante, involucrando al equipo con el aprendizaje continuo.

El proceso de estudio espontáneo de tu equipo podría ser la clave para mantenerse en el mercado. Encuentra una forma de integrar el aprendizaje digital en las rutinas de trabajo diarias o semanales y motiva a tu equipo a tomar la iniciativa de ampliar sus conocimientos digitales.

Fuente: Cepamnews.

Diccionario laboral de anglicismos.



SOFTWARE ERP - es un sistema de planificación de recursos empresariales (Enterprise Resource Planning o ERP) que supone una solución de gran ayuda para una gestión unificada de las diferentes áreas de la empresa (laboral, comercial, compras, logística, producción y financiera).

JOB CRAFTING - una técnica que consiste en adaptar tu puesto de trabajo a tus gustos, tu punto de vista cambia; convertir un trabajo que no te gusta o que te causa indiferencia, en una pasión. Pues en eso consiste el 'job crafting'

OFFSHORING - Deslocalización, traslado de una empresa de un país a otro.

OUTBOUND - Llamadas salientes.

PAPER - Se trata de un ensayo académico sobre un tema

Sumario de #MICRONEWS

- 25/09/2019** – Comisión Ejecutiva ANEPA.
- 25/09/2019** – Comisión Sociedad Digital CEOE.
- 26/09/2019** – Comunicación Convenio Colectivo.
- 27/09/2019** – Publicada la Guía de Vigilancia de la Salud para la PRL.
- 01/10/2019** - Resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social que autoriza a diferir el pago de cuotas en zonas catastróficas.
- 01/10/2019** - Canal prioritario para comunicar la difusión de contenido sensible en internet y solicitar su retirada.
- 03/10/2019** – II Congreso de Prevencionar.
- 08/10/2019** – Reunión del Pleno de la CNSST.
- 14/10/2019** - Las Organizaciones Empresariales hoy se reúnen para analizar la preocupante situación del déficit de los profesionales sanitarios de nuestro sector.
- 15/10/2019** – Traslado Sede.
- 16/10/2019** – Informe Mercado laboral y negociación colectiva oct'19 CEOE.
- 18/10/2019** – Actividades de la Semana Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo. Del 21 al 25 de octubre'19.
- 18/10/2019** - ASPRAMUR y CROEM impulsarán iniciativas conjuntas para promocionar el correcto cumplimiento de la normativa preventiva.
- 22/10/2019** - El Tribunal Europeo de derechos humanos modifica su criterio al establecer que grabar a empleados con cámara oculta no vulnera su intimidad en ciertas circunstancias
- 23/10/2019** - Consulta formación PRL Sector Metal.
- 24/10/2019** – Junta Directiva de ASPA y encuentro con el IRSST.
- 24/10/2019** – III Convenio Colectivo del sector. Información.

AGENDA



- 25/09/2019** – GT Trastornos Músculoesqueleticos CNSST.
- 08/10/2019** – Pleno de la CNSST.
- 14/10/2019** – Reunión Organizaciones Empresariales del sector.
- 21/10/2019** – Comisión de Seguridad Social CEOE.
- 22/10/2019** – Reunión con la ENMT.
- 23/10/2019** – Subgrupo Análisis de la Legislación en PRL. CNSST.
- 24/10/2019** – Junta Directiva Federación ASPA.
- 24/10/2019** – Reunión con Gerencia del IRSST y DGT de Madrid.
- 25/10/2019** – Comisión Educación y Formación CEOE // Subcomisiones.
- 24/10/2019** – Mesa Negociadora Convenio Colectivo SPA.
- 29/10/2019** – Comisión Ejecutiva ANEPA.
- 06/11/2019** – Comisión Diálogo Social y Empleo CEOE
- 22/11/2019** – Comisión de Igualdad y Diversidad CEOE
- 14/01/2020** – Comisión de Igualdad y Diversidad CEOE.
- 28/01/2020** – Comisión de Seguridad Social CEOE.