



Resolución reclamación art. 24 LTAIBG

Número y fecha de resolución: indicados al margen.

Número de expediente: 1792/2026

Reclamante: [REDACTED]

Organismo: RENFE-OPERADORA EPE/MINISTERIO DE TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE.

Sentido de la resolución: Estimatoria parcial.

Palabras clave: retribuciones, Rodalies, director operativo, art. 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 29 de abril de 2026 el reclamante solicitó a RENFE-OPERADORA EPE/MINISTERIO DE TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE, 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 expediente AC2000000666610):

«El sueldo anual de (...) antes de ser cesado durante este año (sueldo base, complementos, variables y cualquier otra percepción) que percibía (...) en su cargo de Director Operativo de Rodalies; el sueldo anual de (...) en su nuevo cargo de Director de la filial de autobuses de Renfe (la nueva sociedad participada creada por Renfe para el transporte por carretera)».

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

2. Mediante resolución de 28 de mayo de 2026, RENFE-Operadora, E.P.E. responde lo siguiente:

«Es preciso señalar que informar sobre la retribución individual de cada trabajador de una empresa pública no entra dentro del ámbito del artículo 13 de la Ley de Transparencia, que contiene la definición de información pública. Y es que en el sector público empresarial sólo tienen esa consideración los datos de retribución de quienes ostentan la condición de alto cargo o máximo responsable, que ocupan puestos de especial confianza y alto nivel directivo y han sido designados con un elevado componente de discrecionalidad.

El concepto de alto cargo se define en el artículo 1 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, y requiere el ejercicio de funciones inherentes a la titularidad jurídica y a la dirección de la entidad, con autonomía y plena responsabilidad en relación con sus objetivos generales. Para el personal de alta dirección hay que estar al régimen especial previsto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

La persona a la que se refiere la solicitud no ostenta esa condición de alto cargo o máximo responsable, que es la que permite que ceda el derecho a la privacidad en favor del interés público, conforme consolidada doctrina, y que las retribuciones puedan considerarse información pública. Por otra parte, no existe filial alguna de autobuses de Renfe, no siendo posible proyectar el derecho de acceso sobre una entidad inexistente.

Atendiendo a la motivación que antecede, procede inadmitir la solicitud».

3. Mediante escrito registrado el 28 de mayo de 2026, el solicitante interpuso una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante, el Consejo) en aplicación del [artículo 24² LTAIBG](#) en la que pone de manifiesto lo siguiente:

«(...) La resolución impugnada deniega el acceso argumentando que se trata de datos retributivos de un trabajador que no es alto cargo, sin entrar a valorar la naturaleza del cargo de Director Operativo de Rodalies ni la condición de personal directivo de quien lo ostenta, y negando la existencia de la filial de autobuses. (...)

² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a24>



ocupó el cargo de Director Operativo de Rodalies, puesto de máxima responsabilidad operativa en uno de los servicios ferroviarios más importantes de España, con autonomía en la gestión diaria, coordinación con otras administraciones y toma de decisiones que afectan a millones de usuarios y a importantes recursos públicos (...)».

4. Con fecha 12 de junio 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 considere pertinentes. En el momento de elaborarse la resolución no se ha recibido respuesta.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 38.2.c\) de la LTAIBG³](#) 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.⁴](#), la Presidenta de esta Autoridad Administrativa Independiente es competente para conocer de las reclamaciones que, en aplicación del [artículo 24 de la LTAIBG⁵](#), se presenten frente a las resoluciones expresas o presuntas recaídas en materia de acceso a la información.
2. La LTAIBG reconoce en su [artículo 12⁶](#) el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendiendo 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».

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

³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a38>

⁴ <https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/07/02/615>

⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a24>

⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a12>



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 los antecedentes, en la que se pide el acceso al sueldo anual percibido por (...) en los puestos de Director Operativo de Rodalies y Director de la filial de autobuses de Renfe.

La entidad requerida inadmitió la solicitud con fundamento en el artículo 13 LTAIBG por entender que no se trataba de información pública, alegando que el cargo desempeñado como Director Operativo de Rodalies no reúne ninguna de las condiciones para considerar prevalente el interés público en el acceso a las retribuciones solicitadas, no siendo tampoco posible facilitar la información sobre el otro puesto pretendido, al no existir ninguna filial de autobuses de Renfe.

Disconforme con lo resuelto, el solicitante interpuso la reclamación prevista en el artículo 24 LTAIBG, cuestionando la respuesta referida a la no existencia de la citada filial de autobuses, así como a lo afirmado por la entidad pública empresarial respecto a que el puesto ocupado en Rodalies no reúne las características para ser considerado puesto de personal directivo, habida cuenta tanto de la responsabilidad como de las funciones asumidas por su titular.

Trasladada la reclamación a la entidad requerida, no consta respuesta al requerimiento de este Consejo de remitir el expediente derivado de la solicitud y el informe con las alegaciones que estimase oportunas.

4. Antes de entrar a examinar el fondo de asunto, es necesario subrayar que esta falta de respuesta al requerimiento de este Consejo dificulta considerablemente el cumplimiento de la función encomendada a esta Autoridad Administrativa Independiente al no proporcionarle su parecer sobre los argumentos en los que se sustenta la reclamación, de modo que pueda disponer de todos los elementos de juicio para valorar adecuadamente las circunstancias concurrentes y pronunciarse sobre la procedencia o no de conceder el acceso a la información solicitada.
5. Sentado lo anterior procede analizar, en primer lugar, si la información pretendida por el reclamante encaja en la definición de información pública que se contiene en

R CTBG
Número: 2026-0821 Fecha: 28/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 13



el artículo 13 LTAIBG; esto es, que se trate de información que obra en poder de un sujeto obligado por haberla adquirido o elaborado en el ejercicio de sus funciones.

Desde un punto de vista subjetivo, la respuesta ha de ser afirmativa puesto que, según se desprende del artículo 2.1.c) LTAIBG, las disposiciones del Título I de la misma –atinentes al cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa y al ejercicio del derecho de acceso a la información– se aplican a *«[l]os organismos autónomos, las Agencias estatales, las entidades públicas empresariales y las entidades de Derecho Público que, con independencia funcional o con una especial autonomía reconocida por la Ley, tengan atribuidas funciones de regulación o supervisión de carácter externo sobre un determinado sector o actividad»*. En este caso, RENFE-Operadora, E.P.E. es una entidad pública empresarial adscrita al Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible.

Por otro lado, desde la perspectiva de la concreta información solicitada resulta también claro que la información relativa al sueldo anual abonado a (...) en el ejercicio del puesto de Director Operativo de Rodalies obra en poder del sujeto obligado (que, además, no ha controvertido este extremo). En este sentido debe remarcarse que los elementos que definen la naturaleza de una información como *«información pública»* (sobre la que cabe proyectar el ejercicio del derecho de acceso reconocido a todas las personas) son únicamente los establecidos en la LTAIBG; elementos que pivotan sobre la naturaleza del órgano o la entidad de que se trate y el hecho de que la información cuyo acceso se pretende exista y obre en poder del sujeto obligado como consecuencia del ejercicio sus funciones.

Por tanto, se desprende con evidencia que esta información cumple con lo dispuesto en el artículo 13 LTAIBG para ser calificada como *información pública*, sirviendo su acceso a los fines de la LTAIBG, pues permite conocer cómo se manejan los fondos públicos y someter a escrutinio la acción de los responsables públicos.

Cuestión distinta es el acceso a las retribuciones percibidas en el puesto de *«Director de la filial de autobuses de Renfe»* sobre la cual la entidad ha declarado formalmente la inexistencia de una filial de Renfe en el sentido indicado por el solicitante; sin que este Consejo tenga motivos para poner en duda la veracidad de tales alegaciones. En consecuencia, al no constar el establecimiento de ese ente en el organigrama de Renfe, no existe objeto sobre el que proyectar el derecho de acceso, por lo que esta pretensión no reúne los requisitos exigidos en el artículo 13 LTAIBG para ser considerada *información pública*.

R CTBG
Número: 2026-0821 Fecha: 28/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 13



6. Hecha esta puntualización, y por lo que concierne al salario abonado a (...) como Director Operativo de Rodalies —al que queda circunscrito el objeto de este procedimiento— no puede desconocerse que la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha extendido el alcance del derecho más allá de lo inicialmente establecido en el Criterio Interpretativo 1/2015, de 24 de junio, elaborado conjuntamente por el Consejo y la Agencia Española de Protección de Datos.

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 a 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 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

R CTBG

Número: 2026-0821 Fecha: 28/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 13



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 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

R CTBG
Número: 2026-0821 Fecha: 28/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 13



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».

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, 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 petitionerario 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 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. Sentado lo anterior y sin perjuicio del principio general de transparencia retributiva, procede verificar si, en el caso concreto, está justificada la denegación del acceso a la información -ex artículo 15.3 LTAIBG- a la luz de lo afirmado por la entidad reclamada cuando resolvió que *«la persona a la que se refiere la solicitud no ostenta esa condición de alto cargo o máximo responsable, que es la que permite que ceda el derecho a la privacidad en favor del interés público, conforme consolidada doctrina, y que las retribuciones puedan considerarse información pública».*

Al respecto el legislador español ha establecido en el artículo 15.2 LTAIBG una regla general favorable al acceso a los datos *«meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano»*; regla que únicamente se excepciona cuando *«en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación»*. Como este Consejo ha señalado en múltiples resoluciones, esta disposición legal determina que, cuando la información que se solicita contiene datos personales de las características mencionadas, la decisión sobre el acceso no se rige por lo previsto en el apartado tercero del artículo 15 LTAIBG, sino por lo



dispuesto en su apartado segundo, pues ha sido el propio legislador el que ha realizado la ponderación entre los derechos e intereses concurrentes y ha consagrado el resultado en una norma con rango de ley.

En consecuencia, el órgano requerido deberá conceder el acceso a la información salvo que concurran circunstancias excepcionales que justifiquen la prevalencia de los derechos de los afectados, como puede ser que la divulgación de la información ponga en riesgo la integridad física o que comporte una injerencia grave en su derecho a la intimidad personal y familiar.

Asimismo, procede recordar que, en relación con el contenido y alcance del artículo 15.2 LTAIBG, ya se señaló en el Criterio Interpretativo 1/2015 que: *«En principio y con carácter general, la información referida a la RPT, catálogo o plantilla orgánica con o sin identificación de los empleados o funcionarios públicos ocupantes de los puestos se consideran datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano de modo que, conforme al artículo 15 número 2, de la Ley 19/2013 y salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación, se concederá el acceso a la información».*

Por otra parte, existen varios pronunciamientos judiciales en los que se subraya que la regla general en nuestro ordenamiento es el acceso a los datos personales de los empleados públicos que estén relacionados con la organización, el funcionamiento o la actividad pública del órgano en el que prestan sus servicios. Así lo ha manifestado la Audiencia Nacional, entre otras, en su Sentencia de 16 de marzo de 2021 (ECLI:ES:AN:2021:956), en la que se expresa en términos muy ilustrativos sobre cómo opera la dinámica regla-excepción en este ámbito:

«La identificación de quienes ostentan un empleo público es la regla general. Los nombramientos de prácticamente todos los funcionarios públicos son publicados en los diarios oficiales y de general conocimiento. Solo cuando una ley expresamente autoriza la confidencialidad de la identidad del empleado público puede mantenerse ésta reservada, así como cuando pueda comprometer otros derechos constitucionales prevalentes.

El artículo 15.2 de la Ley de Transparencia, corroborando las anteriores afirmaciones, “con carácter general, y salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación que lo impida, se concederá el acceso a la



información que contenga datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano”.

Puede mantenerse la confidencialidad sobre datos personales, especialmente aquellos que faciliten la localización de las personas o de su centro de trabajo, cuando pueda comprometerse la integridad física de los empleados públicos, por ejemplo, en los casos de empleadas que tengan protección por razones de violencia de género.

Pero fuera de estos casos, no puede hablarse de que la identidad del empleado sea un dato personal que pueda el afectado oponerse a que se divulgue»

Recientemente en la meritada STS 769/2026 el Tribunal Supremo ha señalado que:

«En definitiva, la transparencia retributiva trasciende a las exigencias de transparencia activa que establece la LTAIBG en su artículo 8 y posibilita el acceso de la ciudadanía a información retributiva de los empleados públicos, sin perjuicio de los límites que imponen los artículos 14 y 15 de la LTAIBG, que habrán de ser ponderados de forma circunstanciada en cada caso, bajo la exigencia de su aplicación justificada y proporcionada a su objeto y finalidad de protección, y frente al que no cabe oponer de forma meramente genérica la protección de los datos identificativos de los empleados públicos afectados. Este no es un límite que pueda prevalecer, sin más, frente a la proclamada transparencia retributiva y el derecho de acceso a información de tal carácter que conlleva, sin perjuicio de la protección que pudieran merecer otros datos personales especialmente protegidos o no, pues la transparencia retributiva no autoriza la difusión indiscriminada de datos personales»

Así pues, de la doctrina y jurisprudencia expuestas se deriva que la regla del artículo 15.2 LTAIBG garantiza el acceso a los datos contenidos en las Relaciones de Puestos de Trabajo, catálogos o plantillas orgánicas de los organismos y entidades sujetos a la LTAIBG con identificación de los empleados o funcionarios públicos concernidos, así como el acceso a sus retribuciones; y únicamente puede ser excepcionada cuando las personas afectadas se encuentren en una situación de vulnerabilidad en la que sea razonable prever que la difusión de la información comporte un riesgo para su seguridad o implique una injerencia grave en la esfera de su derecho a la intimidad, circunstancias cuya concurrencia deberá justificarse debidamente en la resolución administrativa que deniega el acceso.

R CTBG
Número: 2026-0821 Fecha: 28/07/2026

Cód. Validación:
Verificación: <https://sede.consejodetransparencia.gob.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 13



10. En el presente caso, como quiera que la información solicitada -referida a retribuciones- no contiene datos especialmente protegidos y la entidad reclamada no ha justificado la concurrencia de una situación de vulnerabilidad del empleado público -estando además plenamente identificado- es claro que en este caso prevalece el principio general de transparencia retributiva y por ende procede estimar parcialmente la reclamación presentada en los términos acotados en el fundamento jurídico 6 de esta resolución.

III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede

PRIMERO: ESTIMAR parcialmente la reclamación presentada frente a la resolución de RENFE-OPERADORA EPE/MINISTERIO DE TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE.

SEGUNDO: INSTAR a RENFE-OPERADORA EPE/MINISTERIO DE TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE a que, en el plazo máximo de 10 días hábiles, remita al reclamante la siguiente información:

«El sueldo anual de (...) antes de ser cesado durante este año (sueldo base, complementos, variables y cualquier otra percepción), que percibía en su cargo de Director Operativo de Rodalies».

TERCERO: INSTAR a RENFE-OPERADORA EPE/MINISTERIO DE TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE 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 23.17](#), 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 octubre](#)⁸, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a23>

⁸ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20151002&tn=1#a112>



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-administrativa](#)⁹.

LA PRESIDENTA DEL CTBG

Fdo.: María de la Concepción Campos Acuña

R CTBG
Número: 2026-0821 Fecha: 28/07/2026

⁹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16718&p=20230301&tn=1#dacuarta>