

## **Reclamación 09/2020**

**ACUERDO AR 15/2020, de 31 de agosto, del Consejo de Transparencia de Navarra, por el que se resuelve la reclamación formulada por el Comité de Empresa de la Mancomunidad de Residuos Sólidos Urbanos de la Ribera Alta de Navarra.**

### **Antecedentes de hecho.**

1. El 2 de junio de 2020 el Consejo de Transparencia de Navarra recibió un escrito firmado por don XXXXXX, don YYYYYY y doña ZZZZZZ, que afirman ser miembros del Comité de Empresa de la Mancomunidad de Residuos Sólidos Urbanos de la Ribera Alta de Navarra, mediante el que formulaban una reclamación frente a la contestación de 7 de abril de 2020 de la Gerencia de la Mancomunidad, por la que se desestimaba la solicitud realizada por el Comité de Empresa el 3 de abril de 2020 para que se les facilitaran las tablas salariales, el listado de trabajadores que han cobrado la paga de producción y la cantidad que ha cobrado cada uno de ellos.

El escrito de interposición de la reclamación ante el Consejo de Transparencia de Navarra expresaba que, efectuada la solicitud, la Gerencia denegaba la entrega de los datos solicitados al considerar que se encuentran afectados por el cumplimiento de la Ley de Protección de Datos.

2. El 2 de julio de 2020 la Secretaría del Consejo de Transparencia de Navarra dio traslado de la reclamación a la Mancomunidad de Residuos Sólidos Urbanos de la Ribera Alta de Navarra, solicitándole que, en el plazo máximo de diez días hábiles, remitiera el expediente administrativo y el informe de observaciones y alegaciones que estimase oportuno, a los efectos de resolverse la reclamación presentada.

3. El 14 de julio de 2020 se recibió en el Consejo de la Transparencia de Navarra la documentación e información solicitada a la Mancomunidad.

La Mancomunidad, en su informe, sitúa la reclamación en el marco de un conflicto laboral por el ámbito personal de aplicación del convenio colectivo y aclara que los reclamantes no son miembros del Comité de Empresa, sino delegados de personal. Y, seguidamente, propone la desestimación de la reclamación por considerar, en lo esencial, que: a) es anómala la utilización del cauce dispuesto por la normativa en materia de transparencia, con una intención claramente instrumental, para el logro de unos fines ajenos a ella y que debieran ser objeto de una vía de reclamación distinta; por lo que es improcedente lo solicitado por medio de este cauce, que no es el previsto para la defensa del ejercicio de las facultades que asisten a los órganos de representación de los trabajadores; b) los datos recabados se pretenden obtener como soporte de una reclamación de carácter salarial a favor de determinados trabajadores de la empresa, promovida o alentada por sus propios representantes legales; c) la entrega de los datos entra en colisión con la protección de los datos personales; d) el dato referido al cobro de un concepto salarial, en el que se identifique a los destinatarios de los mismos, no puede reputarse como una información válida para el control del ejercicio de las funciones públicas que competen a la Mancomunidad o para la comprobación del cumplimiento de las obligaciones laborales a cargo de esta; e) el acceso por los reclamantes, en su condición de representantes legales de los trabajadores, a los datos personales de los interesados requiere el consentimiento de estos; f) pueden obtenerse estos datos, previa anonimización de los mismos, sin mayor dificultad en el seno del procedimiento de reclamación judicial dentro del trámite de prueba, que es el cauce ordinario para resolver la controversia que se sitúa en el origen de la reclamación; g) la reclamación es contraria a la doctrina del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en relación con el acceso a los datos retributivos del personal al servicio de las entidades públicas, que restringe el acceso individualizado o nominativo a solo el personal de carácter directivo o de responsabilidad de la entidad respectiva y de manera anual y no desglosada; y h) debe rechazarse el acceso a una información que se refiere a una retribución por un concepto singular, vinculado a determinadas circunstancias de índole personal que han podido incidir en el rendimiento de cada trabajador y que afecta a personal que no ejerce puestos de carácter directivo sujetos a la exigencia de publicidad activa contenida en la Ley de Transparencia.

### **Fundamentos de derecho.**

**Primero.** La reclamación presentada en el Consejo de Transparencia de Navarra se dirige frente a la denegación por parte de la Gerencia de la Mancomunidad

de Residuos Sólidos Urbanos de la Ribera Alta de Navarra (en adelante, la Mancomunidad) de la solicitud de las tres personas reclamantes, delegados del personal de la empresa, para que se les faciliten las tablas salariales, el listado de trabajadores que han cobrado la paga de producción (plus de rendimiento) y la cantidad percibida por cada uno de ellos.

**Segundo.** A tenor de lo establecido en la Ley Foral 5/2018, de 17 de mayo, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, el Consejo de Transparencia de Navarra es el órgano independiente de control en materia de transparencia en la Comunidad Foral de Navarra, competente para conocer y resolver las reclamaciones que se le presenten contra las resoluciones expresas o presuntas en materia de acceso a la información pública, emanadas, entre otros sujetos, de las mancomunidades de Navarra [artículo 64, en relación con el artículo 2.1, letra c)] y, en caso de ser necesario, para garantizar el derecho de acceso a la información pública.

El número dos de la disposición adicional séptima de dicha Ley Foral aclara que el Consejo de Transparencia de Navarra es competente para velar por el derecho de acceso a la información pública y examinar las reclamaciones contra los actos y resoluciones que se dicten de concesión o denegación total o parcial de acceso a la información pública, “en todos los casos, y cualquiera que sea la normativa aplicable”.

De este modo, el Consejo de Transparencia de Navarra tiene atribuida legalmente la competencia para examinar las reclamaciones contra las resoluciones de las entidades locales que denieguen el acceso a la información que hayan solicitado, entre otros, los comités de empresa, sus miembros o los delegados de personal, en ejercicio de sus funciones de representación sindical, para la obtención de las informaciones que obren en poder de los servicios de las mancomunidades.

**Tercero.** Para la resolución de esta reclamación, ha de estarse a:

- a) Por lo que se refiere al fondo de las cuestiones que plantea la solicitud de información, realizada el 3 de abril de 2020, a lo dispuesto en Ley Foral 5/2018, de 17 de mayo, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, por ser la normativa vigente y aplicable en el día de esa solicitud.
- b) Por lo que atañe a su tramitación, a lo establecido en materia de recursos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas, dada la consideración legal de la reclamación

como sustitutiva de los recursos administrativos [artículo 45.2 de la Ley Foral 5/2018, de 17 de mayo].

**Cuarto.** Con carácter previo, y a estos efectos de su tramitación, procede declarar la admisión de esta reclamación, aun cuando entre el 7 de abril y el 2 de junio de 2020 haya transcurrido más de un mes, puesto que los plazos administrativos para la interposición de recursos administrativos han estado normativamente suspendidos durante el tiempo que ha durado el estado de alarma que ha hecho frente a la pandemia generada por la covid-19.

**Quinto.** La petición de la información solicitada a la Mancomunidad se refiere a tres cuestiones diferentes: a) las tablas salariales, b) el listado de trabajadores que han cobrado la paga de producción y c) la cantidad que ha cobrado cada trabajador, se sobreentiende que de este último concepto.

Respecto de esta paga de producción, tanto la respuesta de la Gerencia como el escrito de interposición de la reclamación aclaran que su denominación correcta es la de plus de rendimiento y que se encuentra contemplado en el artículo 21 del Convenio Colectivo de la empresa.

La denegación de la solicitud se fundamentó por la Mancomunidad en el cumplimiento de la Ley de Protección de Datos y en que el artículo 6 del Reglamento General de Protección de Datos no contempla una causa que justifique la comunicación de la información, ni hay una norma con rango de ley que permita la cesión. Este es también el argumento principal que se refleja en las alegaciones de la Mancomunidad a la reclamación.

**Sexto.** Planteada así la cuestión, ha de convenirse que la entrega de las tablas salariales del personal laboral de una Administración pública no está afectada por la limitación de la protección de los datos personales. Las tablas salariales no contienen datos personales de personas físicas: únicamente refieren los conceptos salariales y los importes anudados, por lo que su entrega no puede estar limitada por los motivos alegados por la Gerencia en su escrito de 7 de abril. Procede, por tanto, la estimación de la reclamación en este concreto punto.

**Séptimo.** Por el contrario, la relación de trabajadores que han cobrado el plus de rendimiento y las cantidades que han cobrado cada uno de estos trabajadores sí deben considerarse como una información que se refiere a datos de personas físicas.

Para resolver sobre esta cuestión, ha de partirse de lo dispuesto en el artículo 86 del Reglamento General de Protección de Datos, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, que establece que los datos personales de documentos oficiales en posesión de alguna autoridad pública u organismo público o una entidad privada para la realización de una misión en interés público, podrán ser comunicados por dicha autoridad, organismo o entidad de conformidad con el Derecho de los Estados miembros que se les aplique a fin de conciliar el acceso del público a documentos oficiales con el derecho a la protección de los datos personales.

De este modo, el Reglamento General de Protección de Datos no prohíbe de un modo absoluto la entrega de datos personales de personas físicas, ya que faculta al Derecho de un Estado miembro para establecer y regular la comunicación de datos personales de personas físicas en posesión de organismos públicos por razones de facilitar el acceso del público a documentos oficiales y sin que se requiera en todos los casos el consentimiento de los interesados.

**Octavo.** En el caso de la Comunidad Foral de Navarra, el artículo 32 de la Ley Foral 5/2018, de 17 de mayo, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, es el precepto que se encarga de conciliar el derecho de acceso de los ciudadanos, sean o no interesados, a la información que obre en poder de una administración pública navarra cuando esta contiene alguno o algunos datos personales con la protección de los datos personales.

A tenor de este artículo, la información consistente en un listado de trabajadores con las cantidades percibidas por cada uno de ellos de la Mancomunidad en concepto de un plus de rendimiento por el trabajo prestado, no puede considerarse como “datos meramente identificativos”, ni, obviamente, como “datos de personas jurídicas” (números 1 y 2 del artículo 32).

Tampoco puede considerarse esa información como “datos especialmente protegidos”, que requieren para su entrega a terceros el consentimiento expreso del afectado. Tales datos especialmente protegidos son, en la actualidad, los que contempla el artículo 9.1 del Reglamento General de Protección de Datos mencionado, es decir, los que revelan el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, la afiliación sindical, el tratamiento de datos genéticos, los datos biométricos dirigidos a identificar de una manera unívoca a una persona física, los datos relativos a la salud o los datos relativos a la vida sexual o a

las orientaciones sexuales de una persona física. Como cabe colegir, entre estos datos no se comprenden las remuneraciones variables percibidas en concepto de rendimiento laboral.

Los datos solicitados tampoco pueden considerarse relacionados con la seguridad, ni con menores de edad, ni siquiera, a juicio del Consejo, relacionados con el derecho a la intimidad personal o familiar en su sentido más exigente, pues lo que se solicita es saber qué trabajadores de la Administración pública concernida y por cuánto han percibido el plus de rendimiento previamente convenido con el que han sido premiados por la Mancomunidad (una entidad local pública que gestiona recursos públicos) en ejercicio de una facultad discrecional respecto de otros trabajadores, para premiar su mayor eficiencia, rendimiento, calidad, cumplimientos de sus obligaciones en la prestación del trabajo, menor número de faltas injustificadas al trabajo o de impuntualidad, etcétera..., en definitiva, por haber sido buenos trabajadores de una entidad pública en comparación con otros a los que también se valora por la administración pública-empresaria y a los que, por razón del resultado, se ha considerado que no lo merecen.

En definitiva, el Consejo concluye que los datos solicitados son una información que se refiere a personas físicas y que no están especialmente protegidos, ni forman parte del contenido de la seguridad o de la intimidad, por lo que les es de aplicación lo dispuesto en el número 3 del artículo 32 de la Ley Foral de transparencia y acceso a la información pública.

Este número 3 dispone que, cuando la información solicitada se refiera a personas físicas y los datos no sean especialmente protegidos, el órgano podrá comunicar la información al solicitante si, al ponderar la solicitud, estima que prevalece, entre otros factores, la justificación por el solicitante de su petición en su calidad de titular de un interés legítimo y directo o de un derecho subjetivo distinto del de su condición de ciudadano.

**Noveno.** En el caso de la solicitud denegada a la que da lugar la reclamación, los actuantes son delegados de personal (si bien alegan la condición de miembros del Comité de Empresa de la Mancomunidad), por lo que ostentan jurídicamente la representación de los trabajadores, como la propia Mancomunidad aclara y precisa.

En la solicitud de 3 de abril los solicitantes actúan como “el comité” frente a la dirección de la empresa, y, en su respuesta de 7 de abril, el Gerente de la Mancomunidad dirige su contestación “al Comité de Empresa en respuesta a su

solicitud". Ambas partes reconocen, pues, que los tres miembros que solicitan la información son representantes de los trabajadores de la Mancomunidad.

El artículo 61 del Estatuto de los Trabajadores dispone que los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación que regula seguidamente: los delegados de personal y los comités de empresa. El artículo 62 se refiere a los delegados de personal y establece que estos ejercen mancomunadamente ante el empresario la representación para la que han sido elegidos, teniendo las mismas competencias establecidas para los comités de empresas y debiendo observar las normas establecidas sobre sigilo profesional para los miembros del comité de empresa. Y el artículo 63 define al comité de empresa como el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses. Por su parte, el artículo 4.2 del mismo Estatuto de los Trabajadores reconoce a los trabajadores como derechos suyos en la relación de trabajo, los de no ser discriminados y percibir la remuneración pactada.

Estamos, por tanto, ante delegados de personal que actúan en su representación y en la de los trabajadores de la empresa para participar en la actividad empresarial y velar por los derechos e intereses de los trabajadores.

El hecho de que los delegados de personal de la Mancomunidad acudan a la solicitud de acceso a la información pública que establece la Ley Foral de transparencia y luego a la reclamación ante el Consejo de Transparencia de Navarra no puede ser considerado un cauce legal inadecuado o indebido. Los solicitantes son ciudadanos, a cuya condición suman la de trabajadores y la de delegado de personal, por lo que también son interesados, sin que esta condición merme la primera, que, en todo caso, permanece. Como ciudadanos y representantes de los trabajadores, tienen derecho a conocer si una concreta administración pública gestiona determinados recursos públicos que atribuye de forma discrecional entre sus empleados de una forma acorde con lo dispuesto en los convenios colectivos y sin discriminaciones de unos respecto de otros. La Mancomunidad es una entidad pública que sirve al interés general y, para este fin, el ordenamiento le otorga medios, facultades y recursos propios, de cuya gestión es responsable ante los ciudadanos y, también, ante sus trabajadores y representantes.

Precisamente, sobre una cuestión como esta, ha declarado el Tribunal Supremo, en su sentencia 748/2020, de 11 de junio, que el Estatuto de los

Trabajadores no puede ser tomado como un régimen alterativo que regule, de forma autónoma y diferenciada, el derecho de acceso a la información pública que ostentan las Juntas de Personal respecto a una Administración Pública en relación con las retribuciones de los empleados públicos. Y, en esa misma sentencia, ha concluido que “la transparencia y publicidad tanto de los objetivos perseguidos por un ente público y su grado de cumplimiento como de los criterios de distribución de los fondos públicos, en este caso relacionados con el reparto de la retribución por productividad entre los empleados, tiene especial importancia para la ley”.

**Décimo.** En el caso de la solicitud de los delegados de personal, se observa que la Gerencia denegó directamente la solicitud. Es decir, la Mancomunidad no procedió conforme al artículo 32.2 de la Ley Foral 5/2018, de 17 de mayo, que requiere la ponderación de la solicitud conforme a los criterios que esta establece cuando la información solicitada contiene datos personales que no pueden considerarse como especialmente sensibles. Se limitó a denegar directamente la información alegando la Ley de Protección de Datos Personales en una interpretación que desconocía la existencia o, al menos, la concurrencia de la Ley Foral 5/2018, de 17 de mayo.

También se observa que la Mancomunidad no otorgó a los trabajadores afectados por la solicitud un plazo de quince días para que pudieran realizar las alegaciones que estimasen oportunas sobre esa petición, con suspensión entre tanto del plazo para resolver, ni valoró e incorporó a su resolución la prevalencia del interés público general que puede contener la información al tratarse de una administración pública que atribuye determinadas cantidades en ejercicio de su discrecionalidad con un resultado desigual entre unos y otros trabajadores, resultado que puede verse obligada a justificar.

Como ha declarado el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (resolución de 15 de marzo de 2017), el trámite de audiencia a los interesados no puede considerarse como una solicitud de consentimiento de los mismos para proceder a otorgar el acceso a información personal que les afecta, sino como un trámite que tiene por objetivo conocer las especiales circunstancias que puedan darse en un caso concreto de entrega de información sobre retribuciones, ya que no estamos ante datos especialmente protegidos.

Al no ponderar la entrega de la información solicitada, ni dar audiencia a los terceros posibles afectados, ni valorar la concurrencia del interés público general,

todo ello conforme lo preceptúa el artículo 39 de la Ley Foral 5/2018, de 17 de mayo, la Mancomunidad emitió una negativa a la solicitud de acceso a la información pública que no se ajustó a la Ley Foral y que perjudicó el derecho de los solicitantes a obtener una respuesta acorde con el ordenamiento jurídico.

Por tanto, procede estimar la reclamación para retrotraer las actuaciones y asegurar que la Mancomunidad cumple con lo que la Ley le obliga, que es dar audiencia a los trabajadores afectados por un plazo de quince días hábiles, con suspensión del plazo y notificación a los solicitantes, y estudiadas las alegaciones recibidas, resolver sobre la entrega de la información solicitada, ponderando los criterios del artículo 32.3 que resulten de aplicación y, sobre todo, la concurrencia del interés público general del artículo 39.3 de la Ley Foral de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

**Undécimo.** En aras del principio de eficacia que inspira la actividad de los sujetos obligados por esta Ley Foral de Transparencia, el Consejo de Transparencia de Navarra anticipa que una ponderación entre el derecho de los solicitantes, en su calidad de ciudadanos y de representantes y delegados del personal de la empresa, al acceso a la información sobre los pluses de rendimiento, abonados por la Mancomunidad a unos determinados trabajadores respecto de otros, y la protección de datos personales que no son especialmente sensibles de los trabajadores que percibieron el plus, debería conducir, tras la audiencia, sin más dilaciones, a la entrega de la información solicitada, pues debe considerarse que prevalece el interés público superior consistente en conocer que una administración pública que gestiona recursos públicos y presta un servicio público abona a sus trabajadores los pluses de rendimiento de forma ecuánime y justa, sin discriminaciones y conforme a lo pactado en los convenios colectivos, garantizando al mismo tiempo la participación de los representantes de los trabajadores en decisiones importantes de la empresa.

El Consejo reitera que la Mancomunidad no es una empresa particular sometida exclusivamente al derecho privado, que gestione sus relaciones laborales conforme al Estatuto de los Trabajadores únicamente, sino una Administración pública que sirve el interés público, subordinada a la ley y al Derecho, por lo que debe realizar toda su actividad interna y externa de forma transparente y ejemplar, ya que esta es, precisamente, la finalidad que persiguen la Ley Foral 5/2018, de 17 de mayo, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y las demás normas sobre transparencia de la actividad de las entidades públicas.

Si bien no como norma, pero sí como criterio, no puede desconocerse que el artículo 81 del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones públicas de Navarra atribuye a los delegados de personal funcionario las mismas funciones de las Comisiones de Personal de las Administraciones Públicas de Navarra, entre las que se encuentra la función de “colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad” [artículo 82. 5 i)], o que la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 803/2006, de 27 de octubre, con cita de otras sentencias, reconoce el derecho de las Juntas de Personal de las corporaciones locales a obtener la información sobre la distribución del complemento de productividad para atender sus funciones constitucionales de representación de los trabajadores.

Asimismo, la sentencia 272/2018, de 7 de septiembre, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 3 de Palma de Mallorca, reconoce el derecho de los representantes sindicales a conocer el complemento de productividad del personal de un municipio. La sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional de 23 de noviembre de 2018, reconoce el derecho de acceso de la Junta de Personal de la Agencia Estatal de Administración Tributaria de Valencia a información sobre los criterios de reparto de las bolsas de productividad de mejor desempeño entre los agentes inspectores, y destaca la función representativa de estas Juntas; sentencia luego confirmada por la citada del Tribunal Supremo, 748/2020, de 11 de junio.

También la sentencia de 17 de octubre de 2016 del Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo considera, en relación con la protección de datos personales, que la información referida a retribuciones asignadas a puestos de trabajo determinados (en este caso de una sociedad empresarial estatal) puede entregarse a terceros “cuando la información solicitada se refiere (...) a aquellos (puestos) cuya provisión se realice con cierto grado de discrecionalidad (...), supuestos en los que prevalecerá, como regla general el interés público sobre la protección de datos y la intimidad”, con apoyo en el Criterio Interpretativo alcanzado conjuntamente entre el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos (CI 1/2015, de 24 de junio). *Ratio decidendi* que puede extenderse a los supuestos en que determinados pluses o complementos, como los de productividad, se abonen igualmente con un grado de discrecionalidad, concurrencia competitiva o en comparación unos trabajadores con otros.

Precisamente, el mencionado Criterio Interpretativo de 2015 entre el Consejo de Transparencia y la Agencia de Protección de Datos sienta (sobre la información referente a las retribuciones vinculadas a la productividad o al rendimiento, con identificación de sus perceptores) que “debe realizarse la ponderación de intereses y derechos prevista en el artículo 15.3 LTAIBG y resolverse de acuerdo a los criterios expuestos en los mencionados apartados”.

Finalmente, la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública de Cataluña, con funciones similares a las de este Consejo, también ha declarado, en su resolución 357/2017, de 20 de noviembre, el derecho de la persona reclamante (presidente de la sección sindical de un sindicato) a obtener de una entidad local “la relación individualizada y personalizada de personal (laboral o funcional) que haya percibido complementos de productividad y su importe” en fechas determinadas. Como puede verse, ese órgano resolutorio que conoce de reclamaciones en relación con el derecho de acceso a la información pública concluye que los representantes sindicales de los trabajadores de una entidad local tienen derecho a conocer quiénes han percibido y en cuál cuantía los complementos de productividad.

Todo lo anterior da idea de que, en este caso de la Mancomunidad, deben prevalecer tanto la condición interesada de los delegados de personal, como el interés público general en que puedan realizar su función de representación de los intereses de los trabajadores y de participación en la empresa y su derecho de acceso a la información solicitada finalmente.

**Duodécimo.** Como quiera que con este Acuerdo no se reconoce a los solicitantes un acceso inmediato a la información por ellos pedida y, dado que se requiere que la Mancomunidad proceda a oír a los terceros afectados a que se refiere el artículo 39 de la Ley Foral de Transparencia, con carácter previo a la ponderación, valoración y entrega de la información, se ve pertinente declarar la estimación parcial de la reclamación.

En su virtud, siendo ponente don Francisco Javier Enériz Olaechea, el Consejo de Transparencia de Navarra, previa deliberación, y por unanimidad, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Foral 5/2018, de 17 de mayo, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno,

## **ACUERDA:**

**1º.** Estimar parcialmente la reclamación formulada por don XXXXXX, don YYYYYY y doña ZZZZZZ, frente al escrito de 7 de abril de 2020 de la Gerencia de la Mancomunidad de Residuos Sólidos Urbanos de la Ribera Alta de Navarra, que denegó la solicitud realizada por ellos el 3 de abril de 2020 para que les facilitaran las tablas salariales, el listado de trabajadores que han cobrado el plus de rendimiento y la cantidad que ha cobrado cada uno de ellos.

**2º.** Dar traslado de este acuerdo a la Mancomunidad de Residuos Sólidos Urbanos de la Ribera Alta de Navarra para que proceda del siguiente modo:

a) Entregue, en el plazo de diez días hábiles, a los reclamantes la información por estos solicitadas de las tablas salariales de los trabajadores de la Mancomunidad, sin inclusión de ningún dato personal de personas físicas si es que los hubiera.

b) Dé, en el plazo máximo de diez días hábiles siguientes a la notificación de este Acuerdo, a los trabajadores que hayan percibido el plus de rendimiento solicitado, un plazo de quince días hábiles, para que puedan presentar las alegaciones que estimen oportunas sobre la solicitud de información realizada por los delegados de personal sobre el listado de trabajadores que han percibido ese plus o su equivalente y las cantidades percibidas por cada uno de ellos, y acto seguido, sin solución de continuidad, el órgano competente de la Mancomunidad resuelva sobre el fondo de la solicitud, todo ello de conformidad con los artículos 32. 3 y 39 de la Ley Foral 5/2018, de 17 de mayo, y dentro de los plazos legales establecidos para la resolución de la solicitud, teniendo en cuenta lo dispuesto en el fundamento undécimo.

**3º.** Notificar este acuerdo a don XXXXXX, don YYYYYY y doña ZZZZZZ, y a la Mancomunidad de Residuos Sólidos Urbanos de la Ribera Alta de Navarra.

**4º.** Señalar que, contra este acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, puede interponerse ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra recurso contencioso-administrativo en el plazo máximo de dos meses, contado desde el día siguiente al de la notificación del mismo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

**5º.** Publicar este acuerdo en el espacio web del Consejo de Transparencia de Navarra, previa notificación a las partes y disociación de los datos de carácter personal que figuran en el mismo, para su general conocimiento.

**El Presidente del Consejo de Transparencia de Navarra  
Nafarroako Gardentasunaren Kontseiluako Lehendakaria**

**Juan Luis Beltrán Aguirre**

Consta firma en original