

## **UNA VISIÓN JURÍDICA DEL DERECHO DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Se expone a continuación una Sentencia de diciembre de 2004 que reafirme la doctrina sentada anteriormente por el Tribunal Supremo desde 1998. Si bien es cierto que en principio, a la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, surgieron dudas en relación a la distribución de los delegados de prevención entre las distintas representaciones sindicales, distintas sentencias fueron centrando el tema y al final el Tribunal Supremo en una Sentencia de 15 de octubre de 1998 establece que “no existe obligación de mantener proporcionalidad en la composición de dicho comité de salud”. A partir de este momento el tema deja de ser conflictivo hasta este nuevo caso surgido en Extremadura y en el cual, aunque con aspectos particulares, se entra de nuevo en el tema en cuestión. Y de nuevo la Sentencia del órgano jurisdiccional establece la no necesaria proporcionalidad en la composición del comité de seguridad y salud.

A continuación se analiza la Sentencia en cuestión, se articula la normativa de prevención de riesgos laborales que le es de aplicación y se expone una conclusión.

### **Sentencia número 670/2004, de 10 de diciembre, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª)**

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.** Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

**SEGUNDO.** En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

«I. Con fecha de 14-11-03, las organizaciones sindicales CEMSATSE, CCOO, FSP-UGT, CSIF y SAE, y los representantes del Servicio Extremeño de Salud, todos demandados en la Mesa Sectorial de Sanidad en la ciudad de Mérida, suscribieron un Acuerdo del siguiente tenor: "con el fin de adaptar a la nueva estructura sanitaria de la Comunidad Autónoma de forma transitoria y hasta que se negocie en el marco de la mesa de negociación correspondiente, existirá en cada Área de Salud un Comité de Seguridad y Salud. Para la elección de los Delegados de Prevención de los distintos

Comités, se utilizará el criterio de representatividad obtenida con la suma total de los datos correspondientes a los distintos órganos de representación elegidos en el Servicio Extremeño de Salud".

II. La entidad sindical actora, Sindicato Unitario Extremeño (SISAEX) en las últimas elecciones sindicales habidas en diciembre de 2002 obtuvo 8 delegados, lo que supone un porcentaje de representatividad de un 4,21% por lo que su Delegado de personal ha quedado excluido de los Comités de Seguridad y Salud de Badajoz y de Don Benito.

III. A finales del pasado mes de abril Victoria Seijo García en nombre y representación de dicho Sindicato presentó demanda de tutela de libertad sindical contra dichos demandados, interesando se declarase la vulneración de dichos demandados, interesando se declarase la vulneración de dicho derecho, así como la nulidad de todas las reuniones y actuaciones en los Comités de Seguridad y Salud Laboral de Atención Especializada de Badajoz y Don Benito desde que debió ser incluido en la misma, así como el derecho a formar parte de los referidos Comités, y al mismo interesado al abono de una indemnización de 3.000 Euros, a satisfacer solidariamente por todos los demandados por daños y perjuicios.

IV. Ha sido parte la representación del Ministerio Fiscal».

**TERCERO.** En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: «.-Que íntegramente la demanda interpuesta por Victoria Seijo Garcia, en nombre y representación del Sindicato Sanitario Extremeño (SISAEX), contra la Junta de Extremadura y las Centrales Sindicales FSP Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras, Confederación de Sindicatos Independientes (CSI-CESIF), Sindicato de Auxiliares de Enfermería (S.A.E) y Convergencia Estatal de Médicos y Ayudantes Técnicos Sanitarios (CEMSATSE), sobre Tutela de Libertad Sindical, debo declarar y declaro la no existencia de vulneración del derecho de libertad sindical, absolviendo libremente a los referidos demandados de las pretensiones contenidas en dicha demanda que ha dado origen a las presentes actuaciones».

**CUARTO.** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte demandante. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

**QUINTO.** Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en fecha 26-10-2004, dictándose las correspondientes y subsiguientes resoluciones para su tramitación en forma.

**SEXTO.** Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 23-11-2004 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sala los siguientes,

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.** Contra la sentencia que desestima su demanda en la que pide la tutela de sus derechos de libertad sindical, interpone recurso de suplicación el sindicato demandante que en un único motivo se dedica a examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia que se hayan cometido en la sentencia recurrida, denunciando la infracción de los artículos 34.2 y 35.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, 6 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1995, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y 3, 4 y 7.1.3.4, de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, alegaciones que no pueden prosperar porque, reclamando el sindicato demandante lo que pretende ser su derecho a participar en un Comité de Seguridad y Salud basándose en su implantación entre los miembros de los órganos de representación de los trabajadores, la doctrina de los tribunales viene manteniendo que no existe tal derecho.

En efecto, nos dice la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 14 de diciembre de 2000 (AS 2001, 144) :«la cuestión ha sido ya resuelta por el Tribunal Supremo, en diversas resoluciones, como las de 3-12-1997 (RJ 1997, 8929) , 15-6-1998 (RJ 1998, 5702) , 19-10-1998 (RJ 1998, 9295) y 4-6-1999 (RJ 1999, 5068) , en el sentido de que **no existe obligación de mantener proporcionalidad en la composición de dicho Comité de Salud. De tal modo que el Comité de Empresa, al elegir a sus componentes, no está vinculado por su propia composición, pudiendo acordar una composición que, bien en atención a preferencias personales o de más adecuada capacidad funcional, o por otras razones de índole sindical, prime a una determinada opción sindical sobre otra**».

Y la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de junio de 1998 (RJ 1998, 5702) razona: «la doctrina adoptada por esta Sala en sus Sentencias de 24 septiembre 1991 (RJ 1991, 7182) , 6 abril 1993 (RJ 1993, 2911) y 24 diciembre 1992 (RJ 1992, 10364) al considerar que **el criterio de proporcionalidad que inspira la composición de los órganos de representación de los intereses laborales tiene sus excepciones respecto a los Comités de Seguridad y Salud que han sustituido a los antiguos de Seguridad e Higiene en el trabajo dado el carácter técnico de los mismos.** Criterio del que disiente la parte recurrente dada la novedad que supuso la Ley de Prevención de Riesgos Laborales respecto a la normativa anterior».

«El artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos citada establece que el Comité de Seguridad y Salud -del que la parte demandante solicita formar parte- es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la

consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, que estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. Estos Delegados de Prevención, según el artículo 35 de la propia Ley, son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos y serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación -Comités de Empresa, Delegados de Personal y representantes sindicales, en el número que se determina en el número 2 del propio artículo 35- designación respetada con la elección de cuatro.

Ciertamente ni el artículo 34 ni el 35 de la Ley citada, que se denuncian como infringidos, referentes a los derechos de participación relacionados con la prevención de riesgos y con la misión y funciones de los delegados de prevención, tratan del tema de la proporcionalidad en la designación de representantes de los trabajadores aquí suscitado. Cuestión específica que tampoco aborda el artículo 38 dedicado expresamente al Comité de Seguridad y Salud.

Parece pues razonable seguir el criterio jurisprudencial al respecto mantenido por la sentencia impugnada, ya que las sentencias de esta Sala, antes mencionadas, aunque referidas a los Comités de Higiene y Seguridad, son aplicables a los Comités de Seguridad y Salud a que se refiere la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**La inclusión, pues, de estos Comités dentro de las excepciones al principio de proporcionalidad discutido, queda también implícitamente justificado en la propia Ley comentada de 8 noviembre 1995 cuando en su exposición de motivos (punto 6º) se alude a que "partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados Delegados de Prevención -elegidos por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación- el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Junto a ello, el Comité de Seguridad y Salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro Ordenamiento Laboral, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos".**

Por otra parte no hay que olvidar que el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales autoriza que por la vía del Convenio Colectivo podrán establecerse otros sistemas de designación de los delegados de prevención. Y a su vez, el artículo 38 siguiente mantiene el carácter paritario y abierto del Comité de Seguridad y Salud, dando entrada en sus reuniones bien que con voz pero sin voto, a los Delegados Sindicales, a los responsables técnicos de la prevención de la empresa, a los trabajadores que cuenten con especial cualificación en las cuestiones tratadas e, incluso, a técnicos de prevención

ajenos a la empresa si lo solicita alguna de las representaciones en el comité».

**SEGUNDO.** Se refiere también el recurrente a una pretendida Resolución de la Dirección General de Trabajo y Migraciones de 13 de enero de 1997, por la que se publica un pacto sobre participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en los centros sanitarios del Insalud, pero tratándose de **una resolución administrativa, no es una norma sustantiva en cuya infracción pueda apoyarse un recurso extraordinario como es el de suplicación.** Así lo ha entendido el Tribunal Superior de Justicia de Aragón por ejemplo, en Sentencia de 7 de abril de 2003 (AS 2003, 1821) en la que se expone: «Al respecto debe tenerse en cuenta, en sede de un recurso extraordinario como es el presente de suplicación, que aquellas resoluciones no son normas jurídicas en sentido propio, es decir, preceptos generales formulados por la autoridad legítima del Estado debidamente sancionados y publicados, por lo que tampoco son "norma sustantiva" habilitante para esta vía de recurso conforme al precepto legal antes nombrado. Sí lo es la disposición adicional 4ª de las dos primeras Órdenes Ministeriales citadas, de desarrollo», doctrina que también se mantiene por los restantes Tribunales Superiores de Justicia, como el de Madrid en sentencia de 17 de febrero de 1997, el de Castilla-La Mancha en la de 14 de julio de 1998 o el de Canarias, con sede en Las Palmas, en la de 19 de junio de 1998. El recurrente, entre sus razonamientos, se remite a un documento presentado junto con el recurso, en el que, al parecer, figuraba el texto del referido pacto, aludiendo a que no podía remitirse a ningún lugar donde se encuentre publicado, lo que confirma que no se trata de norma jurídica alguna, sin que pueda tenerse en cuenta tampoco como acuerdo entre las partes porque no consta como probado y el documento ha sido rechazado por la Sala en virtud de lo dispuesto en el artículo 231.1 de la Ley de Procedimiento Laboral ya que si el pretendido pacto es del año 1997, bien pudo aportarse en el acto del juicio, que ha celebrado este año.

En cualquier caso, como bien nos dice la recurrida en su impugnación, esta Sala ya se ha pronunciado sobre el tema de que se trata, es decir, la repercusión de la reorganización llevada a cabo en el servicio donde ha de actuar el Comité de Seguridad y Salud de que se trata. Se dice en sentencia de 25 de mayo de 2004 (AS 2004, 1658) , referida a las consecuencias de tal reorganización en los órganos de representación de los trabajadores, estableciendo un criterio que puede aplicarse aquí: el artículo 10.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 agosto 1985, expresamente contempla la posibilidad de que, en las empresas o centros de trabajo con más de doscientos cincuenta trabajadores, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos estén representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo, y por otra que el artículo 64 de lo Estatutos de la F.S.P.-U.G.T., determina que la Comisión Ejecutiva Regional de la FSP -EX autorizará la constitución de una Sección Sindical cuando al menos existan tres afiliados al sindicato en un centro de trabajo, empresa y organismo, que así lo manifiesten, siendo que la Sección Sindical, conforme al artículo 65 de los Estatutos mencionados, y de acuerdo

con el precepto de la Ley Orgánica de Libertad Sindical indicado, podrá estar representada por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados. Es también cierto que la Asamblea de afiliados es su máximo órgano de participación, decisión y control, razón por la cual entienden los recurrentes que sus mandatos, sus designaciones han de permanecer en tanto en cuanto no expire su mandato o no sean separados o dimitan los miembros de la Comisión Ejecutiva. No obstante ello no se puede olvidar que también han de cesar en sus mandatos cuando deja de existir el centro de trabajo en el que se constituyó la sección, es decir, depende del propio modo su mandato de la subsistencia del centro de trabajo para el que el trabajador fue elegido (sentencia del Tribunal Supremo de 23 de julio de 1990 [RJ 1990, 6453] y la que cita la sentencia recurrida de 1 de junio de 1990 [RJ 1990, 4996]). Y aquí subyace la razón de la extinción de las dos secciones sindicales que en su día fueron autorizadas para los centros de trabajo del Área de Atención Primaria y de Atención Especializada. Los actores fueron designados entre los afiliados y personal del centro «Atención Especializada», y en virtud del Pacto de Derechos Sindicales suscrito entre el S.E.S. y las Centrales Sindicales más representativas, se modifica el concepto de centro de trabajo, ya no existen los dos descritos, sino uno solo, el Área de Salud de Badajoz, lo que implica que los elegidos carezcan de la representatividad que legitimó su mandato. Como dice el Tribunal Supremo en la sentencia de mencionada de 23 de julio de 1990, «lo determinante para que no se pierda la condición de miembro del Comité de Empresa es la subsistencia del centro de trabajo para el que el trabajador fue elegido, sin que dicho cometido sea afectado por la integración o asunción de la titularidad de un nuevo empresario». Como ya se pronunció esta Sala en sentencia de 21 de enero de 2004, recaída en recurso número 830/2003 (AS 2004, 619), fundamento de derecho tercero, párrafo último:

«Los criterios jurisprudenciales anteriores han sido tenidos en cuenta por el legislador, quien los ha convalidado recientemente, como se desprende de la nueva redacción conferida al número 5 del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, por obra de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, cuya reforma ha de ser contemplada desde la Directiva 77/187/CEE y de las modificaciones que en ella ha introducido la Directiva 98/50/CE y que hoy incorpora la Directiva 2001/23/CE, al disponer que **"cuando la empresa o centro de trabajo o la unidad productiva objeto de transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad"**. Con semejante norma se está dando a entender que el mantenimiento o extinción del mandato dependerá de la subsistencia o no, como entidad económica dotada de autonomía, de la unidad productiva utilizada en la empresa transferida como base objetiva para la constitución de la correspondiente institución representativa. Si aquella unidad (la empresa o el centro de trabajo) subsiste bajo condiciones de autonomía, pervive la función representativa creada para esa empresa o centro de trabajo; pero si la organización de la empresa tomada como unidad electoral desaparece tras

su absorción, fusión o integración en una nueva organización empresarial, los mandatos se extinguen».

Por ello, aunque se entendiera que tienen derecho a entrar en el Comité de Seguridad y Salud los sindicatos más representativos, resulta que en el nuevo centro resultante de la reorganización llevada a cabo el demandante no tiene ya tal cualidad, por lo que su exclusión no vulnera ninguno de sus derechos, ni de libertad sindical ni otro y, como así se entendió en la sentencia recurrida, debe ser confirmada y desestimado el recurso interpuesto contra ella.

## **FALLAMOS**

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por el Sindicato Sanitario Extremeño (SISAEX), contra la sentencia dictada por el Juzgado número 1 de Badajoz, de fecha 22-5-04, en autos seguidos a instancia de referido recurrente, frente la Junta de Extremadura y las Centrales Sindicales FSP Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras, Confederación de Sindicatos Independientes (CSI-CESIF), Sindicato de Auxiliares de Enfermería (S.A.E) y Convergencia Estatal de Médicos y Ayudantes Técnicos Sanitarios (CEMSATSE), sobre Tutela de Libertad Sindical y en consecuencia debemos confirmar y confirmamos la resolución de instancia.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sala.

### **Normativa de referencia: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.**

#### **Art. 34. Derechos de participación y representación**

1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

2. A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación,

vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

#### Art. 35. Delegados de Prevención.

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

#### Delegados de Prevención

De 50 a 100 trabajadores	2
De 101 a 500 trabajadores	3
De 501 a 1.000 trabajadores	4
De 1.001 a 2.000 trabajadores	5
De 2.001 a 3.000 trabajadores	6
De 3.001 a 4.000 trabajadores	7
De 4.001 en adelante	8

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

3. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio Convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el

ámbito de aplicación del Convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

#### Art. 38. Comité de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

#### **Conclusión.**

Como conclusión cabe exponer el fundamento tercero de la Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 39/1997 (Sala de lo Social), de 25 de marzo, según la cual "Sentado que los representantes del personal son los Comités de Empresa y los Delegados correspondientes y que éstos, colegiada o mancomunadamente, actúan por mayorías, se plantea la duda de si ello es bastante o si deben respetar el criterio de proporcionalidad sindical que determinó la composición de aquellos órganos representativos, debiendo proceder la respuesta negativa a dicha proporcionalidad, según el criterio jurisdiccional formado acerca de los Comités de Seguridad e Higiene, a los que viene a sustituir el actual Comité de Seguridad y Salud y teniendo en cuenta lo que declara la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 6 abril 1993 en el sentido de establecer que «como dice la Sentencia (de la Sala IV) de 24 septiembre 1991 (dictada en recurso de casación para la unificación de doctrina, con los efectos del art. 217 de la Ley de Procedimiento Laboral), recordando la doctrina del Tribunal Central de Trabajo, es el que en el ordenamiento vigente inspira la composición de los órganos de representación de los intereses laborales (el principio de proporcionalidad), sin perjuicio de algunas excepciones justificadas por el carácter técnico de determinados organismos», como ocurre con el Comité de Seguridad y Salud, respecto al cual, por sucesión del mismo respecto a los de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 diciembre

1992, también en recurso de unificación de doctrina, explicita que «el criterio jurisprudencial, respecto a la constitución de los Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo, es que el carácter técnico de los mismos los diferencian de las demás Comisiones creadas en el ámbito de la empresa y, por ende, no deberán quedar sujetos a criterio de proporcionalidad en su composición de acuerdo con la representatividad obtenida por cada sindicato en el seno del Comité de Empresa»”.