

-20%

DE SUELDO PARA LOS 57
CONCEJALES DE MADRID

Bajamos el sueldo a los concejales y reforzamos la lucha contra la corrupción

Siete reglas para el mandato 2027-2031: rebajar un veinte por ciento la retribución de los cincuenta y siete concejales del Ayuntamiento y destinar ese ahorro, euro a euro, a dotar de medios reales a la Oficina Anticorrupción.

EN ESTE INFORME

- I Cada cifra se puede comprobar
- II Una escala que fija quien la cobra
- III Quince años en el mismo escaño
- IV Siete concejales por encima del millón
- V 196 puestos alrededor de 57 electos
- VI Las siete reglas de la propuesta
- VII El control del poder se paga con el propio poder
- VIII Tres frentes que hay que cerrar

1,04 M€

de ahorro anual al rebajar
un 20 % los 57 sueldos

106 %

de la Oficina
Anticorrupción se financia
con ese ahorro

196

puestos de designación
política alrededor de 57
electos

7

concejales en activo
superan el millón de euros
percibido

OBJETO Y MÉTODO

Cada cifra de este informe se puede comprobar

Este informe sostiene con datos oficiales, verificables y trazables una propuesta concreta: rebajar un veinte por ciento la retribución de los cincuenta y siete concejales de Madrid durante todo el próximo mandato y destinar íntegramente ese ahorro a financiar una Oficina Anticorrupción con plantilla, medios e independencia reales.

Alrededor de esa medida se articulan otras cinco reglas sobre la publicidad de las retribuciones, el tamaño del aparato de designación política, la dedicación efectiva de los electos, la duración de las carreras políticas y las puertas giratorias. Las siete forman un paquete cerrado que se explica por sí solo.

No es un documento de opinión. Cada cifra procede de una fuente pública identificada, y al final del informe figura la relación completa de fuentes con su fecha, para que cualquier persona pueda comprobarlas o rehacer el cálculo por su cuenta.

Todas las cifras deben interpretarse como **cifras suelo**. Siempre que un dato no estaba plenamente acreditado se ha

optado por la hipótesis más conservadora, la que arroja el importe más bajo. Lo realmente percibido es igual o superior. Ninguna cifra de este informe está inflada: todas se quedan cortas a propósito.

LAS CUATRO FUENTES

Uno. Relaciones oficiales de concejales de las corporaciones 2011-2015, 2015-2019, 2019-2023 y 2023-2027, que permiten reconstruir la antigüedad continuada en el escaño.

Dos. Acuerdo del Pleno de 27 de marzo de 2014 y cuadros anuales de retribuciones publicados por la Dirección General de Costes y Gestión de Personal.

Tres. Relación de puestos de trabajo, unidad de Grupos Políticos Municipales, cerrada a 31 de marzo de 2026, con nombre, puesto y retribución de todo el personal eventual.

Cuatro. Número de puestos y retribuciones de los órganos directivos, actualizado a 30 de septiembre de 2025.

CUÁNTO COBRA UN CONCEJAL

Una escala que fija quien la cobra

El acuerdo del Pleno de 27 de marzo de 2014 estableció un sistema que explica todo lo demás: la retribución de cada cargo municipal no se fija de forma independiente, sino como un porcentaje fijo de la del alcalde. Basta conocer un dato por ejercicio para reconstruir toda la escala, y los porcentajes no han variado desde entonces.

CARGO	% ALCALDE	BRUTO 2026
Alcalde	100,00 %	115.721,69 €
Presidente del Pleno y primer teniente de alcalde	97,90 %	113.291,41 €
Delegado de Área de Gobierno y portavoz	93,82 %	108.570,08 €
Concejal-presidente de distrito y delegado	91,78 %	106.209,35 €
Concejal sin responsabilidad de gestión	62,01 %	71.758,96 €

Escala vigente en 2026. Importes brutos anuales, excluida la antigüedad.

La evolución reciente es en sí misma un dato político. Entre 2020 y 2023 la corporación mantuvo congelada la retribución del alcalde en 108.517,80 euros, renunciando de forma expresa a los incrementos aprobados por el Estado. Desde 2024 ha encadenado tres subidas consecutivas: un dos por ciento en 2024, un dos y medio en 2025 en aplicación del Real Decreto-ley 14/2025 y un uno y medio adicional aprobado por la Junta de Gobierno el 15 de enero de 2026, con efectos retroactivos a 1 de enero.

En tres ejercicios el sueldo del alcalde ha subido 7.203 euros. Lo grave no es la cuantía: es que la decide quien la cobra.

EL PROBLEMA ES EL PROCEDIMIENTO

Esas subidas las aprueba la propia corporación que las percibe, sin fórmula objetiva, sin referencia externa y sin ningún anclaje a la realidad salarial de la ciudad. Un gobierno municipal puede congelarse el sueldo cuando le conviene políticamente y subírselo cuando el foco está en otra parte.

CARRERAS VITALICIAS

Quince años en el mismo escaño

El cruce de las cuatro últimas corporaciones establece con precisión cuánto lleva cada concejal en activo ocupando un escaño de forma ininterrumpida. El paréntesis de dos semanas entre el cese de una corporación y la sesión constitutiva de la siguiente no se computa como interrupción, porque

materialmente no lo es. Sí se señalan las interrupciones reales.

Fernando Martínez Vidal, decano del Pleno, accedió al escaño en 2011 en las listas del Partido Popular y desde 2019 ocupa el mismo escaño por VOX: quince años ininterrumpi-

dos, con cambio de partido pero sin abandonar la institución. **Paloma García Romero** figura novena por una interrupción de quince meses entre 2015 y 2016, pero es la decana absoluta en cómputo acumulado: fue concejala también entre 2003 y 2007 y entre 2007 y 2011, en torno a veinte años

en seis corporaciones. Y el bloque de 2015 reúne a seis concejales de dos formaciones distintas, tres del Partido Popular y tres de Más Madrid: la perpetuación no es un vicio de un partido, es un rasgo estructural del sistema.

CONCEJAL		GRUPO	DESDE	AÑOS CONTINUADOS
1	Fernando Martínez Vidal	VOX	11/06/2011	15,2
2	Almudena Maíllo del Valle	PP	17/01/2012	14,6
3	José Luis Martínez-Almeida Navasqués	PP	13/06/2015	11,2
4	María Inmaculada Sanz Otero	PP	13/06/2015	11,2
5	Álvaro González López	PP	13/06/2015	11,2
6	Rita Maestre Fernández	Más Madrid	13/06/2015	11,2
7	Ignacio Murgui Parra	Más Madrid	13/06/2015	11,2
8	Esther Gómez Morante	Más Madrid	13/06/2015	11,2
9	Paloma García Romero	PP	28/09/2016	9,9

Concejales en activo con mayor antigüedad continuada en el escaño. Cómputo a 20 de agosto de 2026.

Las trayectorias de ida y vuelta

Junto a las permanencias figuran las carreras circulares. Borja Carabante y Borja Fanjul salieron del Pleno a finales de 2016 y regresaron en 2019. Orlando Chacón estuvo entre 2016 y 2019, desapareció un mandato completo y volvió en

2023. Dolores Navarro fue concejala entre 2011 y 2015 y ha regresado ocho años después. Carlos Izquierdo, hoy portavoz del grupo popular, fue concejal apenas tres meses en 2011 y 2012 y ha vuelto doce años más tarde. El cargo cambia; la nómina pública no se interrumpe.

IV EL ACUMULADO RETRIBUTIVO Siete concejales por encima del millón



Combinando la antigüedad con la escala de cada ejercicio se obtiene la cifra que nadie publica: cuánto dinero público ha percibido cada concejal en activo a lo largo de toda su trayectoria. El modelo asigna a cada persona y a cada año el

cargo efectivamente desempeñado y, cuando no está acreditado, le atribuye el de concejal sin responsabilidad de gestión, el peor retribuido. El resultado es, de nuevo, un suelo.

CONCEJAL		GRUPO	ACUMULADO 2011-2026
1	Almudena Maíllo del Valle	PP	1.261.044 €
2	Rita Maestre Fernández	Más Madrid	1.218.693 €
3	José Luis Martínez-Almeida Navasqués	PP	1.207.886 €
4	María Inmaculada Sanz Otero	PP	1.104.693 €
5	Álvaro González López	PP	1.086.376 €
6	Fernando Martínez Vidal	VOX	1.062.810 €
7	Paloma García Romero	PP	1.022.971 €
8	Borja Fanjul Fernández-Pita	PP	991.911 €
9	Borja Carabante Muntada	PP	955.885 €
10	Ignacio Murgui Parra	Más Madrid	937.807 €
11	Engracia Hidalgo Tena	PP	828.440 €
12	Esther Gómez Morante	Más Madrid	805.490 €

Estimación del acumulado retributivo bruto. Cifras suelo calculadas con la hipótesis más conservadora en cada ejercicio.

Nunca ha tenido un cargo de gobierno. Siempre ha cobrado lo mínimo de la escala. Quince años después supera el millón.

EL CASO MARTÍNEZ VIDAL

La perpetuación en el cargo, por sí sola y sin ninguna responsabilidad remunerada adicional, produce esa cifra. Paloma García Romero, sumando sus mandatos anteriores a 2011, supera con holgura los dos millones.

Dos matices que conviene conocer para leer bien la tabla. El modelo **no descuenta** los regímenes de dedicación parcial, como el del setenta y cinco por ciento de Ignacio Murgui, que reducen el importe percibido. Y **tampoco suma** los trienios de antigüedad como funcionario ni las dietas por asistencia a consejos de empresas municipales y organismos autónomos, que lo aumentan. Los dos efectos operan en sentido contrario y refuerzan el carácter conservador de la estimación.

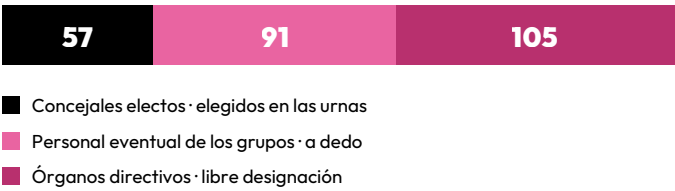
EL APARATO DE DESIGNACIÓN POLÍTICA

196 puestos alrededor de 57 electos



Quién ocupa el poder municipal

253 puestos políticos en total. Solo 57 han pasado por una urna.



Por cada concejal elegido hay 3,4 cargos designados

La retribución de los concejales es solo la parte visible. Alrededor de los cincuenta y siete electos existe una estructura de puestos de designación política, sin proceso selectivo y sin garantía alguna de mérito, cuya dimensión real desconoce la inmensa mayoría de los madrileños pese a estar publicada.

Personal eventual de los grupos

La relación de puestos de trabajo cerrada a 31 de marzo de 2026 identifica noventa y un puestos de personal eventual adscritos a los cuatro grupos municipales, con un coste conjunto de 5.642.140 euros anuales.

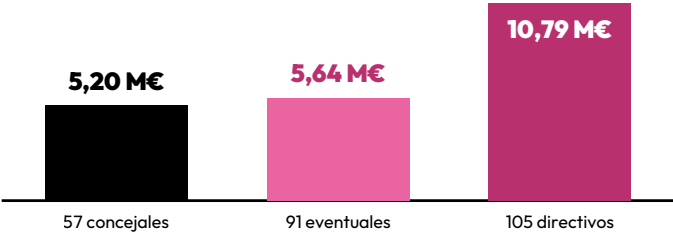
GRUPO	PUESTOS	COSTE ANUAL	POR CONCEJAL
Partido Popular	41	2.717.979 €	1,41
Más Madrid	21	1.287.304 €	1,75
Grupo Socialista	20	1.123.031 €	1,82
VOX	9	513.826 €	1,80
TOTAL	91	5.642.140 €	1,60

Relación de puestos de trabajo a 31 de marzo de 2026.



Cuánto cuesta cada capa

Coste anual bruto. Los cargos designados cuestan tres veces más que los electos.



21,6 M€ al año en el conjunto de la estructura política

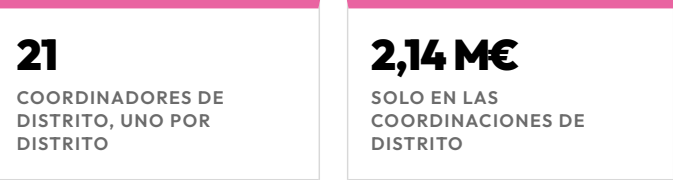
POR QUÉ ESTE RATIO ENGAÑA

El del Partido Popular parece bajo, pero no lo es: el grupo que sostiene al gobierno dispone además de todo el personal eventual de la Alcaldía, las ocho Áreas de Gobierno y las veintiuna Juntas de Distrito, que no figura en esta unidad de la RPT y multiplica varias veces esa cifra.

Órganos directivos

El documento de la Dirección General de Costes y Gestión de Personal, actualizado a 30 de septiembre de 2025, relaciona con nombre y apellidos los ciento cinco órganos directivos del Ayuntamiento y sus organismos autónomos: catorce coordinadores generales con 106.939,92 euros y noventa y un directores generales, secretarios generales técnicos, coordinadores de distrito y gerentes con 102.078,36 euros.

Veintiuno de esos puestos son coordinadores de distrito, uno por distrito, con algo más de dos millones de euros en conjunto. Son puestos de libre designación que se superponen al concejal-presidente electo, lo que plantea una duplicidad de estructura política en la administración desconcentrada que merece un debate propio.



V.3

EL RECICLAJE DE EXCARGOS

Quien pierde el escaño cambia de puerta



Cruzando las relaciones de concejales de los cuatro mandatos con la relación de puestos de trabajo vigente aparece un patrón que atraviesa a todos los partidos.

En el grupo popular figuran como personal eventual **Per-cival Manglano**, exconcejal y exconsejero de Hacienda de la Comunidad, y **Loreto Sordo, Isabel Rosell y Beatriz Eloorriaga**, las tres exconcejales, todas como vocales asesoras con 88.196,08 euros, además de **Martín Casariego**, exconcejal de Ciudadanos, con 65.709 euros. En Más Madrid, **Jorge**

García Castaño, exconcejal de Izquierda Unida y después de Más Madrid, con 63.134,12 euros. En el Grupo Socialista, **Ramón Silva**, exconcejal socialista, con la misma retribución. Y entre los directivos, **Silvia Elena Saavedra Ibarrondo**, exconcejala de Ciudadanos, es Directora General de Mayores, y **José Anierte Rueda**, exconcejal del mismo partido y delegado de área en 2019-2023, es Gerente de la Agencia para el Empleo, ambos con 102.078,36 euros.

7

exconcejales de cuatro partidos distintos siguen en la nómina municipal como asesores o directivos. **El patrón no es anecdótico: es estructural.** Es el retrato de una estructura que se fiscaliza a sí misma y que nadie de fuera audita.

VI

LA PROPUESTA

Las siete reglas de esta propuesta



Las dos primeras reglas son el núcleo de la propuesta: la rebaja y su destino. Las cinco restantes son las condiciones que la hacen creíble y verificable, porque una oficina bien dotada sirve de poco si el dato sobre el que ha de trabajar sigue siendo opaco. Se enuncian de forma completa, sin remitir a ningún otro documento.



1 La rebaja del veinte por ciento a los 57 concejales paga la Oficina

La retribución de los cincuenta y siete concejales del Ayuntamiento, sin excepción ni distinción de grupo, se reduce un veinte por ciento durante todo el mandato y el ahorro, 1.040.629 euros al año, se destina íntegramente y por reglamento a la Oficina Municipal contra el Fraude y la Corrupción, que pasa de seis a diez puestos y de 48.800 a 250.000 euros de presupuesto corriente.



2 Una Oficina con independencia real, no sobre el papel

Su responsable se elige por una mayoría reforzada de tres quintos del Pleno, con mandato de seis años no renovable y no coincidente con el mandato municipal. Su presupuesto queda garantizado por reglamento y no depende de la voluntad anual del gobierno. Su plantilla son funcionarios de carrera, nunca cargos de confianza. Rinde cuentas ante el Pleno y ante la ciudadanía, no ante el gobierno al que fiscaliza. Y su dirección no podrá percibir en ningún caso una retribución superior a la del alcalde.



3 Nómina municipal abierta, euro a euro

Publicación mensual, en formato reutilizable y con nombre y apellidos, de lo que percibe cada cargo electo, cada directivo y cada eventual: retribución bruta, complementos, dietas, indemnizaciones, tarjetas de gastos y vehículo o vivienda asignados. Con histórico acumulado desde el inicio de cada trayectoria, de modo que cualquiera pueda calcular lo percibido por una persona sin tener que reconstruirlo, como ha habido que hacer para elaborar este informe.



4 Censo público de asesores y tope a la plantilla eventual

Publicación del número total de puestos de confianza del Ayuntamiento, sus organismos autónomos y sus empresas municipales, con nombre, adscripción, función real, retribución, fecha de nombramiento y currículum. Porcentaje máximo de personal eventual sobre el total de la plantilla y prohibición expresa de que un eventual ejerza funciones reservadas a funcionarios.



5 Retribución vinculada a dedicación acreditada

El régimen de dedicación exclusiva exige acreditar dedicación efectiva. Publicación de las asistencias de cada concejal a Plenos, comisiones y juntas de distrito, con descuento automático y publicado por inasistencia injustificada. Se acaba la posibilidad de cobrar por no comparecer y se convierte en verificable lo que hoy es solo sospecha.



6 Límite temporal a la carrera política municipal

Máximo de tres mandatos consecutivos como cargo electo o directivo del Ayuntamiento, con publicación permanente de la antigüedad acumulada de cada uno. La medida no expulsa a nadie por decreto: introduce una renovación ordenada y previsible

y desactiva la formación de carreras vitalicias como las que este informe documenta.

7 Anclaje objetivo del sueldo y puertas giratorias con consecuencias

Concluida la rebaja, la retribución del alcalde y de los concejales se fija por una fórmula pública referenciada a un múltiplo del salario medio de la ciudad, con revisión automática y sin que el Pleno pueda votar en su propio beneficio. Se publican y limitan las dietas por asistencia a consejos de empresas municipales y organismos, con la regla de que ningún cargo perciba dos veces del mismo dinero público. Y se publica el destino profesional de todo cargo electo y directivo durante los dos años siguientes al cese, con incompatibilidad efectiva respecto de empresas adjudicatarias o del sector regu-

lado desde su área y pérdida de la indemnización por cese en caso de incumplimiento.

VII

LA CUENTA QUE LO CIERRA TODO

El control del poder se paga con el propio poder

VII.1

LA OFICINA QUE YA EXISTE

Seis personas para vigilar un presupuesto de 6.000 millones

Toda la plantilla de la Oficina Anticorrupción

Relación de puestos de trabajo a 31 de marzo de 2026. Seis puestos, uno de ellos cubierto por interinidad.

PUESTO	VÍNCULO	NIVEL
Director de la Oficina	Directivo	102.078 €
Consejero técnico	Funcionario	N30
Vocal asesora	Funcionaria	N30
Adjunta a unidad	Funcionaria	N22
Encargada de oficina auxiliar	Funcionaria	N18
Auxiliar de oficina	Interina	N16
TOTAL	6 puestos	48.800 € corrientes

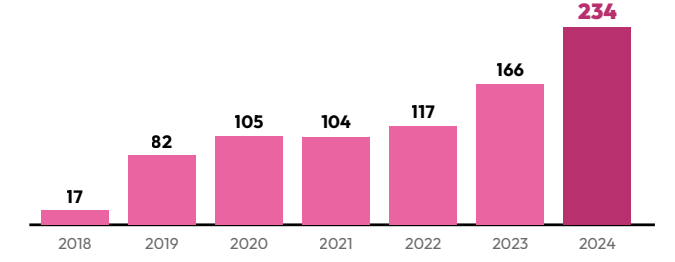
Para el personal funcionario la RPT solo publica el complemento específico, no la retribución total.

La Oficina se creó por acuerdo del Pleno de 23 de diciembre de 2016 y echó a andar el 31 de enero de 2018 con el nombramiento del magistrado jubilado y exfiscal general del Estado Carlos Granados, aprobado con los votos de Ahora Madrid y del Grupo Socialista. Su reglamento le atribuye plena autonomía y la adscribe al Pleno, no al gobierno. Sobre el papel, por tanto, ya es independiente.

En la práctica no lo es, por tres razones que el propio dato municipal deja a la vista. La primera es la **dotación**: toda la Oficina son seis puestos, uno de ellos cubierto por una interina, para fiscalizar un presupuesto municipal que ronda los seis mil millones de euros y una estructura de veintitún distritos, ocho áreas, cinco organismos autónomos y las empresas municipales.

Denuncias tramitadas cada año

El trabajo se ha multiplicado por catorce desde 2018. La plantilla no ha cambiado.



39 denuncias al año por cada persona de la Oficina

La segunda es el **presupuesto**: su capítulo de bienes corrientes y servicios se fijó en 48.800 euros anuales, de los cuales casi veinte mil corresponden a dietas de un Consejo Asesor cuyos vocales estaban pendientes de nombramiento. Con esa cantidad no se contrata una auditoría forense ni se paga una herramienta seria de análisis de datos.

La tercera es la **carga de trabajo**. En 2018 tramitó diecisiete denuncias. En 2024 tramitó doscientas treinta y cuatro, el doble de las previstas. El trabajo se ha multiplicado por catorce y la plantilla sigue siendo la misma. No hace falta sospechar de nadie para concluir que una oficina así no puede investigar en profundidad: le da el tiempo justo para registrar y archivar.

La Oficina Anticorrupción de Madrid no es independiente porque no puede permitírselo. Seis personas y 48.800 euros no fiscalizan seis mil millones.

EL DIAGNÓSTICO

Qué cambia la propuesta

No se trata de crear nada nuevo, sino de dotar de músculo y de blindaje a lo que ya existe. La plantilla pasa de seis a diez puestos, con cuatro perfiles técnicos de los que hoy carece por completo: derecho administrativo, auditoría de cuentas, informática forense y análisis de datos. El presupuesto corriente pasa de 48.800 a 250.000 euros, lo que permite contratar auditorías externas y sostener la defensa jurídica de quien denuncia.

Y se añaden las garantías de independencia que hoy faltan: responsable elegido por tres quintos del Pleno, mandato de seis años no renovable y no coincidente con el mandato municipal, presupuesto propio garantizado por reglamento

y plantilla de funcionarios de carrera, nunca cargos de confianza.

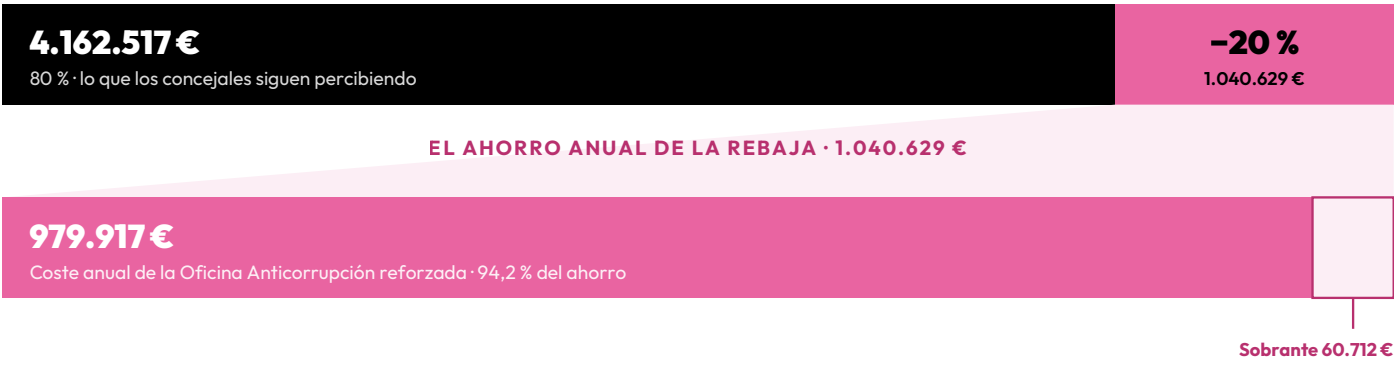
EL DIRECTOR NO PUEDE COBRAR MÁS QUE EL ALCALDE

Si los concejales se rebajan el sueldo un veinte por ciento, el alcalde pasa a percibir 92.577 euros. Sería un contrasentido que el director del organismo que los fiscaliza cobrase por encima. La retribución de la dirección se fija por tanto en **84.967 euros brutos**, la de un concejal-presidente de distrito tras la rebaja, con la regla expresa de que nunca podrá superar la del alcalde. Hoy el puesto está dotado con 102.078 euros: la propuesta también le baja el sueldo.

De la masa salarial del Pleno a la Oficina Anticorrupción

Recorrido completo del dinero. La franja magenta de la barra superior es la rebaja del veinte por ciento; abajo se despliega para mostrar en qué se convierte.

MASA SALARIAL ANUAL DE LOS 57 CONCEJALES · 5.203.146 €



EN EL MANDATO COMPLETO · ahorro 4.162.517 € coste de la Oficina 3.919.668 € · sobrante 242.848 €

Escala retributiva vigente de 2026 y composición actual del Pleno. El coste de la Oficina incluye la cotización empresarial a la Seguridad Social.

La objeción previsible a reforzar la Oficina es presupuestaria: dotarla de medios reales cuesta dinero. Estas dos tablas responden con una cifra. La rebaja del veinte por ciento sobre los cinco tramos de la escala libera 1.040.629 euros al año; la Oficina reforzada, con sus diez puestos y su presupuesto corriente multiplicado por cinco, cuesta 979.917. Sobran 60.712 euros.

CARGO	Nº	ACTUAL	TRAS -20 %
Alcalde	1	115.722 €	92.577 €
Presidente del Pleno y primera teniente	2	226.583 €	181.266 €
Delegados de área y portavoces	9	977.131 €	781.705 €
Concejales-presidentes y delegados	19	2.017.978 €	1.614.382 €
Concejales sin responsabilidad	26	1.865.733 €	1.492.586 €
TOTAL	57	5.203.146 €	4.162.517 €

Efecto de la reducción sobre cada tramo de la escala.

OFICINA ANTICORRUPCIÓN	PUESTOS	COSTE ANUAL
Dirección · tope: nunca por encima del alcalde	1	112.157 €
Técnicos superiores: derecho, auditoría, informática forense y datos	4	343.200 €
Técnicos e inspectores	3	190.080 €
Personal administrativo	2	84.480 €
Gastos corrientes, herramientas y auditorías externas	—	250.000 €
TOTAL	10	979.917 €

Dimensión mínima para investigar de verdad. La dirección se fija en 84.967 € brutos, la retribución de un concejal-presidente tras la rebaja.

Tres objeciones y su respuesta

Es demagogia, un gesto para la galería. No lo es cuando el dinero tiene un destino fijado por reglamento y auditable euro a euro. La rebaja no se disuelve en el presupuesto general: financia diez puestos y un programa de gasto identificados, cuya ejecución puede comprobar cualquiera.

No hay dinero para una oficina así. Sí lo hay, y está localizado. No exige una partida nueva ni recortar ningún servicio público: sale íntegramente de la retribución de quienes serán fiscalizados.

Con sueldos bajos, la política queda para quien tenga patrimonio. Es una objeción seria, y por eso la propuesta no se agota en la rebaja. La regla 7 fija la retribución mediante una fórmula pública referenciada al salario medio de la ciudad: no se trata de empobrecer el cargo, sino de que su sueldo deje de ser una decisión discrecional de quien lo cobra.

106 %

La rebaja genera **1.040.629 € al año** y la Oficina reforzada cuesta **979.917 €**. La financia íntegramente, con 60.712 € de saldo sobrante. **Ni un euro adicional del presupuesto, ni un recorte en servicios públicos.**

VIII

TRANSPARENCIA SOBRE ESTE INFORME

Lo que aún no hemos podido comprobar



Un informe que exige transparencia está obligado a ser transparente sobre sí mismo. Estas son las tres cosas que no hemos podido verificar del todo y que el lector debe conocer antes de citar cualquier cifra.

Uno. La escala salarial de 2011 a 2018

Los datos de 2019 a 2026 son oficiales y están verificados uno a uno. Los anteriores se han reconstruido deflactando con los incrementos generales aprobados para el sector público. Es un procedimiento razonable, pero no es el dato oficial: por eso las cifras acumuladas de la sección IV deben leerse como estimación conservadora y no como importe exacto.

Dos. El censo completo de asesores

Los noventa y un puestos de los grupos municipales están verificados uno a uno. Falta el personal eventual de la Alcaldía, las ocho Áreas de Gobierno y las veintiuna Juntas de Distrito, repartido en una treintena de ficheros distintos, y el de las empresas municipales, que sigue un circuito de publicidad aparte. La cifra real de asesores del Ayuntamiento es, por tanto, bastante mayor que la que aquí se ofrece.

Hemos solicitado ese censo completo por la vía del derecho de acceso a la información pública y publicaremos la respuesta, sea cual sea. Si el Ayuntamiento lo entrega, actualizaremos las cifras. Si no lo entrega, esa negativa será por sí sola la mejor prueba de que el censo de asesores debería ser público.

Tres. Las sustituciones a mitad de mandato

Las fechas de alta y baja de los concejales que entraron o salieron a mitad de mandato proceden de fuentes secundarias y están pendientes de certificación contra el fichero histórico de concejales desde 1979 del portal de datos abiertos. Afecta a días o semanas, no a años, pero conviene saberlo.

LO QUE ESTE INFORME DOCUMENTA PERO NO PROPONE

Las secciones III, IV y V dejan acreditados tres problemas que quedan fuera del alcance de esta propuesta y que dan para iniciativas propias: la ausencia de límite temporal a la carrera política municipal, la falta de un censo público de asesores con tope de plantilla eventual, y la inexistencia de un régimen efectivo de puertas giratorias que alcance también al reingreso como eventual o directivo del propio Ayuntamiento. Se documentan aquí porque explican el contexto, no porque se sometan a votación con esta propuesta.

DOS PERSONAS DISTINTAS

Silvia Saavedra Moreno, asesora del grupo popular, y Silvia Elena Saavedra Ibarrondo, Directora General de Mayores, son personas diferentes pese a la coincidencia parcial de nombre y apellido. Se advierte expresamente para evitar que la confusión se propague al citar este informe.

Si detecta un error en cualquier dato, escríbanos. Corregiremos y dejaremos constancia pública de la corrección.

§ FICHA TÉCNICA

Fuentes y trazabilidad del dato

DOCUMENTO	FECHA DEL DATO	QUÉ ACREDITA EN ESTE INFORME
Relaciones oficiales de concejales de las cuatro últimas corporaciones	Cada mandato	Antigüedad continuada e interrupciones. Base de las secciones III y IV
Acuerdo del Pleno sobre régimen retributivo del Alcalde, Concejales y órganos directivos	27/03/2014	Sistema de porcentajes fijos sobre el sueldo del alcalde
Retribuciones del Alcalde y de los Concejales, y acuerdo de incremento del 1,5 %	31/12/2025 y 15/01/2026	Escala oficial de 2025, verificación de los porcentajes contra 2019 y retribución vigente de 2026
Retribuciones brutas percibidas en nómina por cargos electos, ejercicio 2024	Ejercicio 2024	Contraste mes a mes de lo percibido, incluidos trienios
Relación de Puestos de Trabajo, unidad 35 Grupos Políticos Municipales	31/03/2026	Los 91 puestos de personal eventual con nombre, denominación y retribución
Número de puestos y retribuciones de los órganos directivos	30/09/2025	Los 105 órganos directivos con nombre, unidad y retribución
RPT de la Oficina contra el Fraude y comparecencias presupuestarias de su director ante el Pleno	2021, 2022 y 31/03/2026	Los 6 puestos reales de la Oficina y su presupuesto corriente de 48.800 €
Presupuestos Abiertos del Ayuntamiento de Madrid, programa 92222	2018-2024	Serie de denuncias tramitadas cada año, de 17 en 2018 a 234 en 2024
Nueve fuentes, todas de publicidad activa	2014-2026	Ninguna cifra procede de una filtración ni de una estimación no declarada

Documentos de acceso público, disponibles en el Portal de Transparencia y en el portal de datos abiertos del Ayuntamiento de Madrid.

6 → 10 PUESTOS EN LA OFICINA ANTICORRUPCIÓN	48.800 → 250.000 € PRESUPUESTO CORRIENTE, MULTIPLICADO POR CINCO	102.078 → 84.967 € SUELDO DEL DIRECTOR, SIEMPRE POR DEBAJO DEL ALCALDE	3/5 DEL PLENO PARA NOMBRARLO, MANDATO DE 6 AÑOS NO RENOVABLE
---	--	--	--

Cómo replicar el cálculo

El modelo se sostiene sobre una sola operación: para cada concejal y cada ejercicio se determina el cargo desempeñado, se le aplica el porcentaje de la escala y se multiplica por la retribución del alcalde de ese año. La suma da el acumulado. Cualquiera con la escala anual y la relación de cargos

llega al mismo resultado, que es exactamente lo que debe poder hacer un ciudadano sin pedir permiso a nadie.

El escenario de reducción aplica el veinte por ciento a los cinco tramos de la escala de 2026 por el número de concejales de cada uno. El coste de la Oficina usa retribuciones de mercado por perfil y un coeficiente de 1,32 de cotización empresarial.

§

Este informe es de uso libre. Puede reproducirse, citarse y remitirse a cualquier medio de comunicación citando la fuente. Los datos de partida están publicados en abierto y las tablas completas, con la relación nominal de los 91 puestos de personal eventual y los 105 órganos directivos, se descargan en independientespormadrid.org.

Menos sueldo para los concejales. Más medios contra la corrupción.

Esa es la propuesta, y es una cuenta que cuadra: la rebaja del veinte por ciento sobre los cincuenta y siete concejales paga entera la oficina que ha de fiscalizarlos. Los datos reunidos en este informe demuestran tres cosas con documentación oficial: que existen carreras políticas municipales de quince y veinte años que superan holgadamente el millón de euros acumulados; que alrededor de los cincuenta y siete electos hay ciento noventa y seis puestos de designación política que cuestan más de dieciséis millones de euros al año; y que la salida del escaño rara vez significa la salida de la nómina pública.

Nada de esto es ilegal. Todo esto es público. Y sigue ocurriendo justamente porque el único organismo que podría fiscalizarlo tiene seis personas y 48.800 euros al año. La propuesta ataca ese punto exacto: poner el dato donde cualquiera lo encuentre, atar la retribución a una fórmula que no dependa de quien la cobra, poner límite a la perpetuación y dotar de medios reales al organismo que ha de vigilar a quien gobierna.

Denunciarlo no basta. Esta propuesta convierte la denuncia en presupuesto: el dinero para investigar el fraude sale del sueldo de quienes deben ser investigados.