

Vista la solicitud de información pública recibida a través del Portal de Transparencia de la AGE, registrada con el número **00001-00107536**, y en atención a los siguientes:

ANTECEDENTES

Primero. - En fecha 18 de agosto de 2025 tuvo entrada, en el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible (en adelante MITMS), una solicitud de acceso a la información pública al amparo de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante Ley 19/2013).

Segundo. - En fecha 19 de agosto de 2025 la solicitud se recibió en el Administrador de Infraestructuras ferroviarias (ADIF), iniciándose el plazo para su resolución previsto en el artículo 20.1 de la Ley 19/2013.

Tercero. - En la solicitud, formulada por D. [REDACTED], se indica lo siguiente:

"Buenos días, solicito la siguiente información:

Puntuación de todos los candidatos para la convocatoria de movilidad interadministrativa en Adif - Jefe de Área de operación especial y mantenimiento de estaciones (Código: INT23-02), en el caso de que por protección de datos no se pueda dar los nombres de los otros candidatos, requiero estos datos de manera anonimizada.

Por último, sueldo anual en 2025 de este puesto de trabajo, complemento que recibe por realizarse al menos en parte en Arabia Saudí y gasto en dietas desglosado por años entre 2023 y 2025 con los últimos datos disponibles a su vez desglosado por manutención, transporte, desplazamiento y alojamiento"

FUNDAMENTOS JURIDICOS

Primero. - La presente resolución se dicta en el marco de la Ley 19/2013, cuyo ámbito subjetivo de aplicación se establece en su Capítulo I.

Segundo. - La Ley 19/2013, en su artículo 12, regula el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendida, según el artículo 13 de la misma norma, como *"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". Por lo tanto, la Ley define el objeto de una solicitud de acceso a la información en relación con información que existe, por cuanto está en posesión del Organismo que la recibe, bien porque éste la ha elaborado, o bien porque obra en su poder por haberla obtenido en el desarrollo de sus funciones, en el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas.

RESPUESTA

Con respecto del primer apartado de la solicitud relativo a *"la Puntuación de todos los candidatos para la convocatoria de movilidad interadministrativa en Adif - Jefe de Área de operación especial y mantenimiento de estaciones (Código: INT23-02) (...)"*, procede indicar que:

En la convocatoria del proceso selectivo Código: INT23-02, el candidato objeto de evaluación obtuvo una puntuación de 93 puntos.

Con respecto al segundo apartado de la solicitud *en el que se solicita "sueldo anual en 2025 de este puesto de trabajo, complemento que recibe por realizarse al menos en parte en Arabia Saudí y gasto en dietas desglosado por años entre 2023 y 2025 con los últimos datos disponibles a su vez desglosado por manutención, transporte, desplazamiento y alojamiento"*.

Procede indicar que:

Es de aplicación lo dispuesto en la Ley 19/2013, en su artículo 8 "información económica, presupuestaria y estadística" que recoge la obligación de hacer pública la información con repercusión económica o presupuestaria relativa a: *"f) Las retribuciones percibidas anualmente por los altos cargos y máximos responsables de las entidades incluidas en el ámbito de la aplicación de este título. Igualmente, se harán públicas las indemnizaciones percibidas, en su caso, con ocasión del abandono del cargo."*

En primer término señalar que al solicitarse las retribuciones (en metálico y en especie) de un puesto concreto y determinado, dicha información produce una directa identificación de las retribuciones de la persona titular del mismo, sin que quepa disociarlas de la identidad del empleado, lo que produce su total reconocimiento, siendo por tanto que la información solicitada viene referida a datos de carácter personal y que a su vez afectan a la intimidad de la persona por lo que la privacidad de esta información es objeto de protección constitucional, así como a través de la Ley Orgánica de Protección

de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales y el Reglamento de Protección de Datos, señalando el citado reglamento que dato personal es toda información sobre una persona física identificada o identificable -el interesado- y que se considera persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente.

Ello obliga a efectuar una valoración ponderada entre el interés público que puede tener la divulgación de la información sobre retribuciones de un empleado público y el derecho a la protección de datos y a la intimidad de la persona afectada, pues la información solicitada no sólo afecta a la esfera profesional, sino también a la personal y a la vida privada.

Conforme los criterios conjuntos, en esta materia, establecidos por la Agencia Española de Protección de Datos y el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, en primer término se han de considerar las características del puesto al que se refiere la información, que no se corresponde con un puesto de órgano directivo, ni tiene status de personal directivo en la entidad conforme establece el apartado segundo del artículo 27 del Real Decreto 2395/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto de la entidad pública empresarial Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF), que determina como integrantes del personal directivo, los siguientes cargos:

"A efectos de lo dispuesto en el artículo 55.2 de la Ley de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, se considerarán como personal directivo del ADIF los Directores Generales, los Directores Gerentes de las Unidades de negocio y los Directores Corporativos."

El contenido del artículo 55.2 de la derogada Ley de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado ha sido objeto de integración normativa en una disposición posterior de igual rango, dictada en el marco de un proceso de modernización legislativa y sistematización del ordenamiento jurídico administrativo. Dicha disposición es la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que constituye actualmente el texto de referencia en materia de organización y funcionamiento del sector público estatal. En concreto, el Título II, Capítulo III, Sección 3.ª, relativo a las entidades públicas empresariales de ámbito estatal, recoge en su artículo 106.2, letra a) que el personal directivo de dichas entidades será determinado en sus estatutos, y su nombramiento se efectuará conforme a los criterios establecidos en el artículo 55.11 de la misma ley.

El puesto por el que se solicita acceso a su retribución, cuyo titular es perfectamente identificable, y, de hecho, está identificado por el solicitante de acceso, no ostenta la categoría de director general (nivel 30), ni se encuentra equiparado a los niveles correspondientes a cargos directivos de alta responsabilidad; situándose en un sexto nivel inferior en el ámbito organizativo, con un nivel de responsabilidad decreciente y siendo que su cobertura se ha provisto mediante un procedimiento reglado de convocatoria pública.

Tampoco concurre que se trate de un puesto de personal eventual, ni que ejerza funciones de confianza o asesoramiento especial.

Por todo ello, en el presente caso, la solicitud de acceso a información relativa a las retribuciones de un trabajador que, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 2395/2004, no ostenta condición de personal directivo debe ser objeto de limitación conforme a lo dispuesto en el artículo 15.3 de la Ley 19/2013. Dicho precepto establece que el acceso a información que contenga datos de carácter personal solo podrá concederse cuando, tras la correspondiente ponderación entre el interés público en la divulgación y los derechos del afectado, prevalezca el primero.

Establece el artículo *ut supra* que:

"Para la realización de la citada ponderación, dicho órgano tomará particularmente en consideración los siguientes criterios:

(...)

d) La mayor garantía de los derechos de los afectados en caso de que los datos contenidos en el documento puedan afectar a su intimidad o a su seguridad, o se refieran a menores de edad"

La retribución individual de un empleado público constituye, sin lugar a duda, un dato de carácter personal que afecta a su esfera de intimidad conforme a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 19/2013. Esta consideración ha sido avalada de forma reiterada tanto por la Agencia Española de Protección de Datos como por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, que en relación al acceso a datos salariales del personal al servicio de las Administraciones Públicas establece que *"cuando la información solicitada permite identificar a personas concretas, debe realizarse una ponderación entre el interés público en la divulgación y los derechos constitucionalmente protegidos del afectado"*.

En este contexto, y conforme al artículo 15.3 de la Ley 19/2013, se concluye que, en supuestos como el presente, en el que no concurren circunstancias

que justifiquen una mayor exigencia de transparencia, debe prevalecer la protección de los datos personales en atención a la defensa de derechos fundamentales como la intimidad y la privacidad del empleado frente al acceso indiscriminado a información retributiva individualizada. En este sentido, la Sentencia del Tribunal Constitucional 292/2000, de 30 de noviembre, establece que "el derecho fundamental a la protección de datos no se limita a los datos íntimos, sino que además alcanza a cualquier información personal cuyo conocimiento por terceros pueda afectar a los derechos del individuo, incluso si se trata de datos públicos o accesibles. Es por ello que la publicación de datos retributivos y económicos individualizados, especialmente cuando se refieren a una única persona dentro de una categoría profesional, constituye una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos personales, reconocido en el artículo 18.4 de la Constitución Española y desarrollado por el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD)".

La precitada STC 292/2000, establece las garantías del derecho a la intimidad de la persona y a la protección de sus datos personales, limitando la actuación de la administración en cuyo poder obren los datos, significando que:

"La garantía de la vida privada de la persona y de su reputación poseen hoy una dimensión positiva que excede el ámbito propio del derecho fundamental a la intimidad (Art. 18.1 C.E), y que se traduce en un derecho de control sobre los datos relativos a la propia persona... y comprende, entre otros aspectos, la oposición del ciudadano a que determinados datos personales sean utilizados para fines distintos de aquel legítimo que justificó su obtención" (...)

"la función del derecho fundamental a la intimidad del art. 18.1 C.E es la de proteger frente a cualquier invasión que pueda realizarse en aquel ámbito de la vida personal y familiar que la persona desea excluir del conocimiento ajeno y de las intromisiones de terceros en contra de su voluntad (STS 144/1999). En cambio, el derecho fundamental a la protección de datos persigue garantizar a esa persona un poder de control sobre sus datos personales sobre su uso y destino, con el propósito de impedir su tráfico ilícito y lesivo para la dignidad y derecho del afectado".

A mayor abundamiento, la Sentencia del Tribunal Supremo 1302/2024, de 21 de noviembre, establece con claridad que no es exigible incluir salarios individualizados en el registro retributivo cuando ello permite identificar directamente al trabajador, ya que el salario es un dato personal sensible.

Esta doctrina refuerza la necesidad de aplicar criterios de proporcionalidad en el tratamiento de información retributiva, especialmente cuando no se trata de personal directivo ni de puestos de especial exposición pública.

Por tanto, como ya ha quedado argumentado, la divulgación de la retribución de un puesto concreto y determinado que permite la identificación directa de la retribución de un trabajador no solo afecta a su esfera económica, sino que incide directamente en su derecho a la intimidad y a la protección de datos personales, lo que se produce al revelar información que forma parte de su situación personal y profesional. La exposición pública de estos datos, sin una justificación suficiente basada en el interés general, puede generar un perjuicio innecesario y desproporcionado, contrario a los principios de necesidad y mínima intervención que rigen el acceso a la información pública conforme al artículo 15 de la Ley 19/2013. En consecuencia, y conforme a los criterios interpretativos vigentes, se considera que, en el caso de personal no directivo, cuya posición no implica exposición pública, ni funciones de representación institucional, ni se trata de personal eventual o de asesoramiento especial, siendo que además, el puesto ha sido proveído mediante convocatoria pública, no concurren circunstancias que justifiquen la prevalencia del interés público en la divulgación frente al derecho fundamental a la protección de datos y a la intimidad.

A las motivaciones expuestas anteriormente, concurren en el presente caso, razones de seguridad, dado que las condiciones de retribución vienen directamente relacionadas con las condiciones de expatriación de los empleados en Arabia Saudí que no deben ser objeto de divulgación.

A la par que motivos de seguridad, confluyen razones comerciales y económicas que evitan la publicación de esta información por constituir parte de los costes económicos que tiene la actividad comercial en materia de bienes y servicios que se desarrolla internacionalmente en aquel país junto a terceros socios públicos y privados en calidad de contratistas. Información que de difundirse, atañe a la capacidad competitiva y a la posición negociadora en materia económica con el empresario principal, así como a procesos de toma de decisiones del contrato, provocando daños y perjuicios indebidos a un interés legítimo y jurídicamente protegido, lo que es una causa adicional que justifica la denegación del acceso, atendiendo al equilibrio entre el interés que pudiera tener divulgar esta información y la protección de otros bienes e intereses presentes como son la seguridad, las relaciones exteriores, los intereses económicos y comerciales, todo ello conforme al art. 14 Ley 19/2013, que determina límites al acceso en virtud de la protección de datos personales y otros bienes e intereses protegidos ya sean públicos o privados.

Por todo ello, que la solicitud de acceso a información relativa a las retribuciones de un trabajador que, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 2395/2004, no ostenta condición de personal directivo de la entidad, ni es personal eventual ni en funciones de confianza o asesoramiento especial y cuya posición se ha provisto mediante un procedimiento reglado de convocatoria pública, debe ser objeto de limitación conforme a lo dispuesto en el artículo 15.3 de la Ley 19/2013, al prevalecer el derecho del empleado público a la protección de sus datos personales y a su intimidad, así como el interés de la entidad pública empresarial en materia de seguridad de sus empleados expatriados en Arabia Saudí, y de sus intereses económicos y comerciales como contratista en aquel país, en virtud de lo establecido en el art. 14 de la Ley 19/2013 frente al interés en la divulgación.

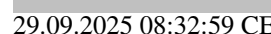
Se concluye, finalmente, que procede aplicar el límite previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley 19/2013, denegando el acceso a la información solicitada en el segundo párrafo, por tratarse de datos personales protegidos constitucionalmente, cuya divulgación vulneraría el derecho fundamental a la intimidad, recogido en el artículo 18, numerales 1 y 4, de la norma suprema, así como a la protección de datos personales del afectado, e intereses económicos y comerciales de su empresa.

Por cuanto antecede, se RESUELVE:

Conceder parcialmente el acceso, facilitando la información solicitada en el primer apartado de la solicitud de acceso referido a información de puntuaciones en un proceso selectivo efectuado mediante convocatoria pública, y denegando el acceso en relación con retribuciones de un trabajador.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso Administrativo (Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, y Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa), en el plazo de dos meses o, previa y potestativamente, reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en el plazo de un mes; en ambos casos, el plazo se contará desde el día siguiente al de la notificación de la presente Resolución.

Firmado electrónicamente por: 


29.09.2025 08:32:59 CEST

El Presidente de las E.P.E. ADIF y ADIF AV