



Resolución reclamación art. 24 LTAIBG

Número y fecha de resolución: indicados al margen.

Número de expediente: 734/2026

Reclamante: [REDACTED]

Organismo: GRUPO TRAGSA S.A., S.M.E.

Sentido de la resolución: Estimatoria

Palabras clave: Retribuciones directivos 2024 y 2025, cuantías, arts. 8.1.f), 15.3 LTAIBG y art. 23.3.c) LMRFP, SSTS 727/2026 y 769/2026

I. ANTECEDENTES

- Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 9 de febrero de 2026 el reclamante solicitó al GRUPO TRAGSA al amparo de la [Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno](#)^[1] (en adelante, LTAIBG), la siguiente información (n.º: 260209):

«(...) retribuciones percibidas por los directivos y gerentes del Grupo TRAGSA correspondientes a los ejercicios 2024 y 2025, incluyendo, en su caso y de forma desglosada:

- *Retribuciones fijas.*
- *Retribuciones variables o incentivos.*
- *Dietas, complementos u otros conceptos retributivos.*
- *Indemnizaciones o compensaciones vinculadas al cargo, si las hubiera.*

^[1] <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12887>



La información solicitada se refiere exclusivamente a puestos directivos y de gerencia, en atención al interés público y a las obligaciones de publicidad activa y transparencia que corresponden a las entidades integrantes del sector público estatal.

De conformidad con el artículo 17 de la citada Ley 19/2013, solicito que la información me sea facilitada preferentemente por medios electrónicos. (...)»

2. Mediante resolución de 9 de marzo de 2026 el GRUPO TRAGSA resuelve que:

«(...) El artículo 8.1, letra f) de la Ley 19/2013, (...) indica: [reproduce su contenido]

En cumplimiento de lo establecido en dicho artículo, la información a que se refiere el mismo con relación al año 2025 se encuentra disponible para su consulta en el Portal de Transparencia del Grupo TRAGSA, accesible mediante el enlace que se indica a continuación: <https://www.tragsa.es/es/grupo-tragsa/portal-transparencia/informacion-economica/Paginas/retribuciones-indemnizaciones-y-compatibilidades.aspx>

Respecto al año 2024, las retribuciones brutas de carácter fijo percibidas por el Presidente del Grupo Tragsa ascendieron a 169.124,52 euros. A dicha cantidad, se añadieron en concepto de antigüedad, 8.696,58 euros, correspondientes a los 13 trienios en su ejercicio de la Función Pública y, en concepto de atrasos de 2023 percibidos en 2024, 3.319,37 euros. En cuanto a la retribución variable, el Presidente percibió 58.610,05 euros, por el cumplimiento de los objetivos de 2023, establecidos para el periodo de 12 meses entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.

Por tanto, la retribución total del Presidente del Grupo Tragsa en 2024 fue de 239.750,52 euros.

TERCERA. – La información incluida en el acceso citado en la Consideración Jurídica anterior se refiere al Presidente del Grupo TRAGSA, ya que, de conformidad con la Ley 5/2006, de 10 de abril, es el único alto cargo y máximo responsable del Grupo. Sus retribuciones vienen reguladas por el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, que recoge el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos del sector público empresarial y otras entidades, y en la Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de 30 de marzo de 2012 que lo desarrolla.

Respecto a los restantes empleados del Grupo TRAGSA a que se refiere la solicitud de información, se reitera que ninguno de ellos tiene la consideración de alto cargo, tratándose de personal vinculado a la empresa en virtud de una relación laboral

R CTBG
Número: 2026-0798 Fecha: 20/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 15



ordinaria, sujeta por tanto al convenio colectivo de TRAGSA, recibiendo el salario base y los complementos retributivos establecidos en el mismo, así como los incrementos que se detallan a continuación:

- Año 2024: 0,5 por ciento, respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2023, de conformidad con lo previsto en el artículo 6 punto 2 del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio.

- Año 2025: incremento retributivo del 2,5 por ciento, respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2024, al amparo del artículo 1 del Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre.

En atención a lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

Admitir el acceso a la información solicitada, en virtud de lo manifestado en las CONSIDERACIONES JURÍDICAS previas y de conformidad con lo establecido en la Ley 19/2013»

3. Mediante escrito registrado el 12 de marzo de 2026, el solicitante interpuso escrito de denuncia ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante, el Consejo) en aplicación a su vez del [artículo 24¹](#) LTAIBG señalando que en el 01/01/2024 - 31/12/2025:

«Se considera incumplida la obligación de publicidad activa prevista en el artículo 8.1.f de la Ley 19/2013, (...), relativa a la publicación de las retribuciones percibidas por los altos cargos y máximos responsables de las entidades del sector público.

Asimismo, se considera que la información facilitada por el Grupo TRAGSA resulta incompleta respecto de la solicitud formulada, al limitarse exclusivamente a la retribución del Presidente del Grupo y no facilitar información relativa a las retribuciones de los directivos y gerentes solicitadas».

4. Con fecha de registro de salida de 12 de marzo de 2026, el Consejo trasladó la reclamación al Ministerio requerido solicitando la remisión de la copia completa del expediente derivado de la solicitud de acceso a la información y el informe con las alegaciones que considerase pertinentes. El 31 de marzo de 2026 tuvo entrada en este Consejo, junto al expediente, escrito en el que se señala lo siguiente:

¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a24>



«(...) Como ha señalado este Consejo de forma reiterada, el derecho de acceso a la información pública debe ejercerse de forma compatible con los límites y derechos de terceros, ente otros, y corresponde al órgano competente de la solicitud ponderar esos intereses en conflicto con arreglo al principio de proporcionalidad aplicable.

La posición de esta entidad no es la de denegar en su totalidad el acceso a la información solicitada de forma arbitraria, sino la de modular su contenido objetivo mediante la delimitación de su alcance subjetivo con arreglo a los criterios que la propia ley establece para determinar qué personas quedan sujetas a las obligaciones de publicidad activa y derecho de acceso respecto a su régimen retributivo, de acuerdo a lo expresamente indicado por el propio solicitante. (...)

Para delimitar adecuadamente el alcance de las obligaciones de publicidad y transparencia, conviene recordar que la LTAIBG emplea categorías como “máximos responsables” o “altos cargos” sin definirlas exhaustivamente. Ante esta falta de concreción, la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado constituye el referente normativo más idóneo en este supuesto de aplicación para precisar estos conceptos, al establecer de forma sistemática los requisitos, procedimientos y elementos estructurales que caracterizan a quienes ejercen funciones públicas de máximo nivel y por tanto quedan directamente vinculados con el escrutinio público y el deber de información de una compañía como Grupo TRAGSA.

La Ley 3/2015, (...) configura el estatuto del alto cargo mediante (...) un régimen de responsabilidad reforzada, elementos que permiten identificar con claridad qué perfiles pueden considerarse “máximos responsables” a efectos de la LTAIBG y evitan interpretaciones expansivas ajenas a la finalidad de la transparencia. Desde esta perspectiva, el “personal directivo o gerencial” de las Sociedades Mercantiles Estatales (TRAGSA y TRAGSATEC), no reúnen los rasgos estructurales propios del alto cargo definidos por la Ley 3/2015, por lo que no debiera ser incluido en el ámbito subjetivo de transparencia reforzada previsto en la LTAIBG.

Esta conexión interpretativa entre ambas normas permite trazar una frontera clara entre quienes sí están sometidos a obligaciones consolidadas de transparencia sobre su régimen retributivo y el resto de trabajadores no incardinados bajo esta condición. La Ley 3/2015, (...) delimita con precisión quién puede ser considerado alto cargo, y la LTAIBG, por su lado, reserva la publicidad reforzada exclusivamente

R CTBG
Número: 2026-0798 Fecha: 20/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 15



a los “máximos responsables”. Ambos conceptos convergen en un mismo núcleo reducido de personas: quienes ostentan la máxima autoridad ejecutiva. Pretender extender esa categoría a todo el personal directivo o gerencial carece de respaldo normativo, vulnera el principio de interpretación restrictiva de los límites a los derechos fundamentales y desborda el ámbito subjetivo de la transparencia reforzada previsto por el legislador.

En consecuencia, cuando el personal respecto del cual se solicita información no ostenta la condición legal de alto cargo, las obligaciones de transparencia que le resultan exigibles se reducen de forma sustancial. Así, determinados directivos y gerentes de una Sociedad Mercantil Estatal, como lo son las empresas del Grupo TRAGSA, acceden a sus funciones mediante contratos laborales, y no a través de los procedimientos previstos en la Ley 3/2015, por lo que quedarían excluidos de la categoría jurídica que esta ley establece para esta consideración y, correlativamente, del ámbito subjetivo de publicidad reforzada que la LTAIBG reserva exclusivamente a los “altos cargos y máximos responsables”.

A ello se añade, con carácter fundamental, que la solicitud se formula en evidentes términos imprecisos, al referirse genéricamente a un conjunto de “directivos y gerentes” o “personal directivo y gerencial” sin aportar criterio alguno que permita identificar qué puestos concretos quedarían comprendidos en dicha petición. Esta indeterminación impedirá por tanto delimitar el colectivo afectado y, por consiguiente, imposibilitará realizar el ejercicio de ponderación exigido por la propia LTAIBG. (...)

Adicionalmente debe tenerse en cuenta que, dentro del Grupo TRAGSA, la denominación de Gerente no se utiliza para referirse a personas que tienen el carácter de directivos, ni son miembros del Comité de Dirección, ni ejercen funciones directivas, sino que, con carácter general, son personas que, tras muchos años de dedicación en la empresa en virtud de un contrato laboral ordinario (no de alta dirección), asumen funciones de organización de tareas y trabajo de algunos otros trabajadores, pero con un ámbito de decisión muy limitado, sin que se les pueda considerar por ello, ni máximos responsables, ni alto cargo, ni personal directivo.

(...) la LTAIBG no contiene una definición propia de los términos directivo y gerente a efectos de sus obligaciones de transparencia activa. Por su parte, el artículo 8.1.f)

R CTBG
Número: 2026-0798 Fecha: 20/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 15



únicamente obliga a publicar las retribuciones de los “altos cargos y máximos responsables” de las entidades sujetas a este deber de información (...)

Remitiéndonos a los estatutos y organigrama del propio Grupo TRAGSA, se demuestra que los puestos inmediatamente inferiores a la figura de presidente - máximo responsable- no ostentan la condición de alto cargo, ni máximo responsable ni equivalente, y por tanto no están afectados por las obligaciones reforzadas de publicidad, (...) la interpretación sistemática de la Ley 3/2015, (...) y de la LTAIBG obliga a entender que la obligación de publicidad retributiva reforzada se limita exclusivamente a quienes ostentan la máxima responsabilidad ejecutiva en la entidad -esto es, a quienes pueden ser considerados máximos responsables- y no puede extenderse a los directivos o gerentes.

*Cualquier ampliación del ámbito subjetivo de la transparencia reforzada más allá de este núcleo reducido carecería de respaldo normativo, vulneraría el principio de seguridad jurídica y desconocería el carácter estrictamente restrictivo con el que deben interpretarse las habilitaciones que permiten la divulgación de datos retributivos individualizados, en cuanto afectan directamente al derecho fundamental y a la protección de datos personales.
(...)*

TERCERA. – Sobre la consiguiente aplicación del límite de protección de datos personales.

De forma subsidiaria a lo anteriormente mencionado, y en caso de ampliar el alcance a un amplio número de empleados -como pretende el solicitante- entraría en juego la protección de datos personales, en tanto la magnitud de información pretendida, comprendería datos retributivos individualizados de personas físicas identificadas o identificables, lo que determina su calificación como datos personales en el sentido del artículo 4.1 del (...), RGPD), y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDGDD).

Sentado lo anterior y en armonía con los principios de la LOPDGDD, el artículo 15.3 de la LTAIBG establece que [reproduce el contenido]

Esta ponderación no es una facultad discrecional del Grupo TRAGSA, sino una obligación legal

R CTBG
Número: 2026-0798 Fecha: 20/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 15



de apreciación objetiva que opera con independencia de que los afectados hayan formulado o no oposición expresa. Así lo ha reconocido la doctrina de este Consejo, que ha aplicado el límite del artículo 15 de oficio en supuestos en que los afectados no llegaron a pronunciarse, precisamente porque la protección de datos actúa como un límite objetivo al derecho de acceso y no únicamente como un derecho subjetivo de ejercicio potestativo por parte de su titular.

Los datos salariales desglosados que demanda el solicitante -retribución fija, retribución variable, dietas, complementos e indemnizaciones- son datos personales de naturaleza económica cuya divulgación individualizada afecta de forma directa a la esfera privada de sus titulares. [a tal efecto citó la STC 292/2000, de 30 de noviembre] (...)

A efectos de la ponderación que exige el artículo 15.3 LTAIBG, desde el Grupo TRAGSA se advierten los siguientes ámbitos de aplicación. (i) (...) los directivos y gerentes afectados accedieron a sus cargos mediante contrato laboral, y no a través de los mecanismos previstos en la Ley 3/2015, (...). Su exposición pública esperada es, por tanto, significativamente inferior a la de quienes ejercen funciones públicas o de vinculación política, circunstancia que este Consejo ha valorado en numerosas ocasiones como factor relevante en la ponderación. (ii) (...) la divulgación de datos retributivos individualizados -especialmente de los componentes variables, dietas e indemnizaciones- no guarda relación directa con el ejercicio de potestades públicas en sentido propio, sino con la gestión interna de una relación contractual privada, que carece de vinculación con el escrutinio e interés público alegado (...). (iii) (...) la cesión de estos datos carece de base jurídica habilitante en el artículo 6.1 del RGPD, dado que ninguno de sus apartados ampara la divulgación masiva de datos económicos individualizados en ausencia de una norma que expresamente la imponga con ese nivel de detalle, y por consiguiente, deberán permanecer fuera del derecho de acceso a la información en este supuesto.

En consecuencia, el resultado de la ponderación exigida por el artículo 15.3 LTAIBG es favorable a la limitación del acceso en su dimensión individualizada, sin que ello suponga una denegación del derecho de acceso en los términos que corresponda y en atención a la delimitación de “altos



cargos y máximos responsables” que establece la LTAIBG, sino una modulación del mismo compatible con el ordenamiento jurídico vigente, en tanto la ponderación realizada no es genérica. (...)

CUARTA. – CONCLUSIÓN (...) La solicitud no define con precisión qué información pretende obtener ni a qué categorías de personal se refiere, utilizando de forma indistinta y sin soporte jurídico los términos alto directivo, personal directivo y personal gerencial. Esta falta de concreción constituye un vicio estructural que impide identificar con certeza el perímetro de la información solicitada y, por tanto, emitir la correspondiente resolución y conjugar correctamente los límites previstos en la LTAIBG para ajustar la misma a derecho, (...) la ambigüedad en la identificación de los sujetos afectados compromete de manera directa la ponderación exigida por la LTAIBG, pues el alcance del escrutinio público depende precisamente de la posición jurídica y funcional de cada cargo.(...)».

5. Concedido trámite de audiencia al reclamante para que presentase las alegaciones que estimara pertinentes, el interesado declinó de formular alegación alguna.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 38.2.c\) de la LTAIBG](#)² y en el [artículo 13.2.d\) del Real Decreto 615/2024, de 2 de julio, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, A.A.I.](#)³, la presidenta de esta Autoridad Administrativa Independiente es competente para conocer de las reclamaciones que, en aplicación del [artículo 24 de la LTAIBG](#)⁴, se presenten frente a las resoluciones expresas o presuntas recaídas en materia de acceso a la información.
2. La LTAIBG reconoce en su [artículo 12](#)⁵ el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendiéndose por tal, según dispone en el artículo 13, «los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones».

² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a38>

³ <https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/07/02/615>

⁴ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a24>

⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a12>



De este modo, la LTAIBG delimita el ámbito material del derecho a partir de un concepto amplio de información, que abarca tanto documentos como contenidos específicos y se extiende a todo tipo de “*formato o soporte*”. Al mismo tiempo, acota su alcance, exigiendo la concurrencia de dos requisitos que determinan la naturaleza “*pública*” de las informaciones: (a) que se encuentren “*en poder*” de alguno de los sujetos obligados, y (b) que hayan sido elaboradas u obtenidas “*en el ejercicio de sus funciones*”.

Cuando se dan estos presupuestos, el órgano competente debe conceder el acceso a la información solicitada, salvo que justifique de manera clara y suficiente la concurrencia de una causa de inadmisión o la aplicación de un límite legal.

3. La presente reclamación trae causa de una solicitud, formulada en los términos que figuran en el antecedente primero de esta resolución.
4. La entidad reclamada dictó resolución expresa en plazo informando de las retribuciones obtenidas por el Presidente de TRAGSA en el ejercicio de 2024. Para el ejercicio 2025 remitió a la información publicada en el enlace web indicado en la resolución. Junto a ello, señaló que el Presidente de TRAGSA era el único alto cargo del grupo, indicando respecto del resto de los empleados del mismo que estaban vinculados al grupo a través de una relación laboral ordinaria sujeta a convenio colectivo indicando al respecto la subida prevista respecto de las mismas en el año 2024 y 2025.

Disconforme con la respuesta recibida el interesado interpuso reclamación ante el Consejo, alegando no haber recibido la información solicitada sobre las retribuciones de los directivos y gerentes.

En fase de alegaciones la entidad reclamada insistió en que el “personal directivo o gerencial” de TRAGSA y TRAGSATEC, no reunían los rasgos estructurales propios del alto cargo definidos por la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la AGE por lo que no debiera ser incluido en el ámbito subjetivo de transparencia reforzada previsto en la LTAIBG. A ello añadió que, en un primer momento, dentro del Grupo TRAGSA, no había personal a quien pudiera considerarse ni máximos responsables, ni alto cargo, ni personal directivo para luego decir que los directivos y gerentes afectados accedieron a sus cargos mediante contrato laboral. Finalmente dijo que en todo caso debía tenerse en cuenta el límite de la protección de los datos personales -ex artículo 15.3 LTAIBG- a los efectos de la ponderación cuyo resultado era favorable a la limitación del acceso en su dimensión individualizada por vulneración directa del artículo 6.1 RGPD y del derecho

R CTBG
Número: 2026-0798 Fecha: 20/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 15



fundamental a la protección de datos. Concedido el trámite de audiencia el solicitante no formuló alegación alguna.

5. A los efectos de resolver adecuadamente esta reclamación precisa aclarar, como cuestión previa, que una cosa son las obligaciones de publicidad activa, respecto de las cuales, la LTAIBG fija unos mínimos legales ampliables, y otra el derecho de acceso a la información que se proyecta sobre el concepto de *información pública*, esto es, los *contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones* (artículo 13).

Por consiguiente, si bien el artículo 8.1.f) de la LTAIBG establece la obligación de publicidad activa de la información relativa a las retribuciones percibidas anualmente por los altos cargos y máximos responsables de las entidades incluidas en el ámbito de la aplicación de este título, así como las indemnizaciones percibidas, en su caso, con ocasión del abandono del cargo carácter económico, ello no significa que el derecho de acceso a la información pública quede constreñido exclusivamente a ese ámbito.

6. Sentado lo anterior y por lo que concierne a la pretensión de acceso formulada por el reclamante a las retribuciones no puede desconocerse que la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha extendido el alcance del derecho más allá de lo inicialmente establecido el Criterio Interpretativo 1/2015.

Así, en la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 11 de diciembre de 2023 (ECLI:ES:TS:2023:5514), referida, al acceso a información sobre retribuciones, cualificación, titulación, funciones y antigüedad de un empleado de una Autoridad Portuaria, se señaló que:

«Sin entrar a analizar detalladamente los criterios fijados en el Acuerdo interpretativo 1/2015, de 24 de junio alcanzado entre el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos, lo cierto es que la norma general, por lo que respecta al acceso a la información pública del personal que trabaja para organismos pertenecientes al sector público, debe ser la transparencia en los criterios de nombramiento, titulación y cualificación requerida y retribuciones percibidas. El acceso a la información referida la retribución y la titulación exigible a los cargos de confianza o de libre designación es relevante, pues existe un destacado interés público en conocer el funcionamiento las

R CTBG

Número: 2026-0798 Fecha: 20/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 15



Administraciones, organismos y entidades integrantes del sector público, propiciando la transparencia que ha de presidir su actuación lo que permitirá ejercer un control sobre la forma en que se utilizan los fondos públicos y cuáles son los criterios que han propiciado la selección de determinados puestos.

Ahora bien, ello no implica, como parece entender la sentencia impugnada y podría interpretarse a sensu contrario del Acuerdo interpretativo 1/2015 antes reseñado, que no exista también un interés público relevante en conocer las retribuciones, la cualificación y titulación exigida para aquellos que ocupan puestos técnicos en las Administraciones públicas u organismos o entidades integradas en el sector público

También en este caso, al igual que en los cargos discrecionales, existe un interés público en conocer si los nombramientos y las retribuciones se acomodan a las normas vigentes, por lo que razones de privacidad no excluyen inicialmente la posibilidad de obtener información sobre la plantilla, la titulación o requisitos requeridos para ocupar un puesto y su retribución, pues precisamente por ser su nombramiento reglado no existe libertad para saltarse las normas en su nombramiento ni actuar de forma discrecional en la fijación de su régimen retributivo, ya que el control del uso de fondos públicos es una cuestión de un marcado interés público. De hecho, estas retribuciones son públicas y se integran en los presupuestos de dichos organismos públicos, por lo que no debería existir problema alguno para que la información sobre estos extremos fuese transparente y pública.»

Y concluye fijando la siguiente doctrina casacional:

«El acceso a la información referida la retribución y la titulación exigida para ocupar los cargos de las Administraciones públicas o de organismos y entidades del sector público debe ser, en principio, la regla general, y no solo opera respecto de los cargos de confianza y libre designación sino también respecto del personal técnico que los integran, pues el acceso dichos puestos con la titulación necesaria y el respeto al régimen retributivo previsto forma parte del control de los entes públicos y, por tanto, tiene un destacado interés público.»

Y en la misma línea, la STS 1514/2022, de 17 de noviembre (ECLI:ES:TS:2022:4159) declaró la procedencia del acceso a la información de las percepciones salariales de los Registradores de la Propiedad en relación con la gestión y liquidación de impuestos que realizan en virtud de encomienda, al entender que se trataba de un interés ciudadano relevante, dado que tales ingresos afectados por la información

R CTBG
Número: 2026-0798 Fecha: 20/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 15



derivan de fondos públicos procedentes de los impuestos de los contribuyentes y su destino es una gestión de naturaleza pública; interés público que prevalece sobre la afectación indirecta de la esfera de datos personales de los registradores —tal como se sintetiza en la STS 727/2026—.

7. Pero, además, no puede desconocerse que en las recientes SSTS 727/2026, de 10 de junio (ECLI:ES:TS:2026:2820) y 769/2026, de 18 de junio, el Alto Tribunal viene a consolidar el principio de transparencia retributiva fijando como jurisprudencia que:

«1.- El derecho de acceso a la información pública trasciende a su posición ordinamental como principio objetivo rector de la actuación de las Administraciones públicas, para constituir un derecho constitucional ejercitable, como derecho subjetivo, frente a las Administraciones públicas, derivado de exigencias de democracia y transparencia, e inseparablemente vinculado a los postulados informadores del Estado democrático y de Derecho.

2.- El principio de transparencia retributiva en el empleo público constituye una manifestación del principio democrático de rendición de cuentas, en la medida que permite a la ciudadanía y a los representantes de los empleados públicos el control democrático del gasto público, verificando que los recursos destinados a las retribuciones del personal se asignan con arreglo a la legalidad, bajo el principio de igualdad y respetando criterios objetivos de mérito y capacidad, así como que se gestionan con la eficiencia que demanda una buena administración.

3.- La condición de empleado público limita el ámbito de privacidad respecto de los datos de carácter profesional vinculados al puesto de trabajo y la organización administrativa en la que sirve, en particular, sus datos de identidad, especialmente, cuando se pretende el acceso a información individualizada de carácter retributivo, como ocurre con las retribuciones por productividad y gratificaciones extraordinarias.

Por ello, el acceso a tal información debe ser, en principio, la regla general, prevaleciendo el interés público que encarna sobre la posible afectación indirecta de la esfera de datos personales de los titulares de los puestos de trabajo, asociados al desempeño de una labor o actividad pública en la Administración.

4.- Los representantes sindicales tienen derecho a acceder a la información pública relativa a las cantidades que perciba cada funcionario en concepto de complemento de productividad.»

R CTBG
Número: 2026-0798 Fecha: 20/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 15



8. Si bien es cierto que ambas SSTs se centran en el acceso a productividades y/o gratificaciones especiales por parte de representantes sindicales —remarcando su conexión con el derecho fundamental a la libertad sindical reconocido en el artículo 28 CE—, también lo es que en la STS 727/2026 se señala que el derecho de acceso a la información pública se reconoce en la LTAIBG (artículo 12) a *todas las personas sin mayores distinciones*, toda vez que sin necesidad de motivar la solicitud y sin que, en todo caso, quepa excluir las solicitudes de acceso por razón del interés privado que las motiven -supuesto en el que se insertaría el presente caso al ser el peticionario una persona ajena a la organización- y que, por ello:

«(...) esta Sala se ha mostrado favorable a reconocer el derecho de acceso a información sobre el personal al servicio de las Administraciones públicas en aspectos diversos, como catálogos o relaciones de puestos de trabajo, retribuciones, cualificación, titulación, funciones y antigüedad, incluso específicamente sobre retribuciones por productividad, en diversos pronunciamientos judiciales, antes citados y parcialmente transcritos, independientemente de que el acceso fuera solicitado por representantes sindicales o particulares. Más concretamente, esta Sala ha destacado que la transparencia y publicidad sobre los criterios de distribución de los fondos públicos mediante las retribuciones del personal de las Administraciones públicas tiene especial relevancia para la ley, sin perjuicio de la información activa de los aspectos económicos y presupuestarios de la actividad de las Administraciones Públicas, ante la existencia de un interés público en conocer si tales retribuciones se acomodan a las normas vigentes, ya que el control del uso de fondos públicos y el respeto al régimen retributivo es una cuestión de un marcado interés público al formar parte del control sobre los entes públicos (vid. Sentencias núm. 748/2020 de 11 de junio (Rec. 577/2019) y núm. 1653/2023 de 11 de diciembre (Rec. 628/2022).

También hemos remarcado que ese interés público, dada su singular relevancia, debe prevalecer sobre la posible afectación indirecta de la esfera de datos personales de los titulares de los puestos de trabajo, asociados al desempeño de una labor o actividad pública de la Administración, considerando que la regla general es autorizar el acceso a los datos identificativos de las personas que desempeñan puestos de trabajo en la Administración Pública, cualquiera que fuere el tipo de empleado público y régimen de provisión de puestos de trabajo, dado que se encuentran directamente relacionados con el funcionamiento y actividad de una organización pública, salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de

R CTBG
Número: 2026-0798 Fecha: 20/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 15



datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación que lo impida, tal y como dispone el artículo 15.2 de la LTAIBG.».

9. Al amparo de los fundamentos jurídicos anteriormente transcritos y más allá de que en el Grupo Tragsa los directivos y gerentes estén vinculados al Grupo -según afirma- a través de un contrato laboral, este Consejo no puede sino reconocer el derecho del reclamante a la información solicitada y estimar por consiguiente su reclamación -ex artículo 105.b) CE- en tanto que fundamento constitucional del principio de transparencia retributiva, incompatible con la opacidad sobre las retribuciones de los empleados públicos, acotada en este caso -se insiste- al personal directivo y de responsabilidad gerencial.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede

PRIMERO: ESTIMAR la reclamación presentada frente a la resolución del Grupo TRAGSA S.A., S.M.E.

SEGUNDO: INSTAR al Grupo TRAGSA S.A., S.M.E. a que, en el plazo máximo de 10 días hábiles, remita al reclamante la siguiente información:

las retribuciones percibidas por los directivos y gerentes del Grupo TRAGSA correspondientes a los ejercicios 2024 y 2025, incluyendo, en su caso y de forma desglosada:

- Retribuciones fijas.
- Retribuciones variables o incentivos.
- Dietas, complementos u otros conceptos retributivos.
- Indemnizaciones o compensaciones vinculadas al cargo, si las hubiera.

La información solicitada se refiere exclusivamente a puestos directivos y de gerencia, con independencia de estar vinculados a Tragsa por medio de una relación laboral.

R CTBG
Número: 2026-0798 Fecha: 20/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 15



TERCERO: INSTAR al Grupo TRAGSA S.A., S.M.E. a que, en el mismo plazo máximo, remita a este Consejo de Transparencia copia de la información enviada al reclamante.

De acuerdo con el [artículo 23.1⁶](#), de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, la reclamación prevista en el artículo 24 de la misma tiene la consideración de sustitutiva de los recursos administrativos, de conformidad con lo dispuesto en el [artículo 112.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre⁷](#), de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, directamente ante la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, de conformidad con lo previsto en el [apartado quinto de la Disposición adicional cuarta de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa⁸](#).

LA PRESIDENTA DEL CTBG

Fdo.: María de la Concepción Campos Acuña

R CTBG
Número: 2026-0798 Fecha: 20/07/2026

⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a23>

⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20151002&tn=1#a112>

⁸ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16718&p=20230301&tn=1#dacuarta>