

## Mujeres y participación laboral en el Ayuntamiento de Barcelona, 1925-1950\*

### *Women and labor participation in Barcelona City Council, 1925-1950*

Marc GIL GARRUSTA  
Universitat Oberta de Catalunya

Joana Maria PUJADAS-MORA  
Universitat Oberta de Catalunya

#### RESUMEN

La creciente complejidad de las actividades estatales favoreció la expansión de sus departamentos administrativos y la ampliación de servicios relacionados con la enseñanza y el cuidado de las personas, generando nuevas oportunidades laborales para las mujeres urbanas en un contexto de menor nupcialidad y la emergencia de la *Nueva Mujer*. El objetivo de este artículo es analizar el proceso de incorporación masiva de las mujeres al Ayuntamiento de Barcelona a lo largo de tres regímenes políticos: dictadura de Primo de Rivera, Segunda República y franquismo, desde una perspectiva demográfica. Esta institución, fundamental por su amplia gama de competencias, experimentó un constante aumento en el número de funcionarias, sólo interrumpido por la depuración franquista de 1939. La creación de nuevos nichos laborales, principalmente en el cuerpo administrativo, impulsó esta tendencia, siguiendo la estela de lo sucedido en las administraciones europeas. Sin embargo, el esfuerzo republicano por la igualdad profesional fue impugnado por el régimen franquista, que introdujo restricciones al acceso de la mujer a través de la *cláusula de celibato*, sin precedentes en el consistorio barcelonés.

#### PALABRAS CLAVE

Administración pública; participación femenina; escalafón de funcionarios; cláusula de celibato; depuración de funcionarios.

#### ABSTRACT

The growing complexity of state activities favoured the expansion of its administrative departments, and the expansion of services related to education and care, generating new job opportunities for urban women in a context of lower marriage rates and the emergence of the *New Woman*. The aim of this article is to examine the mass incorporation of women into the Barcelona City Council throughout three political regimes: Primo de Rivera's dictatorship, the Second Republic and Franco's regime, from a demographic perspective. This institution, fundamental for its wide range of competencies, experienced a constant increase in the number of female civil servants, a trend only interrupted by Franco's purge in 1939. The creation of new labour niches, mainly in the administrative corps, boosted this trend, mirroring what happened in European administrations. However, while the Second Republic made efforts toward a certain professional equality, these advances were curtailed under Franco, who imposed restrictive measures like the *marriage bar*, a practice unprecedented in the history of city administration in Barcelona.

#### KEYWORDS

Public Administration; women participation; civil servants ladder-rank; marriage bar; purging of civil servants.

**CÓMO CITAR/ HOW TO CITE:** Marc GIL GARRUSTA y Joana Maria PUJADAS-MORA, "Mujeres y participación laboral en el Ayuntamiento de Barcelona, 1925-1950", *Rubrica Contemporanea*, vol. XIII, n. 28 (2024), pp. 85-109.

\*. Este artículo se enmarca en los proyectos de investigación PID2021-125227NB-I00. *El regionalismo franquista desde Cataluña: prácticas y discursos centripetos*. (Regiocat) y PID2021 -1280100B-I00. *Epidemias, estado y desigualdades socioeconómicas: predictibilidad y perdurabilidad, siglos XIX y XX* (EPI-DESIGUAL), ambos financiados por el Ministerio de Ciencia e Innovación: también se incluye en el proyecto WOM-LADDER, financiado por el programa *Research Accelerator* de la Universitat Oberta de Catalunya. Agradecemos a Anna Catharina Hofmann su atenta lectura y sus pertinentes consideraciones.



Artículo recibido el 1-10-2024 y admitido a publicación el 2-12-2024.

<https://doi.org/10.5565/rev/rubrica.432>

*Rubrica Contemporanea*, vol. XIII, n. 28, 2024  
ISSN. 2014-5748



La creciente complejidad de las actividades del Estado en sus diversos niveles favoreció la expansión de sus departamentos administrativos y, con ello, la ampliación de posibilidades laborales para las mujeres<sup>1</sup>. El proceso fue coherente con la evolución del mercado laboral en las primeras décadas del siglo XX, vinculada a la expansión del capitalismo y, sobre todo, al extraordinario desarrollo del sector terciario. Asimismo, esta expansión se reforzó con la paulatina incorporación de diversas innovaciones tecnológicas (taquígrafo, teléfono), que propiciaron el desarrollo de amplios departamentos de empleo de oficinas y constituyeron nichos profesionales para mujeres, sobre todo para las clases medias urbanas<sup>2</sup>. Estas ocupaciones emergentes requerían de cierto nivel de capacitación profesional. Gran parte de estos empleos fueron organizados como trabajos para jóvenes y con un horizonte temporal marcado por un eventual futuro matrimonio, una discriminación reforzada por las cláusulas de celibato, muy habituales en la administración, y por el avance de una clara división sexual del trabajo (trabajo productivo vs trabajo reproductivo) desde mediados del siglo XIX<sup>3</sup>. En cualquier caso, la aparición de estas especialidades ofrecía un horizonte laboral de mayor amplitud y diversidad para las mujeres en su participación en la administración, hasta entonces muy restringida a las profesiones asociadas a la enseñanza y al cuidado de las personas<sup>4</sup>.

Estos procesos coincidieron en el tiempo con cambios demográficos protagonizados por las mujeres. Además de la mejora de la esperanza de vida y del aumento de la supervivencia infantil<sup>5</sup>, se observa en las primeras décadas del siglo XX una disminución de la nupcialidad, y en consecuencia un aumento de la soltería definitiva, así como un incremento en la edad del matrimonio<sup>6</sup>. Todo ello provocó una prolongación del tiempo de permanencia de las mujeres en las familias de origen, lo que a su vez contribuyó a aumentar la presión económica sobre las mismas<sup>7</sup> y la necesidad de

86

---

1. Luis E. OTERO CARVAJAL y Nuria RODRÍGUEZ MARTÍN (eds.), *La mujer moderna: sociedad urbana y transformación social en España, 1900-1936*, Madrid, Catarata, 2022; Deborah SIMONTON, *A History of European Women's Work: 1700 to the Present*, Londres, Routledge, 1998; Linda L. CLARK, *The Rise of Professional Women in France: Gender and Public Administration since 1830*, Cambridge, Cambridge University Press, 2000; Helen GLEW, *Gender, rhetoric and regulation: women's work in the civil service and the London County Council, 1900-55*, Manchester, Manchester University Press, 2016.

2. Sharon HARTMAN STROM, *Beyond the typewriter: gender, class, and the origins of modern American office work, 1900-1930*, Urbana, University of Illinois Press, 1992, <https://doi.org/10.2307/369621>.

3. Joan W. SCOTT, "La mujer trabajadora en el siglo XIX", en Geneviève FRAISSE, Michelle PERROT y María Xosé RODRÍGUEZ GALDO (dirs.), *Historia de las mujeres en Occidente. El siglo XIX*, vol. 4, Madrid, Taurus, 1993, pp. 405-436; Mary NASH, "Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad y la definición del trabajo de las mujeres en la España del siglo XIX", en FRAISSE, PERROT y RODRÍGUEZ GALDO, *Historia de las mujeres en Occidente. El siglo XIX*, pp. 585-598; Cristina BORDERÍAS MONDÉJAR (ed.), *Género y políticas del trabajo en la España contemporánea: 1836-1936*, Barcelona, Universitat de Barcelona-Icaria, 2007.

4. Cristina BORDERÍAS MONDÉJAR, Mónica BORRELL CAIROL, y Tura TUSELL LATORRE, "El trabajo de las mujeres en el mercado laboral catalán: 1900-1936", en OTERO y RODRÍGUEZ MARTÍN, *La mujer moderna*, p. 185.

5. Vicente Pérez MOREDA, David S. REHER, y Alberto SANZ GIMENO, *La conquista de la salud. Mortalidad y modernización en la España contemporánea*, Madrid, Marcial Pons Historia, 2015

6. Pau MIRET GAMUNDI, "Primonupcialidad en España durante el siglo XX: evolución histórica y comportamientos generacionales", tesis doctoral, UNED, 2002, p. 38; Benito CACHINERO SÁNCHEZ, "La evolución de la nupcialidad en España (1887-1975)", *Reis*, n. 20 (1982), pp. 81-99, <https://doi.org/10.2307/40182923>.

7. Gloria NIELFA CRISTÓBAL, "La incorporación de las mujeres a los nuevos mercados laborales en España: secretarías y oficinistas, 1900-1936", en OTERO y RODRÍGUEZ MARTÍN, *La mujer moderna*, p. 101.

contribuir con su salario a la economía familiar. A la vez, su participación en el mercado laboral también les reportaba mayores cotas de independencia/autonomía personal, económica y social en la conformación de la denominada *Nueva Mujer*<sup>8</sup>.

El estudio de la participación de las mujeres en la Administración Pública es una materia incipiente en España, aunque no exenta de cierto recorrido, pues destacan varias publicaciones previas<sup>9</sup>. Sin embargo, el caso de la administración municipal no ha sido tratado monográficamente, lo que manifiesta la necesidad de avanzar en su análisis.

Proponemos un análisis desde una óptica cuantitativa a partir de la explotación de los denominados escalafones de funcionarios municipales, una fuente largamente olvidada en la historiografía sociopolítica, que ofrece una continuidad temporal detallada tanto para mujeres como hombres. En este sentido, este artículo viene a contribuir a una rica tradición historiográfica europea sobre la feminización de la Administración Pública. El proceso se inició en el siglo XIX, en el marco del desarrollo del Estado Liberal, y se intensificó y aceleró en el XX por las circunstancias indicadas anteriormente y, en parte también, como consecuencia de las contiendas bélicas mundiales y la consiguiente escasez de mano de obra para la administración<sup>10</sup>.

El objetivo del artículo es analizar el proceso de incorporación masiva de las mujeres a la administración pública a partir del caso de estudio del Ayuntamiento de Barcelona en un período que abarca tres regímenes políticos diferenciados (dictadura de Primo de Rivera, 1925-1930; período de la Segunda República, 1931-1939 y régimen franquista, 1939-1975). Con ello se pretende contrastar el modo en que los diversos contextos históricos condicionaron la presencia de mujeres en la administración municipal barcelonesa. De este modo, será posible determinar si la promesa republicana de un mejor, más diverso e igualitario horizonte profesional tuvo alguna concreción en la participación de las mujeres en el consistorio barcelonés, o si la tuvo la conservadora concepción de la figura femenina por parte del régimen franquista.

En este sentido, se mostrará la evolución del marco normativo que posibilitó a las mujeres acceder plenamente a la Administración, observando las modulaciones legales en cuanto a acceso, permanencia y desarrollo profesional a lo largo de la primera mitad del siglo XX. A continuación, se estudiará la evolución del volumen, la estructura por edades, las edades de acceso y el destino socioprofesional de las funcionarias, con el fin de determinar también los patrones de segregación horizontal y vertical en la



---

8. Estelle B. FREEDMAN, “The New Woman: Changing Views of Women in the 1920s”, *The Journal of American History*, 61/2 (1974), pp. 372-393, <https://doi.org/10.2307/1903954>.

9. Como Gloria FRANCO RUBIO, *La incorporación de la mujer a la Administración del Estado, Municipios y Diputaciones, 1918-1936*, Madrid, Subdirección General de la Mujer, 1981; Cristina BORDERÍAS MONDÉJAR, *Entre líneas: trabajo e identidad femenina en la España contemporánea: la Compañía Telefónica, 1924-1980*, Barcelona, Icaria, 1993, y Consuelo FLECHA GARCÍA, *Las primeras universitarias en España, 1872-1910*, Madrid, Narcea, 1996, o más recientemente y desde una perspectiva general y amplia, el ya citado OTERO y RODRÍGUEZ MARTÍN, *La mujer moderna*.

10. En parangón con nuestro estudio destacamos los trabajos de Meta ZIMMECK, *Strategies and stratagems for the employment of women in the British Civil Service, 1919–1939*, Londres, *Historical Journal*, 1984, así como los ya citados CLARK, *The rise of professional women in France* y GLEW, *Gender, Rhetoric and Regulation*.

administración municipal de Barcelona entre 1925 y 1950. Además, se analizarán específicamente los efectos de la depuración sobre el funcionariado<sup>11</sup>.

El consistorio barcelonés se muestra, en este sentido, como un fructífero termómetro para medir la participación de la mujer en la Administración Pública en el siglo XX. Se trata de un caso muy relevante. Probablemente, el Ayuntamiento de Barcelona fue, durante todo el período analizado, la corporación municipal más importante de España, tanto en lo que se refiere al volumen de aplicación de sus competencias como al número de funcionarios en activo y a la extensión de los servicios municipales desarrollados, dado que debía gestionar una de las sociedades más complejas del país –desarrollada por la evolución socio-económica de la ciudad y su entorno a lo largo de los siglos XIX y XX–, así como la más numerosa, con una población que fue creciendo de los 710.000 habitantes de 1920 a los 1.200.000 registrados en 1950<sup>12</sup>.

## Fuentes

Las fuentes principales para este estudio son los escalafones de funcionarios del Ayuntamiento de Barcelona de los años 1925, 1930, 1934, 1942 y 1950. Un escalafón es el listado de todos los miembros de una corporación, ordenados jerárquicamente y clasificados en categorías profesionales, tomando en cuenta la antigüedad y los méritos adquiridos de cada uno de los individuos en ellos listados, disponibles en las páginas de la *Gaceta Municipal de Barcelona*. Analizaremos los escalafones disponibles con anterioridad al estallido de la Guerra Civil, los de 1925, 1930 y de 1934, y dos inmediatamente posteriores al fin de la contienda: el primero del consistorio franquista, una vez institucionalizado el *nuevo régimen* y completada la depuración preceptiva, de 1942, y el segundo de 1950, con el régimen franquista ya plenamente consolidado. Es pertinente tomar en cuenta la cesura que supuso la Guerra Civil española y la posterior depuración franquista del funcionariado por el impacto que tuvo en la incorporación y el normal desarrollo de la carrera profesional del funcionariado<sup>13</sup>.

Los cinco escalafones objeto de estudio, además del nombre y los apellidos del funcionario, así como la categoría profesional que ocupaba en el momento de su elaboración, nos ofrecen otros datos de interés, como la fecha de incorporación al Ayuntamiento y la fecha de acceso a la categoría profesional ocupada en ese escalafón

11. Para un análisis en extenso del proceso depurador en el consistorio barcelonés, ver Marc GIL GARRUSTA, *Barcelona al servei del Nuevo Estado. Depuració a l'Ajuntament durant el primer franquisme*, Vic, Eumo, 2017.

12. Esta preeminencia derivaba de su proceso histórico: en primer lugar, como capital de una de las regiones más industrializadas del país, que produjo una sociedad urbana altamente compleja, y en segundo lugar, por condensar en un reducido espacio los grandes problemas sociales, vinculados a un acelerado proceso de transformación económica, y a su condición de centro de recepción de migración laboral proveniente de las zonas rurales de Cataluña y España. Por último, fue una urbe alejada de los centros de decisión política, que había desarrollado históricamente una identidad política y cultural propia y generado unas elites económicas que, aunque fieles al Estado, tenían intereses particulares, a veces concomitantes con el poder central, otras con voluntad autónoma del mismo y que trataron, en diversos períodos, de liderar alternativas descentralizadoras al modelo estatal español, para lo que a menudo el Ayuntamiento fue su único instrumento institucional real. Véanse Manel RISQUES (ed.), *Història de l'Ajuntament de Barcelona*, vol. 2. De l'ocupació napoleònica a l'actualitat, Barcelona, Ajuntament de Barcelona, 2008, y Manuel ARRANZ, Ramón GRAU y Marina LÓPEZ, *Documents de treball per a la carta municipal. Barcelona: anàlisi històrica del règim municipal*, Barcelona, Ajuntament de Barcelona, 1987.

13. Todos los escalafones analizados se publicaron en la *Gaceta Municipal de Barcelona*.

(Tabla 1). Igualmente, aunque solo a partir del escalafón de 1934, se indicó la fecha de nacimiento de cada funcionario/a.

Tabla 1. Información contenida en los escalafones del Ayuntamiento de Barcelona, 1925-1950

AÑO	Nombre y apellidos	Fecha de acceso al Ayto.	Fecha de acceso al cargo actual	Fecha de nacimiento	Modo de acceso al cargo actual
1925					
1930					
1934					
1942					
1950					

Para abordar los objetivos del artículo, se analizarán los escalafones de manera agregada mediante una óptica transversal o de momento, propia de la disciplina de la demografía. Esto implica utilizar una aproximación estadística descriptiva y similar a la que se emplea para el análisis de los censos de población, ya que el contenido de los escalafones refleja un stock de población, aunque solo incluya a la población en edad activa. Es, por lo tanto, un análisis que se fundamenta en la descripción de la estructura por edades, sexos y su cruce con las categorías profesionales. Estas categorías vienen determinadas por el tipo de personal que muestra si el puesto en la Administración tenía un desempeño más técnico o manual y por negociado de adscripción.

En este sentido, el Ayuntamiento de Barcelona organizó su cuerpo de funcionarios en cuatro grupos de personal: el grupo del *Cuerpo Administrativo*, los “encargados del estudio, tramitación y el despacho de los asuntos de carácter administrativo encomendados a las oficinas municipales, tanto si se exige como no, título profesional”; el grupo del *Cuerpo Facultativo o Técnico*, aquel al que, según las leyes y reglamentos, “corresponda idoneidad facultativa o técnica, cualquiera que sea su clase, para el ejercicio de su cargo”, y a quienes se exigirá el título profesional correspondiente “siempre que lo haya dentro de la actividad”; el grupo del *Cuerpo de personal Subalterno*, un grupo de funcionarios de “nombramiento consistorial que, con carácter permanente, a las órdenes directas de la Alcaldía, de las Comisiones o del personal de los Grupos anteriores, preste servicio secundario” en los diversos servicios municipales (un grupo, este último, que también se define en las ordenanzas municipales por pasiva “[se considerará subalterno] cuando no figure de una manera expresa y taxativa en la clasificación de personal administrativo o bien técnico que en los artículos correspondientes establecen”)<sup>14</sup>; por último, está el *Cuerpo de la Guardia o Policía Urbana*, constituido por los miembros contratados específicamente para ese cuerpo<sup>15</sup>.

Es preciso destacar que, para contextualizar las magnitudes y los datos relativos a las funcionarias del Ayuntamiento de Barcelona, se mostrarán, siempre que sea estadísticamente relevante, junto con los datos agregados para la totalidad del cuerpo de funcionarios. En determinados casos, se ofrecerá también una comparación específica con los datos correspondientes al sector masculino del funcionariado, con el fin de

14. “Reglamento general de empleados”, en *Gaceta Municipal de Barcelona* [en adelante, GMB], 1936 y 1941, ARXIU HISTÒRIC DE LA CIUTAT DE BARCELONA [en adelante, AHCB].

15. Hasta 1936, sólo se contemplaban tres grupos de personal, dado que hasta entonces los miembros de la Guardia Urbana eran considerados parte del grupo del Personal Subalterno. La importancia que iría adquiriendo con el tiempo el cuerpo de la Guardia Urbana, tanto numéricamente como por la peculiaridad de su desempeño, establecieron la conveniencia de distinguirlos de personal subalterno y constituirlos en un grupo de personal diferenciado.

proporcionar una visión más completa y contrastada de las diferencias por sexos susceptibles de ser interpretadas como diferencias por género<sup>16</sup>.

### Las mujeres en la legislación de la Administración Pública

En España, la incorporación de la mujer en la Administración del Estado siguió unas pautas similares a las que se observan en los países europeos centrales, aunque se produjo con unas décadas de retraso. Esto es así porque, mientras que en la mayor parte de los países del continente la incorporación de la mujer a la Administración Pública había empezado en las postrimerías del siglo XIX, en España no llegaría hasta la segunda década del siglo XX. Ahora bien, la legislación española, aún con ciertas restricciones para el acceso de mujeres a la función pública, no incorporó en su marco normativo *cláusulas de celibato*, muy habituales en los países europeos, antes de la primera Guerra Mundial y durante el período de entreguerras. Es más, el período republicano muestra un esfuerzo normativo (al menos en el ámbito local) por eliminar distinciones de sexo en la incorporación de las mujeres a la Administración. En este sentido, podría afirmarse que España y Francia destacaron como excepciones europeas en la introducción de cláusulas legales que hicieran incompatible la función pública con el matrimonio. Esta excepción sería quebrada con la llegada de la dictadura franquista, la cual incorporó inmediatamente dichas cláusulas a su legislación, para no abandonarlas hasta 1961<sup>17</sup>.

90

En todos los países, la participación de las mujeres en los diversos cuerpos de la Administración estuvo muy mediatizada por la legislación vigente, que fue adaptándose en el transcurso del tiempo según nuevas necesidades y coyunturas. En este sentido, el punto de inflexión en la legislación española se produjo con la entrada en vigor de la Ley del Estatuto de Funcionarios de 1918, la cual establecía por primera vez que “la mujer podrá servir al Estado en todas las clases de la categoría auxiliar” y establecía que su ingreso “se verificará siempre previos los mismos requisitos de aptitud exigidos a los varones”<sup>18</sup>.

En el posterior reglamento de aplicación de la ley, de septiembre del mismo año, donde “se acomodan y disciplinan [...] todos los preceptos de la Ley que hacen referencia a la organización general de la Administración”, se consolidarían con algún matiz las disposiciones apuntadas. En el ámbito administrativo, el artículo 5º abría (y circunscribía) el acceso de la mujer a los cargos de Auxiliar de tercera clase “mediante oposición libre [...] entre quienes, cualquiera que sea su sexo, hayan cumplido dieciséis años y posean la nacionalidad española”. Por otro lado, en el artículo 17º se consignaba la posibilidad, ya bastante extendida en la administración, de incorporación de las mujeres en los niveles técnicos “por cualquiera de los modos que establece este Reglamento, siempre que reúna las condiciones que en él se señalan y se someta a las mismas pruebas de aptitud exigidas a los varones”. Aunque potencialmente el redactado del artículo permitía el acceso a cualquier categoría profesional técnica de la administración, el legislador, seguidamente, acotaba su extensión y dejaba en manos de los ministerios la posibilidad de “mediante

---

16. Joan W. SCOTT, “Gender: Still a Useful Category of Analysis?” *Diogenes*, 57(1) (2010), pp. 7-14, <https://doi.org/10.1177/0392192110369316>.

17. “Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer”, *Boletín Oficial del Estado*, n. 175, 24-7-1961.

18. “Ley del Estatuto de Funcionarios”, *Gaceta de Madrid*, n. 205, 24-7-1918.

disposiciones especiales [...] exceptuarse de la anterior disposición aquellos cargos que, por su índole singular, no debe desempeñar una mujer”<sup>19</sup>.

En definitiva, la ley y su posterior reglamento abrían el acceso de las mujeres a la Administración Pública en el ámbito administrativo, pero restringiéndolas a las categorías profesionales de auxiliares y negándoles la posibilidad de acceso a categorías profesionales superiores, aunque estuviera previsto que se pudieran proveer plazas por concurso libre. Esta restricción también suponía, de hecho, una limitación, o al menos una ralentización, de las posibilidades de promoción laboral de las mujeres dado que la entrada a la administración las relegaba a las últimas posiciones del escalafón administrativo. En el ámbito local, los reglamentos de empleados municipales pautaron estrictamente los mecanismos de ascenso laboral, y si bien se contemplaban las promociones internas, solo se reservaba una parte de las plazas disponibles al acceso por concurso<sup>20</sup>. La limitación de plazas de ascenso disponibles y el peso de los criterios de antigüedad y posición en el escalafón añadieron dificultad a las posibilidades de progresión laboral de las mujeres.

Hasta 1918, y en lo que se refiere a las administraciones municipales, la participación de las mujeres se concentraba fundamentalmente en dos ámbitos claramente definidos, y acordes con lo que se consideraban los *espacios naturales* de desempeño de la mujer: la educación preescolar/primaria y el cuidado de las personas. Se trataba, por tanto, de nichos laborales cualificados que requerían de formación previa y habían sido normativizados por el Estado en la segunda mitad del siglo XIX a partir de la Ley de Instrucción Pública de 1857, de la Ley de Sanidad de 1855 y de sus respectivos despliegues<sup>21</sup>. Ambas leyes permitieron y facilitaron el acceso de las mujeres (en especial de las de clase media) a unos niveles formativos inéditos hasta la fecha, así como su posterior incorporación a los distintos niveles de la Administración del Estado.

En general, los Reglamentos de empleados municipales recogieron la legislación estatal y dieron curso a la incorporación femenina en los términos establecidos en ella. Así, en el Reglamento del Ayuntamiento de Barcelona de 1925 se recogía explícitamente que la categoría de *Escribientes*, la más baja de las del *Cuerpo administrativo*, podría acoger a empleados de “ambos sexos”. Además, se establecía una nueva categoría profesional, bajo el nombre de “señoritas auxiliares”, estrictamente femenina, que “prestarán servicios análogos a los de Escribiente”<sup>22</sup>. Es pertinente consignar, en este sentido, que los reglamentos de 1933 y 1936 suprimieron esta distinción y agruparon a todos los funcionarios que prestaban los mismos servicios, indistintamente de su sexo, en la categoría de *Escribientes*<sup>23</sup>, con lo que desapareció la categoría de *señoritas auxiliares*. El Ayuntamiento republicano eliminó *de facto* de sus reglamentos las distinciones de sexo

---

19. “Reglamento para la aplicación de la Ley de Bases a los Cuerpos Generales de la Administración civil del Estado y a los cuerpos subalternos de la misma”, *Gaceta de Madrid*, n. 251, 8-9-1918, pp. 246 y ss.

20. “Reglamento general de empleados del Ayuntamiento de Barcelona”, años 1925, 1933, 1936 y 1941, en *Gaceta Municipal de Barcelona*.

21. Es pertinente consignar el caso de las matronas, profesión regulada desde la Real Cédula del 21 de julio de 1750 y reglamentada a partir de la Real Orden de 21 de noviembre de 1861.

22. “Reglamento general de empleados del Ayuntamiento de Barcelona”, en *Gaceta Municipal de Barcelona* de 1925, p. 518.

23. “Reglament general d’empleats de l’Ajuntament de Barcelona”, 1933, en *Gaceta Municipal de Barcelona* de 1933, p. 543 y “Reglamento general de empleados del Ayuntamiento de Barcelona”, en *Gaceta Municipal de Barcelona* de 1936, p. 6.



precedentes e impuso una misma categoría profesional y una misma consideración para todo el funcionariado.

En el reglamento de 1941, el régimen franquista introdujo elementos específicamente referidos a las mujeres, que condicionaron las eventuales futuras incorporaciones de éstas a la administración municipal. En ese reglamento, se exigía, para ingresar al “Cuerpo de Auxiliares Administrativos del Ayuntamiento de Barcelona”, además de los requisitos compartidos con los varones, “acreditar la fe de soltería o de viudez el personal de sexo femenino”. Se establecía, como criterio general, que sólo se contratarían a mujeres solteras o viudas. Así se concretaba en los reglamentos municipales lo avanzado ya a principios de 1938 en el Fuero del Trabajo, que en su apartado II.1 aseguraba que se “libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica”<sup>24</sup>.

La dictadura franquista abolía así los avances hacia la igualdad de sexo que había introducido el consistorio republicano e imponía la concepción tradicional de la mujer, cuya tarea principal se circunscribía al sostén del hogar. Consecuentemente, se concebía el trabajo femenino, y en concreto el trabajo en la administración, como un estadio temporal y provisional, hasta alcanzar el matrimonio, momento en el cual deberían abandonar su vida profesional para dedicarse en exclusiva a la vida marital. Conforme a esa concepción, el reglamento especificaba que “en lo sucesivo” no podrían ingresar como empleadas del Ayuntamiento de Barcelona “las mujeres casadas, sino únicamente para cubrir vacantes de Maestras o Profesoras y Comadronas”<sup>25</sup>.

Estas disposiciones colocaban a las mujeres ante el dilema de elegir entre su carrera profesional y su vida personal, dado que la legislación sobre el empleo en la administración no permitía compatibilizarlas. De hecho, el Reglamento de Funcionarios de la Administración Local de 30 de mayo de 1952 era taxativo en cuanto al destino de las empleadas municipales en el momento en que contrajeran matrimonio, al establecer que “pasarán a la situación de excedencia especial”, un tipo de excedencia que “no computará a ningún efecto, ni dará derecho a percibo de haber alguno”. Como compensación a la pérdida de derechos, inscrita en la lógica paternalista del Estado franquista, se preveía ofrecer a las funcionarias recién casadas el abono de “tantas mensualidades como años de servicio hubiere prestado en la Administración local”<sup>26</sup>.

En cualquier caso, conviene consignar que estas disposiciones, conocidas conceptualmente por la literatura académica como *marriage bar* o *cláusulas de celibato* no fueron privativas del régimen franquista<sup>27</sup>. Las encontramos en muchos países europeos, y no sólo en regímenes autoritarios. Como se ha apuntado, la inexistencia de cláusulas de celibato en España en el período 1918-1939 podría considerarse más bien una excepción a la norma europea, de la que únicamente Francia se mantuvo alejada<sup>28</sup>. En sentido contrario, se pueden citar dos ejemplos opuestos de regímenes europeos. En

24. “Fuero del Trabajo”, BOE de 10-3-1938, p. 6.179.

25. “Reglamento general de empleados del Ayuntamiento de Barcelona”, *Gaceta Municipal de Barcelona*, 1941, p. 435.

26. “Reglamento de funcionarios de la Administración Local”, BOE n. 180, de 18-6-1952.

27. Ver estudios comparativos y de caso en Irene MOSCA y Robert E. WRIGHT, “Economics of Marriage Bars”, *GLO Discussion Paper*, 933 (2021); Deirdre FOLEY, ““Their proper place”: women, work and the marriage bar in independent Ireland, c. 1924–1973”, *Social History*, 47/1 (2022), pp. 60-84, <https://doi.org/10.1080/03071022.2022.2009692>.

28. CLARK, *The Rise of Professional Women in France*.

el Reino Unido, las cláusulas de celibato se impusieron a principios del siglo XX, y se desactivaron posteriormente por las necesidades de mano de obra durante la Primera Guerra Mundial. Tras el final del conflicto, se reintrodujeron progresivamente, lo que provocó un recurrente y enconado debate sobre la pertinencia de mantenerlas. Sería con el estallido de la Segunda Guerra Mundial cuando estas cláusulas se eliminarían definitivamente de la legislación laboral del país<sup>29</sup>. En Alemania, y a pesar de que el artículo 128 de la Constitución de Weimar de 1919 establecía que “todos los ciudadanos sin distinción serán admitidos en cargos públicos de acuerdo con la ley y según sus cualificaciones y logros”, algunos *Länder* mantuvieron regulaciones, implantadas con anterioridad, que permitían el despido de funcionarias casadas. En un mismo sentido, en las postrimerías de la República de Weimar y con la crisis económica mundial como telón de fondo, el Gobierno conservador de Brüning generalizó en 1932, para el conjunto del Estado, la posibilidad de despedir a las funcionarias si su sustento económico estaba asegurado. Un año después, el régimen nazi no dudó en endurecer la ley y convirtió en obligación lo que hasta entonces era una mera posibilidad, mediante “una disposición permanente en la Ley de la Función Pública de 1937”<sup>30</sup>. Solo con la Ley Federal de la Función Pública de 1953 estas cláusulas quedarían definitivamente abolidas de la legislación federal alemana<sup>31</sup>.

### **Evolución temporal del funcionariado e incorporación de las mujeres al Ayuntamiento de Barcelona<sup>32</sup>**

A lo largo del período estudiado, entre 1925 y 1950, podemos observar un incremento progresivo del funcionariado municipal del consistorio barcelonés, pese al profundo impacto que el proceso de depuración franquista tuvo en su escalafón. Entre las dos fechas se produjo un aumento en el volumen de funcionarios del 39,61%: de los 4.620 de 1925 a los 6.450 de 1950. Como se observa en la *Gráfica 1*, este aumento tuvo diferentes ritmos. En los primeros nueve años y hasta el último escalafón disponible antes de la Guerra Civil, el consistorio barcelonés pasó de tener 4.620 funcionarios a contar con 5.933 en 1934. Entre 1925 y 1930 el aumento es más lento, aunque después se acelera y dobla su ritmo entre 1930 y 1934. Así, en el primer tramo la Administración municipal crece en poco menos que 400 personas, mientras que en el segundo, entre 1930 y 1934, lo hace en más de 900, lo que equivale a un incremento de un 18% en 4 años. Con todo, el aumento de personal de la Administración municipal en números absolutos esconde un nivel de renovación de personal muy superior. La incorporación de nuevos funcionarios en el período 1925-1930 ascendió a 881, mientras que la del período 1930-1934 fue de



29. GLEW, *Gender, rhetoric and regulation*, pp. 170 y ss.

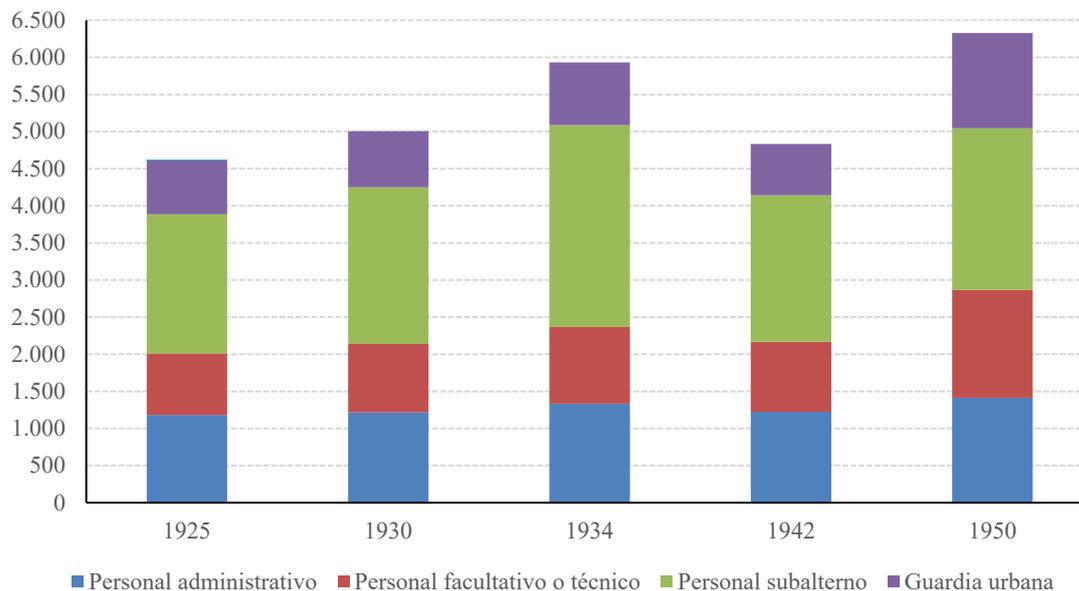
30. Walter JELLINEK, Ernst von CAEMMERER, y Wilhelm GREWE, “Zur Gleichberechtigung der Geschlechter im Beamtenrecht: Drei Stellungnahmen”, *Archiv des öffentlichen Rechts* 76 (N.F. 37), n. 2 (1950), pp. 138-48.

31. Celina WINDBIEHL, “Vom weiblichen ‘Beamten’ zur ‘Beamtin’”. Die Frau im deutschen öffentlichen Dienst gestern und heute”, en Sarah BANHARDT, Jolanda GRÄBEL-FARNBAUER y Carlotta ISRAEL (eds.), *Frauenordination in der Evangelischen Kirche in Deutschland. Interdisziplinäre Perspektiven*, Stuttgart, Kohlhammer, 2023, p. 125.

32. Todas las cifras presentadas en este apartado, así como en los siguientes, se derivan de estimaciones basadas en los escalafones descritos en el apartado de fuentes, lo cual se indica también en los pies de los gráficos correspondientes. Con el objetivo de aligerar la redacción, el texto menciona únicamente los años específicos de los escalafones utilizados y omite su referencia documental completa.

casi 1.200, un aumento de más de 2.000 funcionarios contratados entre 1925 y 1934. Eso implica, entre nueva contratación y sustitución de funcionarios que abandonaron su cargo por diversos motivos (esencialmente jubilación o traspaso), una renovación de personal del 35%, al final del periodo.

Gráfica 1. Evolución del número de funcionarios/as en el Ayuntamiento de Barcelona, 1925-1950



F.: Elaboración propia a partir de los escalafones del Ayuntamiento de Barcelona de 1925, 1930, 1934, 1942 y 1950.

El descenso del número de funcionarios observado en 1942 es consecuencia de la Guerra Civil y de la posterior depuración que impuso el régimen franquista, la cual hizo retroceder el volumen de funcionarios a números anteriores a 1930. El escalafón de 1942 cuenta con 4.832 funcionarios, un poco más de un millar menos de los que presentaba el de 1934. Estos datos reflejan claramente el alcance del proceso depurador franquista. Se puede contextualizar de modo más preciso si descontamos del escalafón de 1942 a los 526 funcionarios que entraron al servicio del Ayuntamiento de Barcelona desde 1939, antes de la elaboración del escalafón. Todos ellos ya estaban seleccionados en el marco del sistema de filtración del régimen franquista, donde la prueba de la adhesión al bando sublevado era el requisito indispensable para optar a la plaza<sup>33</sup>. Sin estos 526 nuevos funcionarios, el escalafón de 1942 se habría situado por debajo del volumen de funcionarios de 1925 y representado una disminución del 28%<sup>34</sup>.

La reducción de funcionarios municipales tras la Guerra Civil se recuperó ampliamente en la década de 1940. Si comparamos el volumen de funcionarios en el escalafón de 1942 con el de 1950, observamos un aumento de 1.616 (un 33,49% más). Sin embargo, tomando como referencia las fechas de entrada de funcionarios y añadiendo a esa última cifra los 526 funcionarios que se incorporaron entre 1939 y 1942, el resultado

33. Julio ARÓSTEGUI (ed.), *Franco: la represión como sistema*, Barcelona, Flor del Viento Ediciones, 2012; Josefina CUESTA BUSTILLO (ed.), *La depuración de funcionarios bajo la dictadura franquista (1936-1975)*, Madrid, Fundación Francisco Largo Caballero, 2009.

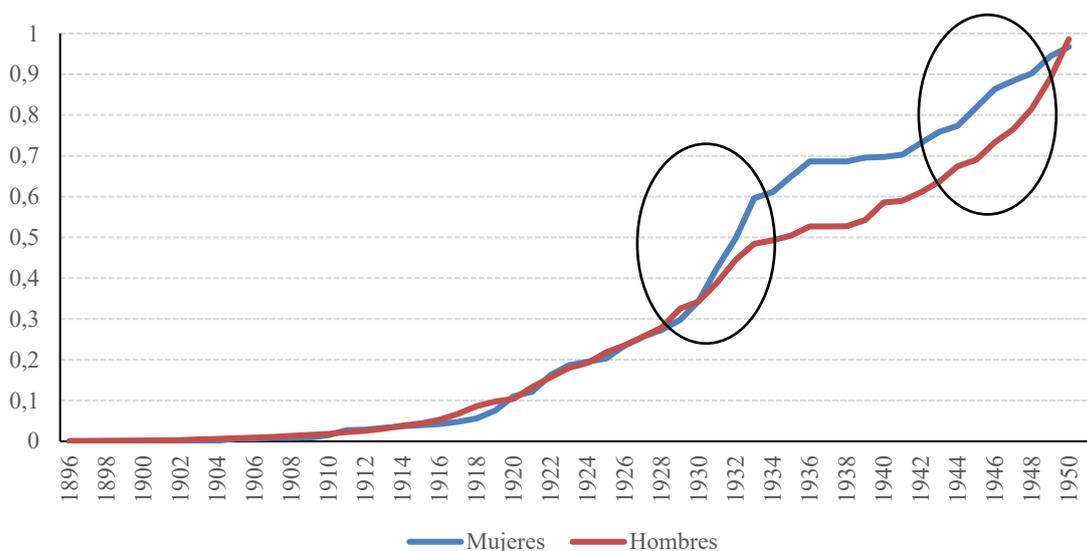
34. Es el porcentaje diferencial entre 1930 y 1942 sin los contratados desde 1939. La mayor parte, cerca de 1.000, son destituciones. Del resto de funcionarios que no aparecen, se desconocen los motivos (podría tratarse de decesos, funcionarios que no desean incorporarse, exilio...), y se requeriría un nivel de análisis que queda fuera del alcance de este artículo.

es que en los diez primeros años del régimen franquista se incorporaron a la administración municipal 2.144 funcionarios, estrictamente filtrados por el régimen, lo que supone un aumento del 49,79%. Dicho de otro modo, un tercio de los 6.450 funcionarios de 1950 fueron contratados bajo los criterios de explícita adhesión al Movimiento Nacional, una operación que supuso una profunda recomposición de la administración municipal barcelonesa.

La participación femenina en el cuerpo de funcionarios municipales sigue en gran medida el patrón observado para el conjunto de funcionarios, aunque presenta algunas singularidades. Al analizar en detalle el volumen de funcionarias del consistorio barcelonés, se observa un fuerte crecimiento de la presencia femenina desde 1925 a 1950, que pasó de 236 funcionarias a 733, un crecimiento del 211% en 25 años. En cambio, el número de funcionarios varones aumentó un 30,41% en el mismo período, al pasar de los 4.384 de 1925 a los 5.717 de 1950. Este progresivo aumento modificó, de modo inequívoco, el peso relativo de cada uno de los sexos en la Administración municipal. Si en 1925 las mujeres representaban un 5,3% del total de los funcionarios municipales del consistorio, en 1950 alcanzaban el 12,8%.

En esta evolución se detectan dos grandes fases de aceleración en la contratación de personal femenino (*Gráfica 2*). La primera abarca el período entre 1930 y 1934, cuando se produjo un aumento del 60,87% de funcionarias, que pasaron de 322 a 529 en cuatro años. A diferencia de los datos apuntados para el conjunto de los funcionarios, la incorporación femenina en este período fue para nuevos empleos, prácticamente no se sustituyeron funcionarias salientes por jubilación o deceso. Es, pues, un incremento neto. Así, si entre 1925 y 1930 hubo 83 incorporaciones, en el período 1930-1934 las incorporaciones se duplicaron, con la entrada de 197 funcionarias, todas ellas o bien en plazas de nueva creación o bien en sustitución de hombres que dejaron sus puestos, pero prácticamente nunca en reemplazo de otras mujeres.

*Gráfica 2.* Porcentaje acumulado de funcionarias y funcionarios por año de entrada en el escalafón de 1950.



F.: Elaboración propia a partir del escalafón del Ayuntamiento de Barcelona de 1950. De las 733 mujeres registradas en el escalafón, se desconoce la fecha de acceso al ayuntamiento en 24 casos. En el caso de los hombres, se desconoce en 82 de un total de 5.699.

Posteriormente, entre 1942 y 1950, se observa otro período de fuerte aceleración, con un aumento del 49% en el número de funcionarias contratadas, un incremento en

términos absolutos de 242 personas. En ambas fases, el destino mayoritario de las funcionarias fue, como se ha apuntado, a engrosar los negociados del *cuerpo administrativo* y el de maestras. No obstante, así como en el primer período el número de maestras contratadas superó a las administrativas, en el segundo, el número de contrataciones para el cuerpo *administrativo* dobló al de las contratadas para la enseñanza primaria. En este caso, una parte del incremento, la mitad aproximadamente, vino a sustituir a las funcionarias cesadas en el marco del proceso depurador. La otra mitad se puede considerar incremento neto en relación a trabajos desempeñados por mujeres, dado que no hay sustitución directa. En todo caso, se produciría sustituyendo a parte de los depurados (o personal saliente) varones.

### **Progreso de la feminización en la categorización profesional en el Ayuntamiento de Barcelona**

Como se ha expuesto, el conjunto de funcionarios municipales se clasificaba en cuatro grupos de personal, diferenciados por actividad: personal subalterno, administrativo, facultativo/técnico y Guardia Urbana. En todo el período, el cuerpo que siempre presentó un mayor volumen de funcionarios fue el de *personal subalterno*, que congregaba casi el 50% del conjunto del funcionariado municipal: el 44% del total en 1925, el 47% en 1930 y el 50% en 1934. Posteriormente, tras la depuración de funcionarios, la proporción de personal subalterno se redujo al 48% en 1942. Tanto en términos porcentuales como en números absolutos, el volumen de este cuerpo retrocedió a cifras de 1930.

96

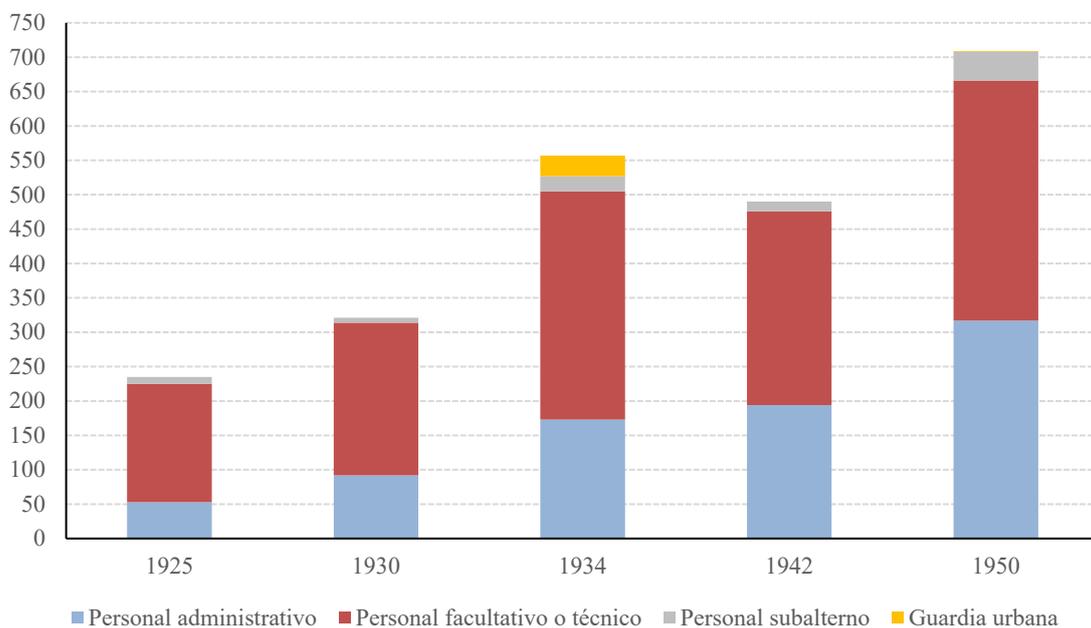
Por su parte, el cuerpo de *Personal facultativo o técnico* se muestra muy estable a lo largo del período analizado, siempre alrededor del 18% del conjunto de funcionarios. La mayor representación proporcional de este cuerpo se produce en 1942, tras la depuración, con un 19,5%, y es el cuerpo que sufrió un menor impacto de ella, pues únicamente se destituyó a un centenar de funcionarios. Finalmente, el cuerpo de *personal administrativo* muestra una evolución descendente a lo largo del período analizado, ya que pasa de representar el 37,5% del conjunto de los funcionarios al 32% en 1934 y 1942. La depuración en este cuerpo es relevante, dado que se produjeron más de 600 destituciones, lo que implicó un descenso a la misma proporción que tenía en 1934. En términos absolutos, ese descenso es muy remarcable ya que, tras la depuración, el cuerpo se situaría incluso por debajo del número de funcionarios registrado en 1925.

De igual manera que hemos observado diferencias de volumen entre los colectivos femenino y masculino de funcionarios municipales, la distribución de hombres y mujeres en los diferentes cuerpos o grupos profesionales tampoco es equitativa. Como puede observarse en la *Gráfica 3*, la mayor parte de las mujeres, en todo el período, forman parte del personal facultativo o técnico, porque en un número muy significativo (3 de cada 4 en 1925 y 2 de cada 3 en los escalafones de 1930 y 1934) se emplearon en los servicios educativos y de asistencia y cuidado de las personas. Sería este grupo el que sufriría un mayor impacto depurador. Por su parte, el grupo del personal administrativo muestra un crecimiento constante a lo largo del tiempo analizado, coherente con la ampliación de nichos laborales para mujeres en el ámbito administrativo a lo largo del primer tercio del siglo XX, y un impacto del proceso depurador muy leve, como detallaremos más adelante.

La evolución de la composición femenina en los diferentes grupos profesionales no puede entenderse sin los cambios producidos en la legislación española respecto a las posibilidades de incorporación de las mujeres a la Administración del Estado. En este

sentido, podemos ver el impacto de la ley de 1918 en 1925, en cuyo escalafón se constata la existencia de 233 funcionarias. La inmensa mayoría de ellas, 164, se distribuyen entre el negociado de *Cultura*, con 103 funcionarias (44% del total), que en su práctica totalidad son maestras de enseñanza primaria, y en el negociado de *Sanidad e Higiene*, con 64 funcionarias (27% del total), con la categoría profesional de comadronas. Por su parte, la Escuela Municipal de Música disponía de 18 funcionarias como profesoras e instrumentistas. Solo 53 del total de las funcionarias municipales de 1925 (un 22%) ocupaban categorías profesionales del *cuero administrativo*, todas ellas contratadas con posterioridad a la *legalización* de la participación de las mujeres en las categorías administrativas del Estado, una cifra debida a seis años de incorporaciones femeninas, lo que equivale a la entrada de casi nueve funcionarias por año en el ayuntamiento.

Gráfica 3. Evolución del número de funcionarias mujeres por tipología en el Ayuntamiento de Barcelona, 1925 - 1950



F.: Elaboración propia a partir de los escalafones del Ayuntamiento de Barcelona de 1925, 1930, 1934, 1942 y 1950.

Ahora bien, si analizamos el escalafón de 1934, podremos observar cómo el peso de las funcionarias se ha modificado sustancialmente, aunque no su distribución. En 1934 encontramos a 527 funcionarias, lo que supone más del doble de la participación femenina respecto al escalafón de 1925. El negociado con mayor volumen de empleadas continuó siendo el de *Cultura*, con 230 funcionarias (43% del total de funcionarias), tras incorporar a 148 mujeres desde 1925, todas ellas como maestras de primaria. Por su parte, el negociado de *Sanidad e Higiene* contaba con 86 funcionarias (16%), la mayor parte en la categoría profesional de comadronas, aunque se empieza a apreciar la presencia de enfermeras y de auxiliares prácticos. El cambio más relevante, sin embargo, se produce en el negociado de *cuero administrativo*, que en 1934 cuenta con 159 funcionarias, más un 300% de las que había en 1925.

De este modo, se observa que lenta, pero progresivamente, el *cuero administrativo* se convirtió en el sector con mayor volumen de mujeres contratadas como funcionarias municipales. En 1950, en cuyo escalafón se contabilizan 733 mujeres, cerca de 347 de ellas trabajaban en las categorías profesionales de carácter administrativo en diversos negociados del consistorio, lo que representaba un 45% del total de funcionarias

municipales. Tras los primeros años del *nuevo régimen*, el volumen de funcionarias de los dos grupos sería el más parejo de todo el período analizado: el escalafón de 1950 acoge a 377 mujeres en el facultativo y 347 en el administrativo<sup>35</sup>.

Finalmente, hay que insistir en que la presencia de mujeres en el cuerpo de *personal subalterno* es testimonial. Esto se explicaría porque este cuerpo comprendía trabajos de vigilancia y control o manuales (construcción, jardinería, mataderos...) que, en algunos casos, requerían un esfuerzo físico considerable. Como sabemos, la legislación española vigente sólo contemplaba categorías profesionales aptas para mujeres en los cuerpos administrativo y técnico. Las pocas mujeres que formaron parte del grupo de *personal subalterno* siempre estuvieron vinculadas a los espacios educativos y del cuidado de las personas; eran funcionarias encargadas de cantinas escolares o el pequeño grupo de desinfectadoras, empleadas en dependencias de salud o vinculadas. Por último, sólo cabe consignar la inexistencia de personal femenino en el grupo de la *Guardia Urbana* considerado, durante todo el período, como no apto para mujeres. De hecho, en Barcelona no se abrió el acceso de las mujeres al cuerpo de la Guardia hasta 1979, ya en período democrático<sup>36</sup>.

La evolución y distribución del funcionariado masculino es harto diferente, tal y como se observa en la *Gráfica 4*. En este caso, el volumen de *personal administrativo y técnico* se mantuvo bastante constante a lo largo del período analizado, si bien éste último muestra un interesante repunte entre 1942 y 1950, gracias a la incorporación de personal destinado a la orquesta municipal (como músico y profesor) y de un importante contingente de técnicos (delineantes, portamiras, geómetras...) destinados al negociado de *Servicios técnicos*. Esta masiva contratación de *personal técnico* acabaría situando a este grupo, por primera vez en el período, a la altura, en volumen, del grupo de *personal administrativo*.

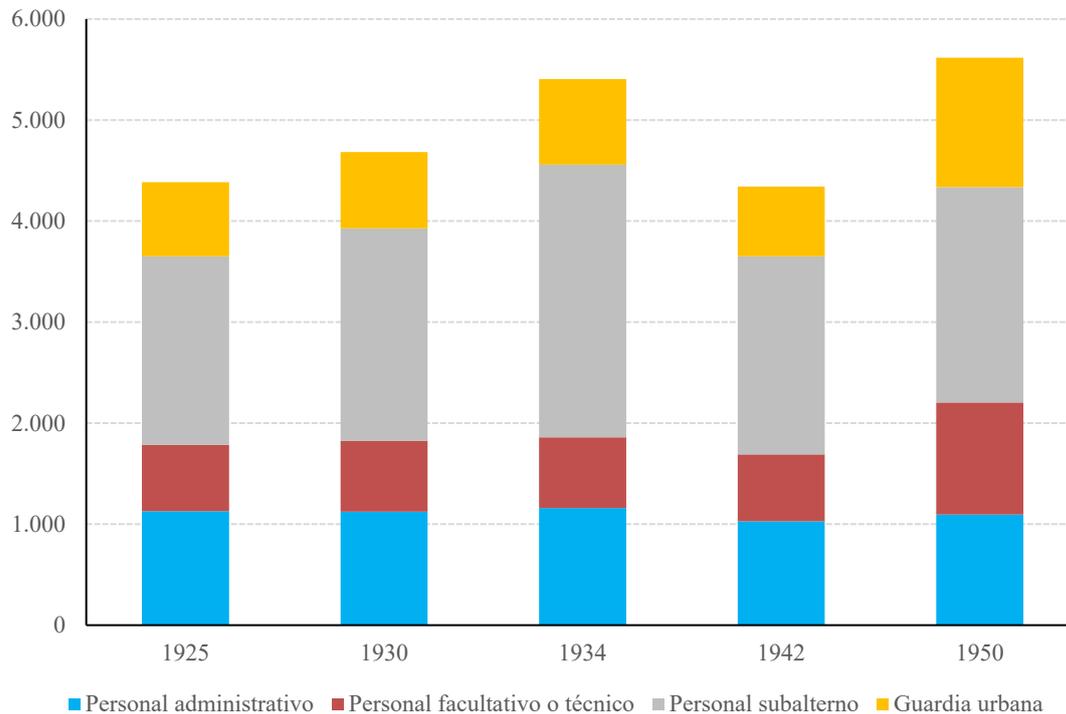
Por lo que respecta al *personal subalterno*, se observa un comportamiento más variable. Se muestra persistentemente como el grupo de personal más numeroso. Esto se debe a que en él se acogen algunos de los negociados más numerosos de la corporación municipal barcelonesa, en su mayoría exclusivamente masculinos, como Matadero, Mercados, Cementerios, Talleres municipales o Portereros. Asimismo, en la *Gráfica 4* podemos reconocer un fuerte ascenso entre 1925 y 1934, al pasar de 2.051 a 2.721, como reflejo de un refuerzo de aquellos negociados, así como un fuerte descenso posterior. No debe olvidarse que éste es el grupo que recibió el mayor impacto depurador, al ver reducido su número a un poco menos de 800 personas, un volumen propio de 1930. Finalmente, este grupo muestra una leve recuperación entre 1942 y 1950, pero aumenta en solo una cuarta parte de los funcionarios que habían sido destituidos respecto a 1934.

---

35. Lucía PRIETO BORREGO, *Mujer, moral y franquismo: del velo al bikini*, Málaga, Universidad de Málaga (UMA), 2018; José María BEASCOECHEA GANGOITI y Luis Enrique OTERO CARVAJAL, *Las nuevas clases medias urbanas: transformación y cambio social en España, 1900-1936*, Madrid, Catarata, 2015; Jesús DE JUANA y Julio PRADA RODRÍGUEZ (eds.), *Nuevas perspectivas en el estudio de la mujer durante el franquismo*, Madrid, Sílex, 2017.

36. Elena COBLER MARTÍNEZ, "Dos contribuciones sobre mujer y policía. El trabajo de la mujer policía". *Revista Catalana de Seguretat Pública*, 27 (2014), p. 113.

Gráfica 4. Evolución del número de funcionarios hombres por tipología en el Ayuntamiento de Barcelona, 1925-1942



F.: Elaboración propia a partir de los escalafones del Ayuntamiento de Barcelona de 1925, 1930, 1934, 1942 y 1950.

En relación al cuerpo de la *Guardia Urbana*, sus números absolutos muestran un ligero incremento hasta 1934. Este tenue avance esconde una fuerte renovación de personal del cuerpo, que acogió la mitad de los nuevos ingresos del período 1925-1934, en su inmensa mayoría nuevas contrataciones que debían suplir la salida (normalmente por jubilación) de un grueso parecido de personal. El leve descenso que se observa para 1942 tampoco muestra con exactitud la profundidad del proceso depurador en este cuerpo, dado que se ve compensada por una fuerte incorporación de personal nuevo desde 1939. Aun así, su número se reduce en casi 200 agentes. En contraste, la fuerte aceleración en el último tramo de nuestro estudio, 1942-1950, refleja con precisión el salto cuantitativo en incorporación de personal a la *Guardia urbana*, dado que ahí se concentra más del 70% de los nuevos funcionarios contratados en el consistorio en ese período, un hecho especialmente destacable dadas sus claras connotaciones políticas. Tras la Guerra Civil, el Ayuntamiento franquista de Barcelona renovó casi en su totalidad el cuerpo de la Guardia Urbana, por cuanto 987 de los 1.246 miembros con que contaba el cuerpo de Policía Municipal en el escalafón de 1950 fueron contratados entre 1939 y 1950, siempre bajo el filtro rector de demostrar una indudable adhesión al *Movimiento Nacional*. Se garantizaba así la absoluta lealtad de las fuerzas del orden municipal a las jerarquías del nuevo régimen.

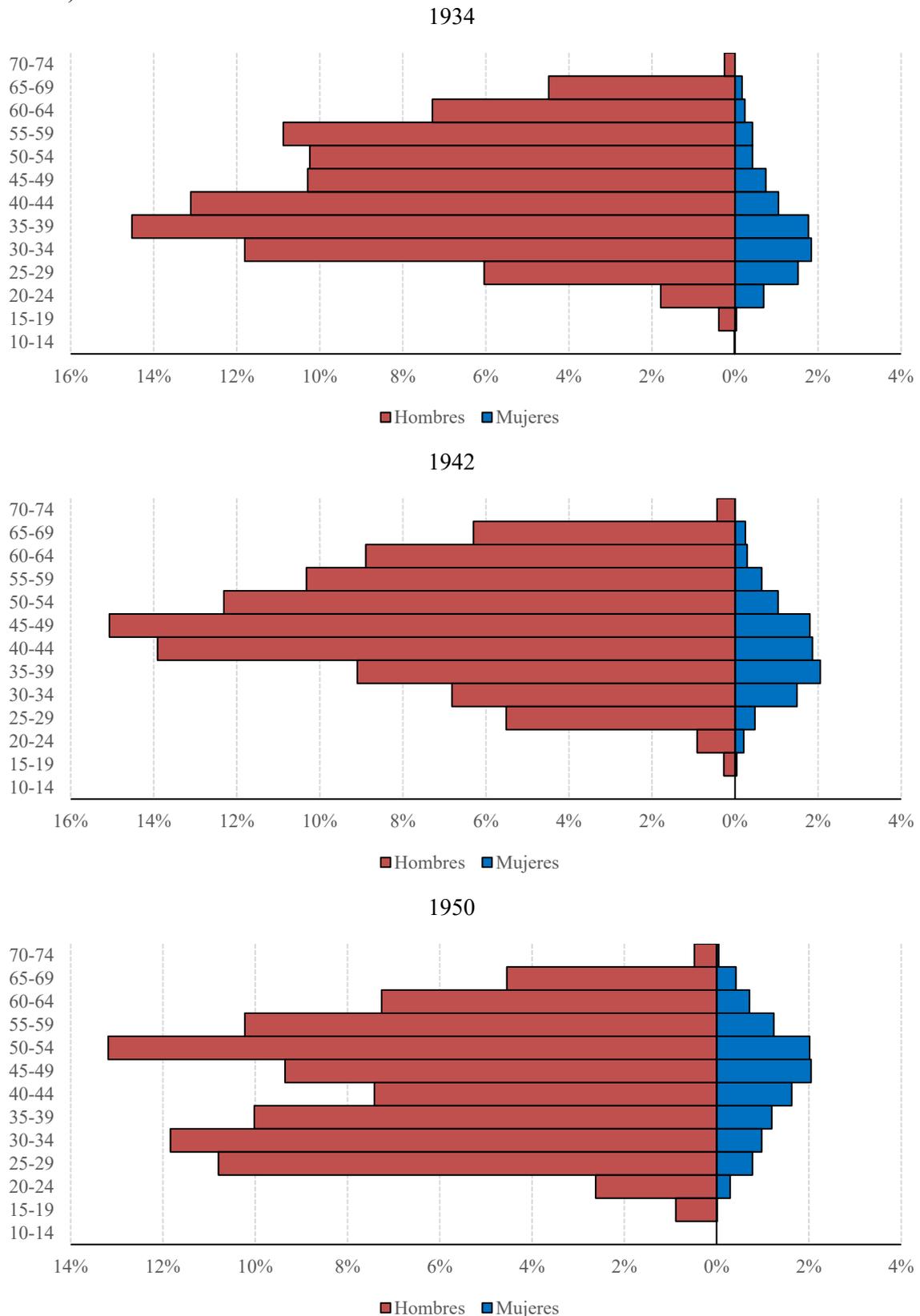
### Edad al acceso y envejecimiento de la estructura por edades en el Ayuntamiento de Barcelona

La estructura por edades del funcionariado del Ayuntamiento de Barcelona en 1934 presenta una peculiaridad notable: la franja de edad comprendida entre los 15 y 24



años (base de la pirámide) cuenta con un menor número de efectivos en comparación con las cohortes de edad posteriores (Gráfica 5).

Gráfica 5. Pirámides del funcionariado del Ayuntamiento de Barcelona, 1934-1950 (en grupos de edad)



100

F.: Elaboración propia a partir de los escalafones del Ayuntamiento de Barcelona de 1934, 1942 y 1950.

En el caso de las funcionarias, este grupo representa tan solo el 8% del total, una proporción que disminuye aún más en los años 1942 y 1950, con el 2% y 3%, respectivamente. Este fenómeno podría explicarse, en parte, por el envejecimiento progresivo de la plantilla femenina, lo que refleja un impacto menor de los procesos de depuración en las mujeres, como se detallará en el último apartado. Además, esto podría indicar una mayor permanencia de las mujeres en la administración pública, especialmente las solteras, dado que la *cláusula de celibato* estuvo en vigor hasta 1961. En cuanto a los hombres, se observa una tendencia similar, aunque más pronunciada en los años 1934 y 1942, cuando la franja de 15 a 24 años representó solo el 2% y 1,31% del total de funcionarios, respectivamente. En 1950, sin embargo, esta proporción ascendería al 4%, lo que sugiere un cierto rejuvenecimiento de la plantilla masculina. Este cambio podría estar relacionado con la incorporación significativa de individuos al personal subalterno, cuyas edades de ingreso suelen ser más bajas, como se discutirá posteriormente.

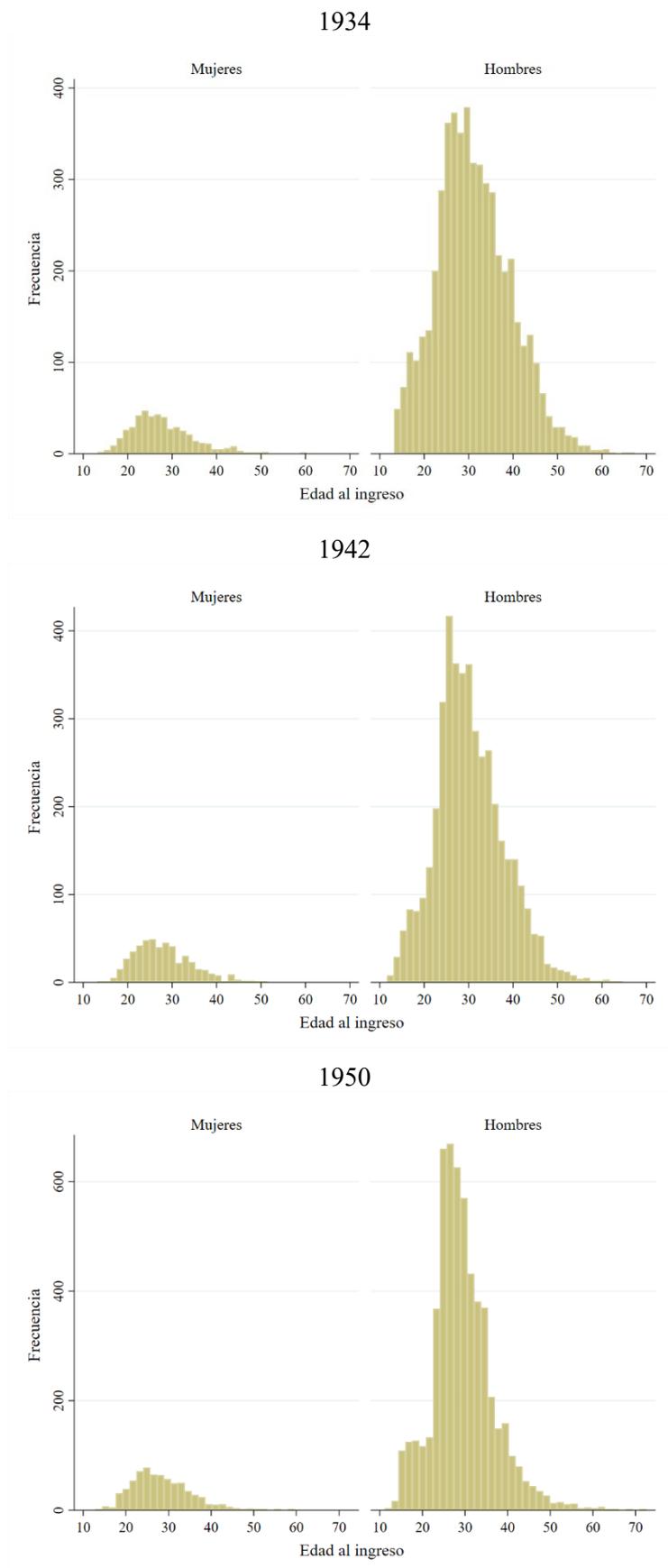
Las diferencias en la distribución de las franjas de edad mencionadas están en relación directa con la edad promedio de ingreso en el Ayuntamiento. En las mujeres se observa un incremento en la edad media de entrada, al pasar de 25 años en 1934 a 27 años en 1950. En contraste, los hombres muestran una mayor estabilidad en este aspecto: de 29,7 años en 1934; 30,5 en 1942, y 29,2 en 1950. Estas edades relativamente elevadas están condicionadas por la diversidad de ocupaciones que se analizan. Los puestos administrativos, facultativos y técnicos presentan edades de acceso superiores a las del personal subalterno, lo cual responde a la necesidad de una formación previa y al requisito de ingresar por oposición, lo que pudo implicar varios años de preparación. Por el contrario, el personal subalterno ingresaba principalmente por nominación directa, lo que, en parte, explicaría su menor edad de acceso, junto al hecho de no requerir una formación altamente reglada. Un ejemplo ilustrativo es el negociado de mataderos, donde la edad media de ingreso fue de 24 años en 1934, de 22 años en 1942 y de 20 años en 1950, exclusivamente con personal masculino.

Las diferencias en las edades medias de ingreso en el Ayuntamiento entre hombres y mujeres en general, especialmente notables entre el personal subalterno, predominantemente masculino, sugieren que la entrada al mercado laboral no siempre se producía directamente en la Administración municipal (*Gráfica 6*). La variabilidad en la edad de ingreso entre los hombres podría atribuirse a su mayor diversidad ocupacional, lo que resulta en una mayor heterogeneidad en la edad de acceso al consistorio. Por otro lado, las menores edades medias de ingreso para las mujeres podrían reflejar una estrategia para ingresar en el mercado laboral, y más en concreto en la Administración, lo antes posible. Esto podría deberse a factores como la *cláusula de celibato*, que limitaba sus años de servicio, y por ende su potencial de ingresos futuros, así como a la percepción de la Administración como una opción económica y social atractiva para las hijas de las clases intermedias urbanas<sup>37</sup>.

---

37. NIELFA, “La incorporación de las mujeres...”.

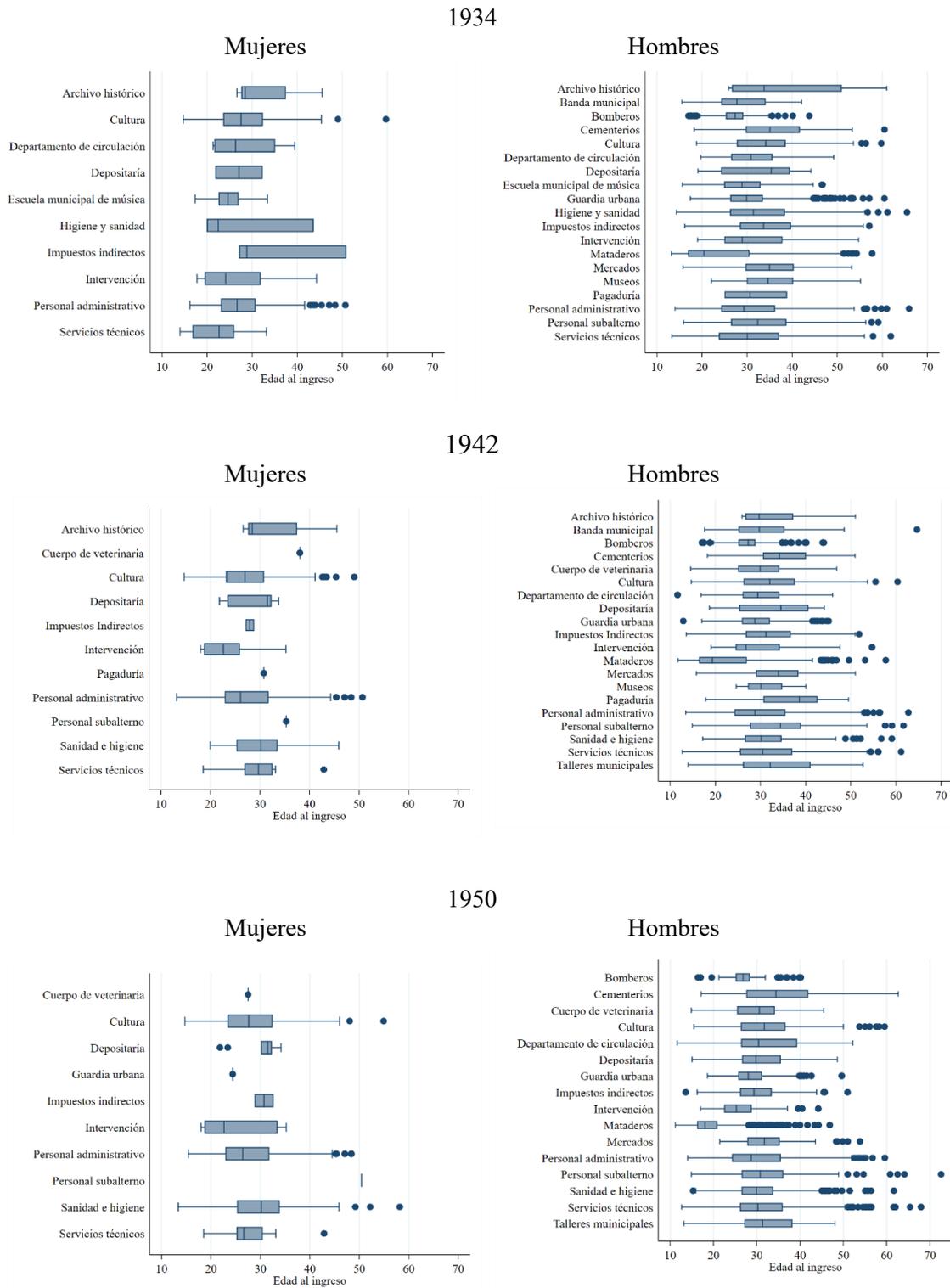
Gráfica 6. Distribución de edades de ingreso del funcionariado del Ayuntamiento de Barcelona, 1934-1950



102

F.: Elaboración propia a partir de los escalafones del Ayuntamiento de Barcelona de 1934, 1942 y 1950.

Gráfica 7. Diagrama de cajas de edades de ingreso del funcionariado del Ayuntamiento de Barcelona, 1934-1950



F.: Elaboración propia a partir de los escalafones del Ayuntamiento de Barcelona de 1934, 1942 y 1950.

Asimismo, la mayor/menor dispersión en las edades de ingreso entre hombres y mujeres también es reflejo de la legislación, que como hemos visto no siempre permitió a las mujeres el acceso a todos los cuerpos indistintamente. En este sentido, una mayor dispersión en las edades de ingreso se relaciona con un período más prolongado en el

acceso a los puestos de trabajo en el Ayuntamiento, como se evidencia en el caso de los funcionarios, así como con una mayor diversidad ocupacional, tal como se ha señalado anteriormente. Por otro lado, las mujeres tienden a ingresar en el Ayuntamiento a edades más homogéneas entre sí, lo que también puede atribuirse a un período de acceso más corto. Si ya hemos observado que las edades medias de ingreso entre hombres y mujeres son diferentes, lo mismo ocurre con las medianas: de nuevo, las mujeres acceden al Ayuntamiento a edades más jóvenes que los hombres (*Gráfica 7*).

En otras palabras, el 50% de las funcionarias tenía una edad menor que la misma proporción de funcionarios. Este hecho es evidente en 1934, cuando el 25% de las mujeres en todos los negociados era menor de 25 años, con la excepción de aquellas que trabajaban en el “archivo histórico” y en el departamento de “impuestos indirectos”. En el ámbito de la archivística, hubo una legislación favorable para las mujeres que fue algo anterior al *Estatuto Maura* de 1918. Desde 1910, las mujeres pudieron presentarse a las oposiciones y concursos para los cuerpos de funcionarios del Ministerio de Instrucción Pública y específicamente al cuerpo facultativo de archiveros, bibliotecarios y arqueólogos<sup>38</sup>. Sin embargo, tanto en 1942 como en 1950, este fenómeno comenzó a disiparse debido al envejecimiento de las funcionarias, que fue notablemente inferior al de sus homólogos masculinos. Asimismo, es importante destacar que, en general, las edades máximas observadas de las mujeres no superan los 45 años en todos los escalafones analizados, con la excepción de algunos valores atípicos más allá de esta edad en los departamentos de Cultura, Higiene y Sanidad e Impuestos Indirectos. Este último fenómeno sugiere una prevalencia importante de la soltería entre estas trabajadoras. De hecho, la edad media de matrimonio de las mujeres en la provincia de Barcelona era de 26,64 años en 1920; 25,53 en 1930, y 26,09 en 1940. Aunque estas cifras eran de las más altas en España, aún quedaban lejos de las edades máximas observadas en dichos departamentos.

104

### **Dinámicas de segregación horizontal y vertical en la estructura laboral del Ayuntamiento de Barcelona**

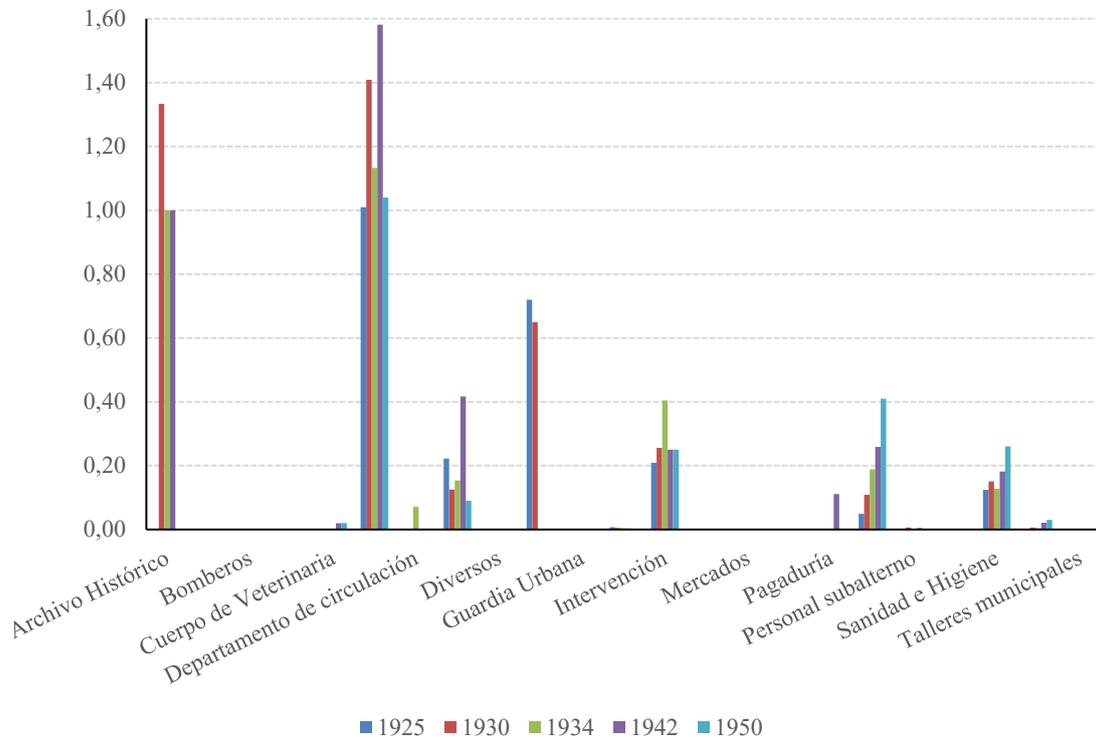
Esta variación numérica entre hombres y mujeres tiene su correlato en la distribución por negociados en el seno de la Administración municipal. Como veremos en la *Gráfica 8*, las mujeres no tienen presencia en todos los negociados del Ayuntamiento de Barcelona. Únicamente encontramos mujeres en la mitad de ellos, y solo muestran una mayor presencia respecto a los hombres en el negociado de *Cultura*, vinculado fundamentalmente a la enseñanza de párvulos y primaria en las escuelas municipales de Barcelona. Por cada 100 hombres adscritos a este negociado había 140 mujeres para los escalafones de 1930 y 1942. En el resto de negociados con presencia femenina, la *sex ratio* está muy desequilibrada, pues en casi todos ellos hay menos de 40 mujeres por cada 100 hombres, a excepción de la Escuela Municipal de Música, que presenta para los primeros escalafones una relación de 60/100. Con todo, cabe destacar que las mujeres fueron ganando presencia en los negociados de *Personal administrativo* y en el de *Sanidad e higiene*, aunque siempre con números muy inferiores a los de los hombres. Los datos de 1950 confirman la consolidación de esta tendencia hacia la feminización de estos

---

38. Esther CARREÑO CORCHETE, “Memorias de silencios. Espacio y función de las mujeres en el archivo”, *Tabula: revista de archivos de Castilla y León*, 20 (2017), pp. 65-82.

negociados, una transformación que ya se había materializado una década antes en países como Canadá, Francia e Inglaterra<sup>39</sup>.

Gráfica 8. Razón de sexos en los negociados del Ayuntamiento de Barcelona, 1925-1950\*



\*. La razón de sexos se ha calculado mediante el cociente entre el número de mujeres y hombres, con el objetivo de medir la proporción de funcionarias en el Ayuntamiento de Barcelona en relación con cada cien funcionarios.

En cualquier caso, el incremento numérico de funcionarias y su aumento proporcional respecto al de funcionarios, siempre topaba con un *techo de cristal*, porque se limitaban sustancialmente los nichos profesionales a los que podían acceder las mujeres al cuerpo de funcionarios municipales de Barcelona. Se trata de un proceso similar al que describe Glew para el Ayuntamiento de Londres en un período de estudio parecido al nuestro<sup>40</sup>. Así se configuraba una auténtica segregación horizontal, que perduró durante todo el período estudiado.

Por otra parte, las mujeres funcionarias no vieron limitadas sus carreras profesionales solo por las restricciones que las descartaron para el acceso a muchos de los negociados del Ayuntamiento de Barcelona. También tuvieron que sufrir una suerte de *segregación vertical*, ya apuntada en páginas anteriores. El hecho de que su única posibilidad de acceso al funcionariado municipal se verificara por las categorías inferiores del *Cuerpo administrativo* las condenaba a tener unas perspectivas de ascenso laboral más reducidas, por cuanto las promociones internas, además de ser limitadas en número,

39. Helen GLEW, “In a Minority in Male Spaces: The Networks, Relationships and Collaborations between Women MPs and Women Civil Servants, 1919.1955”, *Open Library of Humanities*, 6-2 (2020), pp. 1-34, <https://doi.org/10.16995/olh.597>; Graham L. LOWE, “Women, work and the office: The feminization of clerical occupations in Canada, 1901-1931”, *Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie*, (1980), pp. 361-381, <https://doi.org/10.2307/3340370>.

40. GLEW, *Gender, rhetoric and regulation*.

contemplaban la antigüedad como mérito para optar a las plazas superiores. En este sentido, el contador de antigüedad para las mujeres empezó después de 1918, en franca desventaja con los méritos que podían aducir los hombres. El caso de las categorías profesionales relacionadas con los *Grupos de personal facultativo o técnico* presenta otros problemas. En los negociados de *Cultura y Sanidad e Higiene*, la capacidad de ascender de categoría era muy limitada, ya que se trataba de categorías profesionales prácticamente *finalistas*, en las que los escasos cargos superiores estaban vinculados a la dirección de los centros educativos y sanitarios, y por tanto contaban con un acceso muy restringido.

A partir de la información contenida en los diversos escalafones de funcionarios municipales, podemos observar que la presencia de mujeres en las categorías superiores a las de entrada, las más bajas del escalafón –aunque crecería en el tiempo–, es proporcionalmente inferior a la de los hombres. El negociado idóneo para un análisis de estas características es el del *Cuerpo administrativo*, porque presenta una jerarquización amplia de categorías laborales y por tanto una mayor posibilidad de ascenso laboral. Dejando al margen los cargos directivos del negociado, siempre ocupados por hombres, podemos observar que la presencia de mujeres en categorías superiores a la de entrada es reducida: 8 en 1930, lo que representaba el 10% de las mujeres funcionarias en este cuerpo; 21 en 1934, un 13% del total; 32 en 1942, hasta alcanzar el 17% y 51 en 1950, un 16% del total de funcionarias contratadas por el Consistorio.

106

Un modo útil de mostrar la evolución de las diferencias entre hombres y mujeres funcionarios en cuanto a ascensos de categoría es observar la ratio entre unos y otros en cada escalafón. Así, si en 1930 (en el escalafón anterior no hay mujeres fuera de la categoría de entrada), la ratio de mujeres en las categorías superiores a la de entrada a la administración municipal era de 1 a 29, en 1950 se había reducido a 1 a 5 (1 a 14, para 1934 y 1 a 9 para 1942). Eran relaciones entre hombres y mujeres superiores a las que presentaban para el conjunto de los funcionarios administrativos, ya que sumaban la categoría inicial y las superiores, en donde la ratio en 1925 era de 1 a 8 y en 1950, de 1 a 3 (1 a 5 en 1934 y 1 a 4 en 1942). Los datos nos indican que, todo y la movilidad documentada a lo largo del período analizado en el caso de las mujeres, la permanencia en las categorías más bajas del escalafón fue superior a la de los hombres.

### **Efectos de la depuración franquista en el empleo femenino del Ayuntamiento de Barcelona**

El registro documental de la depuración realizada en el cuerpo de funcionarios municipales del Ayuntamiento de Barcelona en los años 1939 y 1940 consta de 7.100 expedientes. Del total de expedientes abiertos, una tercera parte fueron incoados (en concreto 2.361 funcionarios), lo que significa que el juez dictó un pliego de cargos contra el funcionario, que éste debió esclarecer posteriormente. Las dos terceras partes restantes superaron sin dificultades el proceso depurador. Poco menos de 1.000 funcionarios fueron destituidos y expulsados de la Administración municipal, y algo más de 800 funcionarios sufrieron algún tipo de sanción temporal de entre un mes y 2 años. Con todo, no nos interesa tanto el proceso depurador en sí, ya estudiado en detalle como muestran los datos apuntados<sup>41</sup>, sino el modo en que ese proceso impactó en la evolución de la Administración municipal barcelonesa y cómo contribuyó a su importante

---

41. GIL GARRUSTA, *Barcelona al servei del Nuevo Estado*.

reconfiguración. Por este motivo, en este apartado se compara el último escalafón disponible anterior al inicio de la Guerra Civil, el de 1934, con el primer escalafón consolidado tras la contienda y la instauración del régimen franquista en el poder, el de 1942.

En este sentido, podemos constatar que no hubo un impacto lineal y homogéneo en todos los negociados del Ayuntamiento de Barcelona. En el caso del personal femenino, como se ha expuesto anteriormente, el proceso de depuración tuvo un impacto más leve que el observado para los hombres. Entre los dos escalafones de referencia, se constata la *desaparición* de 124 funcionarias, lo que vendría a representar un 24% del total de ellas en el escalafón de 1934. La distribución del impacto depurador es porcentualmente bastante pareja en los tres grandes negociados que acogen mayor volumen de funcionarias. Si bien es cierto que en números absolutos el negociado de *Cultura* es el que vio reducido en mayor medida su personal, con 60 funcionarias, lo que representa casi el 50% del total de funcionarias depuradas, el impacto porcentual sobre el conjunto de funcionarias de este negociado alcanza el 26%. En el caso del negociado del *Cuerpo administrativo*, donde constatamos la desaparición de 49 funcionarias en el escalafón de 1942 (un 40% del total), la reducción representa el 30% del conjunto de mujeres empleadas en ese negociado. Por último, las 27 funcionarias del negociado de *Sanidad e Higiene* que no detectamos en el primer escalafón franquista (21% del total) representan un 32% del grueso de funcionarias de este negociado en 1934.

Es interesante apuntar que los datos recopilados nos informan de que el 47% (59 funcionarias) de las mujeres que estaban en el escalafón de 1934 y no aparecen en el de 1942 fueron contratadas durante el período republicano. En concreto, más de la mitad de las que sufrieron depuración en el negociado de *Cultura* (32), todas ellas maestras de primaria, entraron en el Ayuntamiento de Barcelona entre 1931 y 1934<sup>42</sup>. Por su parte, en el Cuerpo administrativo fueron depuradas 24 de las 49 funcionarias (un 48%). En cambio, sólo una de las 27 depuradas en el negociado de *Sanidad e Higiene* accedió a la Corporación municipal barcelonesa en esos años. En comparación, el porcentaje de hombres depurados que accedieron al Ayuntamiento durante el período republicano es únicamente del 20%<sup>43</sup>.

En el caso del personal masculino, cuatro negociados concentran el 61% de los funcionarios, que habiendo estado en el escalafón de 1934 ya no aparecen en 1942. El negociado de *Impuestos Indirectos* muestra una reducción de personal del 52,5%, con lo cual es el departamento que mayor impacto sufrió. Los negociados de la *Guardia Urbana* y de *Mercados* presentan una reducción de personal en 1942 por encima del 40%. Finalmente, el negociado de *Mataderos* sufrió una reducción del orden del 28%<sup>44</sup>.

42. Para una panorámica de la depuración franquista del magisterio público, ver Francisco MORENTE VALERO, “La depuración franquista del magisterio público. Un estado de la cuestión”, *Hispania*, 61/208 (2001), pp. 661–688, <https://doi.org/10.3989/hispania.2001.v61.i208.301>.

43. Para una perspectiva sobre la represión franquista en clave de género, ver Mary NASH (ed.), *Represión, resistencias, memoria. Las mujeres bajo la dictadura franquista*, Granada, Comares, 2013; Julio PRADA RODRÍGUEZ, *Franquismo y represión de género en Galicia*. Madrid, Catarata, 2003; Jon PENCHE GONZÁLEZ y Javier BUCES CABELLO (coords.), *Represión de género en el franquismo*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2004.

44. Son resultados coherentes con otros estudios: Aritz IPIÑA, *La depuración franquista de las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Bilbao (1936-1975)*, Bilbao, Ayuntamiento de Bilbao, 2017; Lucio MARTÍNEZ PEREDA, “La depuración franquista del Ayuntamiento de Vigo”, *Glaucopis: Boletín del Instituto de Estudios Vigueses*, 14 (2009), pp. 149-182.



El conjunto de estos cuatro negociados perdió 1.000 funcionarios de un escalafón a otro. Inversamente, concentraron el 77% de las nuevas incorporaciones que se llevaron a cabo entre 1939 y 1942, un ingreso de personal que, si bien no permitió recuperar el volumen de funcionarios precedente, compensó en cierta medida la profundidad de las pérdidas. De este modo, en el escalafón de 1942 los negociados descritos muestran invariablemente una dotación de personal menor que en 1934, del orden de entre un 40% menos en el caso de *Mercados* y un 25% menos en *Impuestos indirectos* y *Matadero*. En la *Guardia Urbana*, el personal en 1942 supondría un 81% respecto al de 1934.

Es interesante detenerse en los dos negociados que muestran un mayor porcentaje de reducción de personal, ya que representan la capacidad del consistorio de cobrar impuestos y de mantener el orden. La mayor parte de los funcionarios que no permanecen en el escalafón de 1942 en estos dos negociados son agentes de la Guardia Urbana y agentes de arbitrios, esto es, aquellos que se aseguraban de cobrar los impuestos indirectos (esencialmente sobre consumos y patrimonio). También sería en estas categorías profesionales donde se incorporaría el mayor número de nuevos funcionarios desde 1939.

## Conclusiones

La incorporación masiva de mujeres al Ayuntamiento de Barcelona se consolidó entre 1925 y 1950 y marcó una tendencia que perdurará en el tiempo, como demuestran las cifras actuales de funcionarias, con la excepción del período de depuración. En este sentido, a lo largo del período analizado se identifican dos fases clave en la aceleración de la contratación femenina, impulsadas por un crecimiento neto debido a la creación de nuevas plazas en departamentos ampliados (aumento de la demanda) y la sustitución de hombres que dejaban sus puestos (jubilación, muerte o depuración). En un principio, el número de maestras contratadas superó al de las administrativas, pero con el tiempo las contrataciones en el cuerpo administrativo acabaron duplicando las de los departamentos relacionados con la educación. Este cambio significativo en las áreas laborales ocupadas por mujeres en el consistorio fue, en gran medida, posibilitado por el *Estatuto Maura* de 1918.

Desde un punto de vista sociodemográfico, se observa un envejecimiento progresivo de la plantilla femenina, lo que refleja un impacto menor de la depuración franquista en comparación con sus colegas varones, así como una mayor permanencia de las mujeres en la Administración Pública. Este fenómeno está relacionado, probablemente, con el alto índice de soltería entre las funcionarias y la *cláusula de celibato* vigente en la época. La edad media de ingreso en el Ayuntamiento para las mujeres aumentó progresivamente hasta superar los 25 años, mientras que para los hombres se mantuvo más estable, alrededor de los 29 años. Estas edades relativamente avanzadas de acceso a la Administración Pública sugieren que no siempre se trataba de la primera experiencia laboral, o que el ingreso en el Consistorio solía estar precedido por una formación reglada, especialmente en los departamentos administrativos y facultativo-técnicos, donde las mujeres desempeñaban la mayoría de sus profesiones.

Los fenómenos del *techo de cristal* y el *suelo pegajoso* impactaron claramente a las mujeres en la Administración Pública, al limitar su desarrollo profesional y perpetuar las desigualdades de género en el Ayuntamiento de Barcelona. A pesar de estar cualificadas, las funcionarias no lograron ascender a los cargos más altos, de mayor poder y de mayor salario, en parte debido a las barreras legales y a las concepciones culturales de la época que no favorecían su progreso. Sin embargo, se observa una cierta movilidad

laboral ascendente, aunque de bajo calado, entre las mujeres, influida también por la falta de antigüedad suficiente, resultado de su incorporación masiva más tardía.

Finalmente, se ha podido mostrar que el marco político en el que se desarrolla nuestra investigación condicionó en diversos modos la evolución de la participación femenina en la Administración: no sólo en el origen, en la ley que arranca el proceso, sino por el impacto que la evolución política española tuvo en el desarrollo de las carreras profesionales del funcionariado municipal. El tímido, pero decidido esfuerzo republicano por limar las distinciones de género e imponer una igual consideración profesional al conjunto de los funcionarios municipales se vio impugnado por el régimen franquista. La depuración de funcionarios municipales, que distorsionó el normal desarrollo de las carreras profesionales, y la introducción de las *cláusulas de celibato* en la legislación reconfiguraron la Administración municipal. Las mujeres vieron mermadas sustancialmente sus posibilidades de acceso y de permanencia en la administración. Al tiempo que el proceso depurador estableció una Administración menos plural, filtrada ideológicamente, y posteriormente, musculada con una masiva incorporación de nuevo funcionariado, seleccionado según criterios de adhesión al régimen a partir de su probada participación, en diversos grados de actividad, en el triunfo del bando sublevado en la Guerra Civil. Estos requisitos dejaron, por su naturaleza, al margen del acceso a la Administración municipal a un amplio espectro de mujeres. Con todo, el número de funcionarias no dejó de crecer con el *nuevo régimen*.

