

Una aproximación al perfil formativo/laboral de las parejas de los militares en el modelo tradicional (mujer civil-hombre militar)

María Gómez Escarda¹; Yolanda Agudo Arroyo² y Rubén García Fenández³

Recibido: 09/09/2023 / Aceptado: 10/12/2023

Resumen. En el presente artículo se parte de la teoría del spillover entre trabajo-familia para analizar la situación formativa/laboral de las parejas de los militares en el modelo tradicional (mujer civil-hombre militar). La profesión militar se considera de alta exigencia debido al tiempo y condiciones de trabajo y a la movilidad geográfica, ya sea de corta o de larga duración. Las repercusiones en la vida personal, laboral y familiar de los militares y sus parejas son diversas. A partir de datos extraídos del Movimiento Natural de Población sobre matrimonios del INE y una encuesta realizada a las parejas de los militares se muestra una aproximación al perfil formativo/laboral de las mujeres parejas de militares en el modelo tradicional y se describen algunas de las repercusiones de la movilidad geográfica en su situación laboral actual y en sus trayectorias.

Palabras clave: mujer, nivel de estudios, trabajo, familia, militar.

[en] An approach to the training/employment profile of military couples in the traditional model (civilian woman-military man)

Abstract. This article is based on the theory of spillover between work and family to analyze the training/employment situation of military couples in the traditional model (civilian woman-military man). The military profession is considered highly demanding due to the time and working conditions and geographical mobility, whether short or long term. The repercussions on the personal, work and family life of the military and their partners are diverse. Based on data extracted from the INE's Natural Population Movement (marriages) and a survey carried out on military couples, an approximation to the training/employment profile of female military couples in the traditional model is shown and some of the repercussions are described geographical mobility in their current employment situation and in their trajectories.

Keywords: woman, educational level, job, family, military.

Sumario: 1. Introducción. 2. Nota metodológica. 3. El spillover familia-trabajo. 4. La influencia de la movilidad en la trayectoria laboral de las mujeres. 5. Perfil formativo/laboral e influencia de la movilidad. 6. Conclusiones. 7. Referencias.

Cómo citar: Gómez Escarda, M.; Agudo Arroyo, Y. y García Fenández, R. (2023). Una aproximación al perfil formativo/laboral de las parejas de los militares en el modelo tradicional (mujer civil-hombre militar). *Sociología del Trabajo* 103, 43-55. <https://dx.doi.org/10.5209/stra.89232>

1. Introducción

Las relaciones entre la institución militar y la familia se han venido revistiendo de aspectos conflictivos, siendo conocida la dificultad de adaptación entre las exigencias de la vida familiar y las lógicas de permanencia, movilidad, riesgo, disponibilidad permanente e incertidumbre que en mayor o menor grado han caracterizado a la profesión militar (Carreiras, 1997).

En el pasado, la imagen de las familias militares evocaba un perfil estereotípico conocido como el “síndrome de la familia militar” (“military family syndrome”) caracterizado por la presencia de un padre rígido y autoritario en servicio activo que pasaba mucho tiempo fuera de casa y una sumisa madre y esposa que se dedicaba al cuidado de la casa y de los hijos e hijas, que, en muchos casos presentaban comportamientos desviados, sentimientos de desa-

¹ Universidad Nacional de Educación a Distancia.
E-mail: mgomez@poli.uned.es

² Universidad Nacional de Educación a Distancia.
E-mail: yagudo@poli.uned.es

³ Doctorando en la Universidad Nacional de Educación a Distancia.
E-mail: rgarcia1110@alumno.uned.es

rraigo y problemas psicológicos (Davis, Blaschke y Stafford, 2012). En la misma línea, Silva (2013: 869) afirma que en el “modelo de familia militar” la mujer (esposa) debía acompañar al marido donde quiera que fuera destinado y, además, aunque ella ejerciera una profesión debía encargarse prácticamente sola de la casa y de los hijos; debiendo asimismo asumir ciertos roles en el ámbito militar y llevar una vida prudente y discreta.

Las familias militares actuales presentan características comunes con el resto de la sociedad incluyendo el cuidado de menores y/o personas dependientes, la educación, las decisiones parentales y la elección de carrera, si bien han de afrontar ciertas peculiaridades (continuas relocalizaciones, separaciones frecuentes y la consecuente readaptación a las nuevas situaciones) (Gómez 2013: 77; Reinkober, Coleman y Cable 2003: 279). Un número elevado de mujeres desempeñan trabajos remunerados y los hombres defienden, cada vez más, su derecho a ejercer la paternidad y toleran peor la dedicación exclusiva al trabajo y las frecuentes separaciones de la familia, intentando evitarlas en la medida de lo posible (Gómez, Hormigos y Pérez 2016: 222).

En un informe realizado por la National Military Family Association en 2011, los principales focos de desestabilidad en las familias militares eran tener a uno de sus miembros desplegado en misiones de combate (misiones internacionales); problemas financieros; adaptación de la familia después del despliegue; cambios de destino que implican movilidad; pérdida de trabajo de la pareja en cada cambio de destino. En esta línea el Observatorio de la Vida Militar (Ministerio de Defensa: 2014, 2020) establece como los principales inconvenientes de la movilidad geográfica: la vivienda, la escolarización de los hijos y el trabajo del cónyuge, siendo los principales motivos por los que la familia no se traslada a la nueva localidad de destino.

La movilidad geográfica provoca conflictos también entre el ámbito familiar y el laboral, ya que, la esposa/pareja se encuentra en la tesitura de abandonar su trabajo o de continuar en él separando entonces a su familia y dificultando el cuidado de los descendientes y, por tanto, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional (De Angelis y Weschler, 2015: 33).

En España existen muy pocos trabajos empíricos y/o teóricos sobre la cuestión, en contraste con otros países, principalmente Estados Unidos, que llevan décadas investigando estos temas y donde se puede encontrar una extensa bibliografía. En la última década se ha incrementado el interés sobre el estudio de las familias militares. La revista *Armed Forces & Society* publica numerosos artículos relacionados con la familia de los militares; en ellos se analizan, entre otras cuestiones, el rol de la esposa del militar, el impacto de la profesión militar en la familia, las medidas de protección a las familias, etc. En el European Research Group on Military and Society (ERGOMAS) uno de los grupos de trabajo está dedicado al estudio de las familias de los militares y el Inter-University Seminar on Armed Forces and Society (IUSAF,s) tiene también entre sus misiones el estudio de este tipo de familias.

Teniendo en cuenta la importancia que está adquiriendo el análisis de las familias de los militares y la ausencia de información sobre las repercusiones de la profesión en sus parejas en el caso español, el objetivo general del presente trabajo es realizar una aproximación de carácter exploratorio al perfil formativo/laboral de las cónyuges/parejas en el modelo tradicional (hombre militar-mujer civil) (Gómez, 2022: 264). Asimismo, dada la importancia de la movilidad en el ámbito de la profesión militar, se establece como objetivo específico, el estudio de la posible influencia de la movilidad geográfica en la vida laboral de dichas parejas.

2. Nota metodológica

En lo que respecta a la metodología, además de las referencias teóricas, a lo largo del texto se presentan diversos datos secundarios y primarios, de carácter empírico, relacionados con la familia en las Fuerzas Armadas. Las disciplinas que sirven como soporte teórico y empírico a este trabajo son principalmente la Sociología de la Familia, la Sociología del Trabajo y los estudios sobre Fuerzas Armadas y Sociedad.

En lo que respecta a los datos secundarios proceden del Instituto Nacional de Estadística, concretamente del Movimiento Natural de Población-Matrimonios de los miembros de las Fuerzas Armadas. En cuanto a los datos primarios, teniendo en cuenta las dificultades a las que se enfrentan las investigaciones cuyo objeto de estudio es el ámbito militar y que los datos publicados por los organismos militares no recogen información sobre las parejas de los militares⁴, se decidió realizar una encuesta a partir de un cuestionario autoadministrado⁵ dirigido a las parejas (mujeres) de los militares (hombres).

El proceso de configuración de la muestra estaba condicionado por el hecho de que el objeto del estudio eran las parejas de los militares y no había datos oficiales sobre los que poder calcular la misma. Por esta razón se optó por intentar aproximarse, en la medida de lo posible, a una afijación proporcional por sexo y edad, si bien, en este caso los datos del universo son de militares y los de la muestra corresponden a sus parejas. A fecha de diciembre de 2017, el total de efectivos en las Fuerzas Armadas españolas ascendía a 102.645, con un 87,5% de hombres y un 12,5% de mujeres. La mayoría pertenecían al Ejército de Tierra (63,47%), seguidos de la Armada (17,12%), del Ejército del Aire (16,97%) y de los Cuerpos Comunes (2,43%). Los cuadros de mando (oficiales y suboficiales) representaban el 36,6% del total y el resto pertenecían a tropa y marinería. A partir de estos datos se procedió a diseñar una

⁴ El Ministerio de Defensa y los centros de Sociología de los ejércitos y la Armada realizan estudios sobre cuestiones relacionadas con la conciliación entre familia y trabajo, pero los informes son de carácter confidencial y los investigadores externos no pueden acceder a ellos.

⁵ Los organismos que colaboraron en la difusión de cuestionario fueron los siguientes: Asociación Unificada de Militares Españoles (AUME); Asociación de Suboficiales de las Fuerzas Armadas (AS-FAS); Asociación de Tropa y Marinería Española (ATME); Asociación de Tropa y Marinería (AMTM); Asociación de Familias de Militares Españoles (AFME); Familia Fuerzas Armadas; Mujeres de Militares Españoles y El Rincón de las Fuerzas Armadas.

muestra estadísticamente representativa de 450 parejas de militares ($p=q=50$ y 2 sigmas) de la que se deriva un error de $\pm 4,71\%$. En términos de franjas de edad y escala la muestra se ajusta razonablemente al perfil del universo en ese momento (Anuario Estadístico Militar, 2016).

El trabajo de campo se llevó a cabo en mayo y junio de 2018 y el cuestionario se estructuró a partir de tres áreas temáticas. El área sociodemográfica que contenía variables como sexo, edad, situación familiar, situación profesional, lugar de residencia, apoyo familiar y presencia de amigos civiles y/o militares. El área propiamente militar en la que se incluía escala, ejército, lugar de destino/lugar de residencia familiar, cambios de destino, misiones/navegaciones, endogamia y apoyo institucional. Y, por último, el área de opinión en la que se recogía información de carácter cualitativo mediante preguntas abiertas sobre las consecuencias de la movilidad en las parejas y/o en los hijos. En este caso y teniendo en cuenta los objetivos planteados se ha seleccionado la parte de la muestra que corresponde al modelo tradicional (mujeres civiles, hombres militares), obteniendo una submuestra de 228 casos.

3. El spillover familia-trabajo

La teoría de la generalización, desbordamiento o spillover hace referencia a la influencia del ámbito laboral en el familiar y a la inversa, y plantea que los sentimientos, emociones, hábitos de comportamiento, etc., de uno de los dominios se desbordan sobre el otro afectándole de manera positiva o negativa según el caso (Barnett 1994). El spillover positivo o facilitador hace su aparición cuando el rol que se desarrolla en el trabajo produce sentimientos positivos, de bienestar, realización y superación y estas buenas sensaciones se transmiten a la familia. En consecuencia, las experiencias laborales positivas pueden enriquecer la vida familiar, facilitando el ajuste familia-trabajo (Aguirre y Martínez, 2006: 15; Greenhouse y Powell 2006: 73). Por su parte, el spillover negativo o de conflicto se origina cuando el tiempo que se utiliza para cubrir los requerimientos de uno de los roles o el comportamiento necesario para cumplirlo dificulta el cumplimiento del otro rol (Pickering, 2006; Hammer, Bauer, y Grandey, 2003).

Bardera, Silgo y Pastor (2014: 4, 5) presentan una recopilación de las principales fuentes de estrés para los trabajadores, estas son: los aspectos intrínsecos del trabajo, los estresores de rol, las relaciones en el trabajo, el desarrollo profesional, los estresores derivados del clima organizacional y los derivados del eje familia-trabajo. Por su parte, Biedma y Medina (2014) establecen como principales aspectos en los que influye la relación entre trabajo y familia el estrés, la satisfacción laboral, la motivación y el desempeño, el absentismo y el abandono.

En lo que respecta al estrés en el puesto de trabajo Burke (2017: 5) afirma que puede tener diversos orígenes, destacando la inseguridad laboral, el conflicto entre trabajo y familia, el exceso de trabajo y un estilo tóxico de liderazgo. Un tiempo de trabajo desestructurado, con continuos cambios en los límites entre tiempo de trabajo y tiempo propio o de descanso o cambios de turnos, parece tender a generar individuos con dificultades para crear y mantener sus relaciones sociales, incluso las más cercanas, y, por lo tanto, sociedades desestructuradas (Callejo, 2003: 81).

Por su parte, la motivación y la satisfacción laboral se relacionan en muchas ocasiones con la conciliación de la vida familiar y laboral, ya que, aquellos que piensan que su trabajo les impide pasar más tiempo y de mejor calidad con sus familias perciben su trabajo de forma negativa disminuyendo su grado de satisfacción en el trabajo (Aguirre y Martínez, 2006). Este conflicto puede tener profundas consecuencias para el individuo y para la organización, pues el hecho de tener empleados “quemados” (burnout) dentro de la plantilla puede afectar no sólo al clima laboral, sino también a la propia productividad (Innstrand et al., 2008: 10). Por último, en lo que respecta al absentismo y al abandono, Flores y Madero (2012: 28) afirman que el hecho de que la empresa o la institución se preocupe por la familia del trabajador influye enormemente en la intención que muestran los trabajadores para permanecer en la institución.

Centrando el análisis del spillover en el ámbito militar, Gómez, Agudo y Pérez (2020) establecen cinco factores: laboral/económico, familiar, psicológico/ actitudinal, social e institucional. El principal factor que fomenta la existencia de un “spillover” positivo es el laboral/económico y principalmente el disponer de un sueldo fijo y un trabajo estable. Mientras que en el caso del “spillover” negativo destaca el factor familiar sobre el resto, principalmente la distancia, las ausencias en momentos importantes, las consecuencias de los traslados en las parejas y/o en los hijos, en su caso, y la influencia de la situación laboral en las decisiones familiares. La movilidad de los militares produce alienación respecto a la sociedad en general y la comunidad militar en particular. El concepto de alienación haría referencia en este caso al sentimiento de desarraigo que sienten las esposas y los hijos de los militares cuando se trasladan a una nueva localidad en la que carecen de familia y de redes sociales (Burrell, 2006: 48) disminuyendo, por tanto, el apoyo necesario para afrontar, por ejemplo, las cuestiones relacionadas con la conciliación. Estos sentimientos y situaciones repercuten de una u otra manera no sólo en las familias, sino también en los militares y por consiguiente en la propia Institución militar.

4. La influencia de la movilidad en la trayectoria laboral de las mujeres

En opinión de Sabater (2014: 194) a pesar de la mayor presencia de la mujer en el trabajo remunerado, se sigue manteniendo la visión de que es ella la responsable del trabajo dentro del hogar, haciendo visible de nuevo la desigualdad de roles entre hombres y mujeres. Prieto (2004: 89) afirma que el ciclo de nacimiento, cuidado e independencia de los hijos, influye claramente en las decisiones de participación laboral de la mujer, repercutiendo, a su vez, en la permanencia en el empleo, las tasas de cambio de empresa o el abandono temporal o definitivo del mercado laboral. La edad del hijo más pequeño determina el comportamiento laboral de la mujer, disminuyendo su probabilidad de estar ocupada (Álvarez y Otero, 2006: 72).

En contraposición al techo de cristal, por el que principalmente las mujeres encuentran limitaciones a la hora de ocupar los puestos de mayor responsabilidad, la metáfora del suelo pegajoso hace referencia a la complicada situación de un número elevado de mujeres que se encuentran atrapadas en empleos con escasas posibilidades de ascender y con salarios bajos (Berheide, 2013: 825-827). Por su parte, Booth (2007:126) pone de manifiesto que en numerosas ocasiones las trabajadoras permanecen en las categorías inferiores, sin acceso al poder, mientras que los trabajadores tienen mayores posibilidades de ascender y mantenerse en las categorías superiores. En discusiones teóricas sobre la cuestión se defiende la tesis de que las trabajadoras están estancadas sobre este suelo, asumiendo como propias y en muchos casos en exclusividad las responsabilidades del cuidado del hogar y las familias, con cargas afectivas y emocionales y disponibilidad total en cuanto a horarios se refiere.

Efectivamente, muchas mujeres ven limitadas sus posibilidades de ascenso debido a sus responsabilidades familiares ya que, como consecuencia de su rol de madres y amas de casa, no pueden incrementar su formación realizando cursos fuera del hogar y presentan mayores dificultades para asistir a reuniones o a comidas de empresa, por ejemplo. Es decir, estas responsabilidades frenan la capacidad de las mujeres de acceder y desenvolverse en el mercado laboral, las atrapan en el espacio privado y/o provocan que se estanquen en los escalones más bajos de la estructura laboral, con peores condiciones salariales y laborales.

Entre las teorías que explican las diferencias salariales por género De la Rica (2017: 1) destaca que las razones familiares explican que las mujeres acumulen menos experiencia, porque trabajan menos horas que los varones o interrumpen su participación en diferentes etapas de la vida laboral. Trabajar a tiempo parcial supone una desventaja respecto al trabajo a tiempo completo, pues las empleadas a tiempo parcial tienen ingresos más bajos, carecen de algunos de los beneficios y prestaciones sociales, y afrontan mayores dificultades para desempeñar su carrera profesional (Alcañiz, 2017: 258). En el ámbito de las Fuerzas Armadas, estas situaciones se ven agravadas por la movilidad, que supone un estresor importante no solo para el militar sino también para su familia.

La movilidad de larga duración es aquella superior a un año y puede ser ocasionada por los diferentes periodos formativos y los cambios de destino (dentro o fuera de España) que pueden llevar aparejada una reubicación. Los apoyos que la institución militar ofrece en estos casos se enfocan principalmente en temas de vivienda/alojamiento, viajes y desplazamientos o situaciones excepcionales. Por su parte, la movilidad de corta duración sería aquella inferior a un año y puede ser consecuencia de los despliegues en misiones internacionales y las maniobras y navegaciones.

La Escala de Ajuste Social (Arias et al., 1999) muestra los acontecimientos vitales más estresantes y establece que los valores máximos en el caso de los militares eran consecuencia de la separación de la pareja, el cambio de residencia, el cambio de condiciones de vida, el cambio de actividad dentro del trabajo y los problemas escolares de los hijos. Evidentemente, al presentarse varios de estos hechos de una sola vez, los efectos se multiplican.

En una investigación realizada por Schwartz, Wood y Griffith (1991: 392) cuyo objeto de estudio era el impacto de la vida militar en las oportunidades laborales de las esposas de los militares, se llegó a la conclusión de que estas mujeres tienen mayores probabilidades de formar parte del mercado laboral, de estar empleadas y de mantener un trabajo a tiempo completo si sus hijos son mayores de cinco años, si residen en o cerca de ciudades o de pueblos grandes, si su nivel educativo es elevado y/o si sus maridos presentan una movilidad laboral reducida.

En cada cambio de destino y/o en cada despliegue internacional, las cónyuges/parejas de los militares asumen una especie de “efecto dominó” (Gleyman y Swearingen, 2012: 80). Los cambios de destino suponen el cambio de domicilio, de colegio, de amistades, alejamiento de la familia, pérdida de trabajo, etc. Cuando se trata de despliegues exteriores estas mujeres asumen su rol de familia monoparental, reestructurando las tareas dentro y fuera del hogar, asumiendo toda la responsabilidad y gestionando la readaptación a la vuelta del despliegue. Estas situaciones derivan en síntomas comunes de estrés y emociones negativas, de manera que requieren, además, el cuidado de su salud mental (Osofsky y Chartrand, 2013: 66).

Los militares, dependiendo de la localidad donde sean destinados, se pueden enfrentar a problemas económicos, disminución de su poder adquisitivo y su calidad de vida, dado que en numerosas ocasiones a la hipoteca de su vivienda familiar se añade el alquiler de otra en la nueva localidad o el pago de una residencia o alojamiento militar. En muchos casos no pueden plantearse siquiera trasladar a la familia debido a que sus parejas perderían su empleo y no podrían hacer frente a todos los gastos. Croan, LeVine y Blankinship (1992) afirman que los problemas en los procesos de reubicación son tres veces mayores en el caso de los militares con pareja e hijos, sobre todo en lo relativo a cuestiones logísticas, y en las familias con mayor número de hijos, principalmente cuando son mayores de tres años ya que pueden presentar dificultades de adaptación más elevadas.

En relación a los modelos de convivencia derivados de la movilidad, cuando la familia se enfrenta a un proceso de reubicación se plantean, generalmente, dos situaciones: la primera, es que sea el o la militar la que se desplace permaneciendo el resto en la residencia familiar y dando origen, por tanto, a un modelo “living apart together” (LAT) de convivencia y, la segunda, es que toda la familia se traslade al nuevo destino, principalmente si dicha reubicación se va a prolongar en el tiempo, dando lugar a un modelo cohabitante (Gómez, Agudo y Pérez, 2018). Se tome la opción que se tome, trasladarse o no, las repercusiones son numerosas, tanto para la persona que debe desplazarse como para su familia.

El modelo LAT es aquel en el que dos personas mantienen una relación de pareja, pero residen en viviendas separadas y basan su relación en encuentros temporales (Tai, Baxter, y Hewitt, 2014: 73; Duncan y Philips, 2010; Duran y Rogero, 2002). Una parte de las parejas LAT se forman por consenso entre los dos miembros de la misma y otras son forzadas por factores externos, como la situación familiar y las condiciones laborales (Reuschke, 2010). El modelo LAT se produce principalmente en el caso de que las parejas posean un empleo y no quieran o no puedan renunciar a él. La influencia de los hijos también es clave pues la decisión de acompañar o no al militar depende de

variables como la edad que tengan, los estudios que estén realizando e, incluso, su situación personal y/o afectiva. Destacan asimismo el entorno familiar, cuando en esta decisión influya el hecho de tener algún familiar enfermo y/o dependiente, y los problemas de vivienda anteriormente señalados (Gómez, 2013).

En el modelo LAT, la red solidaria principal y básica es la familiar y la ayuda y presencia de los progenitores es esencial (Becerril, 2003). Con ellos se tiene un contacto frecuente y son las personas que más apoyo pueden ofrecer, dependiendo, evidentemente, de la distancia a la que residan. La segunda red de apoyo estaría configurada por los amigos, si bien, parece que en estas familias se produce un cierto alejamiento de sus redes de amistad debido a la falta de tiempo. En último lugar se encontraría el apoyo institucional.

En cuanto a la segunda opción, es decir, el modelo cohabitante, ante un cambio de destino que implica un cambio de localidad lo habitual es que se traslade toda la familia. Se produce un alejamiento del núcleo familiar original y cambios de colegios y de amigos. Las parejas y los hijos de los militares sienten desarraigo cuando se trasladan a una nueva localidad, en la que carecen del apoyo de su entorno más cercano (Burrell, 2006). Numerosas investigaciones han puesto de manifiesto que, en comparación con sus contrapartes civiles, las cónyuges/parejas de militares tienen menos probabilidades de participar en la fuerza laboral, trabajan menos horas, hay una mayor presencia de temporalidad y, en consecuencia, tienden a recibir remuneraciones sustancialmente menores (Cooke y Speirs, 2005; Meadows et al., 2016: 556). En una investigación realizada por Rodrigues (2013: 872) la principal conclusión fue que, trabajaran o no trabajaran, las mujeres dejaban su trabajo en un segundo plano, dando preferencia a la estabilidad del núcleo familiar.

Según afirma Harrell (2004: 156) son las jóvenes las que en mayor medida sufren esta situación, mientras que según se va incrementando la edad es más probable que las mujeres permanezcan en la misma localidad durante un periodo de tiempo más prolongado y puedan encontrar y mantener un empleo, e incluso iniciar y terminar sus estudios.

Teniendo en cuenta la escala a la que pertenecen sus parejas, Moelker y Van Der Kloet (2006: 209) afirman que la proporción de esposas que tienen un trabajo remunerado decrece según aumenta el rango del esposo mientras que, por el contrario, la implicación activa de las mujeres en acciones de voluntariado se incrementa según aumenta el rango, esto es lo que los autores denominan “síndrome de la madre superiora”.

Los empleadores no quieren a personas que no vayan a permanecer durante un tiempo en sus trabajos y, además, su preparación y sus capacidades pueden no ajustarse a las del mercado (Finlayson, 1969). Werber y Harrell (2008: 409) indican que la mayor parte de las mujeres que entrevistaron en su estudio afirmaban que, el hecho de ser esposas de militares tenía un impacto negativo en sus oportunidades laborales. Entre las principales causas se encontraban la movilidad, la ausencia de sus parejas que hace imposible el reparto de tareas, el coste del cuidado de los hijos y la lejanía de sus familias. Entre los motivos que presentan las parejas de los militares para desempeñar un trabajo remunerado destacan el factor económico, el mantenerse ocupada, el desarrollo personal y la independencia, el poseer unos ingresos extras, tener ahorros para el futuro, poder desarrollar sus capacidades y el retorno al sistema educativo.

Por su parte, Hosek y Wadsworth (2013: 55) afirman que la movilidad favorece el que las mujeres que quieren trabajar acepten puestos de trabajo que seguramente no aceptarían en otras situaciones y, además, los empleadores no ofrecen ciertos puestos de trabajo que requieren una inversión importante en formación y capacitación a este perfil de trabajadoras. A estas dificultades se suma que, en cada cambio de domicilio, las mujeres pierden el trabajo y, por ende, la antigüedad y otros privilegios laborales adquiridos por su desempeño (Clever y Segal, 2013: 27) y, en ocasiones, pierden también la posibilidad de recibir la prestación por desempleo, ya que, si el cese en la empresa es voluntario no están en situación legal de desempleo y, en consecuencia, no cumplen uno de los requisitos para acceder dicha prestación (González, Miller y Trail, 2016: 23).

Cuando la familia se estabiliza geográficamente, muchas mujeres recuperan sus carreras o al menos presentan más posibilidades de tener un empleo remunerado, algo que no podían hacer mientras sus hijos eran pequeños. El hecho de no poder contar con el apoyo familiar y, en muchos casos, ni siquiera con el de su pareja, no les permite, o al menos les dificulta enormemente, poder compatibilizar la vida familiar con la profesional. Si añadimos además la incertidumbre de no saber dónde estarán en un futuro próximo, la búsqueda de trabajo fuera de casa no se plantea como una opción para las mujeres en esta situación.

5. Perfil formativo/laboral e influencia de la movilidad

Como se ha podido observar en los epígrafes anteriores, no son pocas las dificultades para conciliar la vida familiar, personal y profesional a las que se enfrentan los militares y sus parejas. Retomando los objetivos planteados se van a mostrar, a continuación, los resultados obtenidos del análisis de los datos primarios y secundarios.

En cuanto al objetivo general, es decir, conocer el perfil formativo/laboral de las cónyuges/parejas de los militares, según los datos obtenidos en la encuesta más de la mitad de estas mujeres (56,6%) poseen estudios secundarios, algo más del 40% estudios superiores y un 2,6% estudios primarios. Un 52,6% de las mujeres desempeñan un trabajo remunerado, a las que siguen las mujeres en paro (21,5%), las dedicadas al trabajo doméstico no remunerado (13,6%) y el resto que son estudiantes (9,2%) o que declaran estar en otras situaciones (3,1%). De las mujeres que desarrollan un trabajo remunerado la gran mayoría son asalariadas o empleadas (83,1%) y el resto empresarias o autónomas con asalariados, autónomas o dedicadas a la ayuda familiar con remuneración.

En lo que respecta a las características sociodemográficas casi las tres cuartas partes de las mujeres pertenecientes a esta submuestra son menores de 40 años (72,4%) y en su mayoría están casadas (60,5%), seguidas de las solteras (21,9%),

las parejas de hecho (16,7%) y las separadas/divorciadas (0,9%). Dentro de este modelo tradicional puede resultar llamativo el porcentaje de mujeres solteras, otro signo de que el ámbito militar se asemeja cada vez más al resto de la sociedad.

Casi el 60% son madres, teniendo más de la mitad 2 hijos/as (52,6%), algo más de un tercio 1 hijo/a (36,3%) y el resto de madres forman parte de familias numerosas. En cuanto a la edad en la que fueron madres por primera vez, el intervalo más numeroso es el de 25 a 29 años (40,3%), seguidas de las que eran mayores de 29 años (35,8%), las que fueron madres entre los 20 y 24 años (12,7%) y las que lo fueron con menos de 20 años (11,2%). Además, el 93% de las encuestadas afirmaban tener uno o dos hijos/as menores de 14 años.

Teniendo en cuenta el perfil de sus parejas las tres cuartas partes pertenecen al Ejército de Tierra (69,8%), seguidos de los miembros de la Armada (16,2%) y del Ejército del Aire (14%). Por escalas, la más numerosa es la tropa y marinería (61,7%), en segundo lugar la escala de suboficiales (23,3%) y, por último, la de oficiales (15%).

Para conocer la formación de ambos cónyuges se han analizado los datos sobre matrimonios del Movimiento Natural de Población, cruzando el nivel formativo de los cónyuges (hombre militar-mujer civil) con el fin de comprobar la existencia de “homogamia educativa”, es decir, si el nivel de estudios de ambos es el mismo (Martínez, 2006: 70). En la tabla 1 se recoge el nivel de estudios de los cónyuges (hombre miembro de las Fuerzas Armadas-mujer civil) en el momento de contraer matrimonio. En este caso la muestra analizada han sido los totales de matrimonios de los años 2010, 2015 y 2020.

Tabla 1. Nivel de estudios ambos cónyuges (2010-2015-2020)⁶

		Nivel de estudios cónyuge A (hombres miembros de las FAS)							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Nivel de estudios cónyuge B (mujeres civiles)	1	37,0%	9,7%	3,0%	4,3%	2,8%	2,9%	1,5%	1,1%
	2	28,2%	35,3%	18,7%	20,5%	17,7%	10,4%	6,5%	4,9%
	3	11,5%	12,7%	19,6%	12,1%	12,9%	12,4%	11,1%	11,7%
	4	8,8%	11,8%	10,2%	21,0%	11,5%	7,6%	5,9%	5,6%
	5	5,7%	9,7%	10,6%	12,2%	19,8%	11,2%	5,9%	0,7%
	6	6,1%	12,0%	19,2%	17,4%	21,4%	28,8%	20,7%	8,9%
	7	1,5%	8,3%	16,4%	11,3%	13,4%	21,8%	38,3%	24,4%
	8	1,1%	0,6%	2,2%	1,2%	0,5%	5,0%	10,1%	42,5%
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia. Movimiento Natural de Población-Matrimonios, INE

Como se puede observar, los datos evidencian la existencia de dicha “homogamia educativa”. De hecho, en todos los casos, excepto en el nivel 6 (Diplomatura, Arq. o Ing. Téc., 3 cursos aprobados de Licenciatura, Ing. o Arq.) para las mujeres y 5 (FPII, FP Superior, Maestría Industrial o equivalente) para hombres, los mayores porcentajes se encuentran en el mismo nivel de estudios, destacando los dos niveles más bajos y los dos más altos.

Estos resultados van en la línea de los obtenidos para el conjunto de la sociedad española por Martínez (2006: 83) que afirma que la homogamia se concentraba en mayor medida en los extremos de la estructura educativa, destacando la importancia de este fenómeno para explicar la reproducción de la desigualdad social a través del sistema educativo, ya que, las personas con mayor nivel de formación buscan casarse entre sí.

Este fenómeno se hace presente asimismo cuando se relacionan la escala del militar y el nivel de estudios de su pareja. En la tabla 2 se observa que en la escala de oficiales la gran mayoría de las mujeres encuestadas posee estudios superiores, mientras que en las escalas de suboficiales y tropa y marinería los estudios secundarios son los más representados.

Tabla 2. Nivel de estudios según la escala a la que pertenece su pareja*

	Oficial	Suboficial	Tropa o marinería
Primarios	0,0%	3,8%	2,9%
Secundarios	5,9%	64,2%	65,7%
Superiores	94,1%	32,1%	31,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta: “Las parejas de los militares españoles”.

* χ^2 (gl 4, N=227) =46,862, p<0,005]

⁶ 1. Sin completar EGB, ESO o Bachillerato Elemental. 2. Bachillerato Elemental, EGB o ESO completa (Graduado Escolar). 3. Bachiller Superior, BUP, Bachiller LOGSE, COU, PREU. 4. FPI, FP Grado Medio, Oficialía Industrial o Equivalente. 5. FPII, FP Superior, Maestría Industrial o equivalente. 6. Diplomatura, Arq. o Ing. Téc., 3 cursos aprobados de Licenciatura, Ing. o Arq. 7. Arquitectura, Ingeniería, Licenciatura o equivalente. 8. Doctorado

Analizando ahora la situación laboral y su relación con el nivel de estudios de las mujeres se puede observar, en la tabla 3, que dicha relación es significativa pues a mayor nivel de estudios mayor probabilidad de estar trabajando. El 60,2% de mujeres con estudios superiores desempeña un trabajo remunerado, siendo la mitad en las mujeres con estudios secundarios y cerca del 15% en el caso de las que tienen estudios primarios, invirtiéndose estas cifras en las mujeres paradas. Destaca que la mitad de las mujeres con estudios primarios se dedican al trabajo doméstico no remunerado.

Tabla 3. Relación entre la situación laboral y el nivel de estudios de las mujeres*

	Trabaja	Parada	Estudiante	Trabajo doméstico no remunerado	Otras situaciones	Total
Primarios	16,7%	33,3%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%
Secundarios	48,8%	25,6%	7,0%	14,7%	3,9%	100,0%
Superiores	60,2%	15,1%	12,9%	9,7%	2,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta: "Las parejas de los militares españoles"

* $[\chi^2 (gl 8, N=290) = 18,903, p < 0,005]$

Retomando los datos del INE, la profesión de las mujeres que contrajeron matrimonio con miembros de las Fuerzas Armadas se muestra en la tabla 4. Como se puede observar, en el momento de contraer matrimonio, un porcentaje muy elevado de estas mujeres no se dedicaban, al menos en exclusiva, a las labores del hogar. Si bien, el porcentaje de mujeres paradas sufrió un incremento pasando de un 7,9% en 2008 a un 19,1% en 2015. En términos generales se puede observar que las mujeres se dedican principalmente a actividades de tipo administrativo o a servicios de restauración. En cuanto a las que realizan o comparten las tareas del hogar, se ha producido un descenso, aunque no muy significativo.

Relacionando el nivel de estudios de las mujeres con la profesión que desempeñan, en este caso en el año 2020, se puede observar en la tabla 5 que existe una correspondencia en los niveles más altos. Es decir, las mujeres arquitectas, ingenieras, licenciadas (o equivalente) y/o doctoras ocupan en su mayoría puestos en la dirección de empresas y administraciones públicas, mientras que, en el resto de los casos, los mayores porcentajes están representados en el grupo de técnicas y profesionales de apoyo y en las empleadas de tipo administrativo.

Tabla 4. Profesión del cónyuge B (mujer)*

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015 ⁷
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	3,2%	2,9%	3,1%	3,7%	3,4%	3,3%	3,1%	3,8%
Técnicas profesionales científicas e intelectuales	19,0%	15,8%	16,6%	16,0%	15,9%	16,8%	16,3%	15,1%
Técnicas y profesionales de apoyo	5,9%	8,7%	8,5%	8,6%	9,4%	7,8%	8,8%	9,7%
Empleadas de tipo administrativo	23,7%	22,0%	20,8%	20,7%	19,0%	17,9%	18,2%	17,3%
Trabajadoras de los servicios de restauración	20,7%	17,9%	18,4%	18,8%	19,2%	17,9%	18,2%	19,8%
Trabajadoras cualificadas en la agricultura y la pesca	0,4%	0,5%	0,3%	0,3%	0,4%	0,5%	0,2%	0,6%
Artesanas y trab. cualif. ind. manufactureras, construcción y minería, exc. operadoras de instalaciones y maquinaria	1,7%	0,9%	0,7%	0,7%	0,6%	0,9%	0,9%	0,7%
Operadoras de instalaciones y maquinaria y montadores	0,6%	0,6%	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%	0,1%	0,5%
Trabajadoras no cualificadas	3,6%	4,2%	4,3%	3,2%	3,3%	2,9%	3,4%	3,1%
Estudiantes	2,9%	2,8%	3,4%	3,4%	3,9%	4,2%	4,0%	3,2%
Personas que realizan o comparten las tareas del hogar	10,0%	10,1%	8,8%	8,9%	7,8%	7,5%	6,7%	6,9%
Pensionistas / rentistas	0,2%	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%	0,3%	0,2%	0,4%
Paradas	7,9%	13,4%	14,2%	15,0%	16,3%	19,4%	19,7%	19,1%

Fuente: Elaboración propia. Movimiento Natural de Población-Matrimonios, INE

⁷ Desde el año 2015 dejan de aparecer dentro de la variable "Profesión cónyuge B" las cinco últimas opciones, por lo que desde ese año no se puede conocer cuántas mujeres se encontraban en estas situaciones en el momento de contraer matrimonio.

Tabla 5. Relación entre el nivel de estudios y la profesión de las mujeres, año 2020⁸

	1	2	3	4	5	6	7	8
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	0,0%	2,0%	3,1%	1,7%	0,0%	1,2%	38,2%	48,7%
Técnicas profesionales científicas e intelectuales	0,0%	4,0%	16,3%	10,3%	0,0%	19,0%	18,6%	15,8%
Técnicas y profesionales de apoyo	0,0%	17,0%	40,8%	22,4%	0,0%	40,5%	31,7%	28,2%
Empleadas de tipo administrativo	57,1%	46,0%	29,6%	48,3%	100,0%	31,0%	11,6%	7,0%
Trabajadoras de los servicios de restauración	14,3%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%
Trabajadoras cualificadas en la agricultura y la pesca	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%
Artesanas y trab. cualif. Ind. Manufactureras, construcción y minería, exc. Operadoras de instalaciones y maquinaria	0,0%	8,0%	1,0%	1,7%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%
Operadoras de instalaciones y maquinaria y montadores	28,6%	17,0%	9,2%	15,5%	0,0%	4,8%	0,0%	0,3%

Fuente: Elaboración propia. Movimiento Natural de Población-Matrimonios, INE

Teniendo en cuenta la escala, Schwartz, Wood y Griffith (1991: 392) afirman que las mujeres casadas con oficiales tenían más probabilidades de estar empleadas que las mujeres casadas con el resto de los miembros de las Fuerzas Armadas. En su opinión, es posible, que los empleadores, a la hora de contratar, discriminen por razón de la escala y empleo de los militares o, que estas mujeres posean redes de contactos e información mejores que el resto. Sin embargo, en estudios posteriores se apuntaba precisamente lo contrario, es decir, que las mujeres de los oficiales tenían redes de contactos más estables y unas condiciones económicas mucho mejores que el resto y, por ello no “necesitaban” un trabajo remunerado (Lim y Schulker, 2010).

En el caso de las mujeres encuestadas en la presente investigación, en las tres escalas más de la mitad desempeñaban un trabajo remunerado, siendo el valor más alto en el caso de las parejas de los suboficiales (56,6%), seguidas de las parejas de los oficiales (52,9%) y de las de soldados y/o marineros (50,7%). Aunque, como se puede observar no existen diferencias importantes entre las escalas, la tropa y marinería presenta un mayor porcentaje de mujeres en paro y estudiantes, mientras que son las parejas de los oficiales las que se dedican en mayor medida al trabajo doméstico no remunerado.

Como se ha expuesto en párrafos anteriores, el 60% de las encuestadas son madres y, de estas, prácticamente la totalidad (93%) tienen uno o dos hijos/as menores de 14 años. En este punto es interesante indagar sobre la existencia o no de corresponsabilidad, es decir, si se produce un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares y del trabajo doméstico no remunerado, lo que puede favorecer o dificultar la integración de las mujeres en el ámbito laboral.

Ante la pregunta de quién se ocupa habitualmente de la descendencia, la primera opción seleccionada es que lo hacen ambos progenitores por igual (50%), mientras que cerca del 40% afirman que son ellas las que se encargan principalmente y, el resto, afirman que lo hacen otras personas o su pareja exclusivamente. En este caso, el hecho de que exista o no esta corresponsabilidad está muy relacionado con que las mujeres desempeñen o no un trabajo remunerado. La tabla 6 muestra información sobre la relación entre la situación laboral de las mujeres y quién se ocupa habitualmente de la descendencia. Las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado comparten el cuidado de sus descendientes con su pareja mientras que en el resto de situaciones son las mujeres las que se ocupan siendo el papel de sus parejas secundario, en cuanto al tiempo de dedicación.

Tabla 6. Relación entre la situación laboral y quién se ocupa principalmente de los hijos/as

	Trabaja	Paro	Estudiante	Trabajo doméstico no remunerado	Otras situaciones
Usted	10,0%	72,4%	100,0%	74,1%	50,0%
Tercero	11,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Su pareja	5,7%	0,0%	0,0%	7,4%	0,0%
Ambos	72,9%	27,6%	0,0%	18,5%	50,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta: “Las parejas de los militares españoles”.

* $[\chi^2 (gl 12, N=134) = 59,830, p < 0,005]$

⁸ 1. Sin completar EGB, ESO o Bachillerato Elemental. 2. Bachillerato Elemental, EGB o ESO completa (Graduado Escolar). 3. Bachiller Superior, BUP, Bachiller LOGSE, COU, PREU. 4. FPI, FP Grado Medio, Oficialía Industrial o Equivalente. 5. FPII, FP Superior, Maestría Industrial o equivalente. 6. Diplomatura, Arq. o Ing. Téc., 3 cursos aprobados de Licenciatura, Ing. o Arq. 7. Arquitectura, Ingeniería, Licenciatura o equivalente. 8. Doctorado

Centrando ahora el análisis en el objetivo específico, es decir, estudiar la posible influencia de la movilidad geográfica en el ámbito laboral de las mujeres, casi las tres cuartas partes de las encuestadas afirman que su pareja ha tenido que afrontar cambios de destino que llevaban aparejados un cambio de residencia. La mayoría han asumido uno o dos cambios y destaca un 12,7% que lo han hecho en 5 o más ocasiones. Algo más de la mitad de las familias han optado por un modelo cohabitante, es decir, las mujeres han acompañado a sus parejas militares en dichos cambios, mientras que el resto, ha optado por un modelo “living apart together” (LAT).

Los datos recogidos muestran que, el hecho de estar desempeñando un trabajo remunerado influye en la decisión de no acompañar a la pareja, mientras que, si se está en paro, si la pareja se dedica al trabajo doméstico no remunerado o si es estudiante es más probable que acompañe a su pareja. También puede ocurrir que la reubicación haya provocado un empeoramiento de su situación laboral, encontrándose un mayor porcentaje en paro, pero buscando trabajo y dedicados al trabajo doméstico no remunerado y un menor porcentaje de personas que están trabajando.

Entre los motivos para no acompañar a sus parejas a una nueva localidad se alega el tener hijos/as en edad escolar, la separación de la familia y/o los amigos, las dificultades económicas y, por encima de todos ellos, la situación laboral. Las respuestas recogidas en la pregunta abierta en la que se preguntaba sobre las consecuencias de la movilidad en las parejas y/o en los hijos lo corroboran:

Inicialmente no le acompañé por mi situación laboral (De 31-40 años, sin hijos/as, Ejército de Tierra, Suboficial)

Le acompañé la primera vez. Las siguientes decidí no alejarme de familia, amigos y trabajo para estar aislada en otra ciudad (De 31-40 años, 1 hijo/a, Ejército de Tierra, Tropa)

Perdería mi trabajo. No tengo posibilidad de traslado y él se ve obligado a irse (De 41-50 años, sin hijos/as, Armada, Oficial)

Trabajo en su día que tuve que dejar después de 15 años (De 31-40 años, 1 hijo/a, Ejército del Aire, Tropa)

Al principio no le acompañé porque yo tenía un buen trabajo, pero dejé el trabajo para estar juntos (Hasta 30 años, 1 hijo/a, Ejército de Tierra, Tropa)

En las ocasiones que no he acompañado a mi pareja el motivo principal ha sido el trabajo. Corro el riesgo de pasar una larga temporada en desempleo, algo que no podemos permitirnos (Hasta 30 años, sin hijos/as, Armada, Tropa/Marinería)

Como se exponía al inicio, muchas parejas renuncian a sus carreras profesionales y se enfrentan a dificultades para encontrar un empleo en la nueva localidad y, más aún, si buscan un empleo acorde a su formación. En la tabla 7 se muestra la relación entre los modelos de convivencia adoptados ante una reubicación y la situación laboral de las mujeres. Se puede observar que en el modelo LAT el porcentaje de las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado es mayor que en el modelo cohabitante, siendo el porcentaje de mujeres paradas y dedicadas al trabajo doméstico no remunerado mayor en este caso.

Tabla 7. Movilidad de la pareja ante una reubicación según su situación laboral

	Trabaja	Parada	Estudiante	Trabajo doméstico no remunerado	Otras situaciones	Total
Modelo LAT	69%	12,7%	8,5%	7%	2,8%	100%
Modelo Cohabitante	42,4%	27,2%	9,8%	19,6%	1,1%	100%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta: “Las parejas de los militares españoles”.

Muchas mujeres parejas de militares, incluso con estudios superiores, no encuentran un trabajo porque, efectivamente, los empleadores no quieren contratar a trabajadores temporales (Hunter, 1982: 21). En estos casos, el problema no es tener una baja cualificación sino, más bien, lo contrario, ya que, un gran porcentaje de aspirantes están sobre cualificados con respecto a las ofertas de trabajo a las que deciden optar.

En el Modelo LAT es más probable que se pueda encontrar y mantener un empleo acorde con la formación mientras que, en el Modelo cohabitante, son numerosas las parejas que renuncian a sus empleos por la reubicación familiar. Cuando llegan a la nueva localidad se enfrentan a dificultades para encontrar un empleo y más, si se pretende que sea acorde a la formación, teniendo que aceptar, en mayor medida, empleos de cualificación inferior. En el caso de las parejas LAT el 63,2% afirman que su trabajo se corresponde con su formación, mientras que en el caso de las parejas convivientes la mitad afirman que su trabajo se corresponde con su formación y la otra mitad que no se corresponde.

En lo que se refiere a la movilidad de corta duración, es decir, la que se produce en los periodos de maniobras y/o navegaciones, el 83,3% de las encuestadas afirman que sus parejas participan en este tipo de actividades. En este caso las diferencias por ejército y por escala no son significativas, de hecho, los resultados muestran que la gran mayoría de los militares participan en este tipo de actividades.

Analizando las respuestas a la pregunta abierta en las que se indagaba sobre las repercusiones de dichas ausencias, la mayor parte de las mujeres hacen referencia a la dificultad para conciliar su vida profesional y su vida familiar:

Ahora no tiene que ausentarse, pero lo hizo repetidamente durante muchos años. Entonces, el 100% de las cosas de la vida cotidiana (casa, niños, etc.) recayeron sobre mí. Además de mi trabajo. Durante ese tiempo los momentos de descanso que yo tuve fueron cero (De 41-50 años, 2 hijos/as, Ejército de Tierra, Tropa)

Sumarle pedir conciliación en el trabajo cada vez que hay una salida para poder llevar y recoger yo al niño de la guardería y toda la carga de la casa (Menos de 30 años, 1 hijo/a, Ejército de Tierra, Tropa)
 En el cuidado de nuestro hijo, sobre todo, ya que trabajo y necesito acudir a familia y guardes para poder ir a trabajar (De 31-40 años, 1 hijo, Ejército de Tierra, Tropa)
 Cuando él sale constantemente de maniobras necesito que alguien se ocupe de los niños por la tarde porque yo trabajo todo el día (De 31-40 años, 2 hijos/as, Ejército de Tierra, Tropa)
 La conciliación laboral/familiar es nula. Como vivimos en sitios alejados de la familia y amigos te sientes extremadamente sola (De 31-40 años, 1 hijo/a, Ejército del Aire, Oficial)
 No está casi nunca en casa y es un caos cuidar de hijos y trabajar (De 41-50 años, 3 hijos/as, Ejército del Aire, Oficial)
 Dificultades a la hora de coincidir o coger vacaciones conjuntas (De 31-40 años, 1 hijo/a, Armada, Tropa/Marinería)

En lo que respecta a las misiones internacionales o las navegaciones de larga duración, es evidente que se produce una importante inversión de personal, y se plantean situaciones conflictivas a los militares y a sus familias. Las misiones internacionales han creado nuevas situaciones para los militares y sus familias. Numerosos estudios sociológicos y psicológicos han comprobado cómo la motivación de los soldados durante las misiones guarda una estrecha relación con el bienestar de sus familias. Ningún soldado que tiene problemas con su familia o que está permanentemente preocupado por su bienestar puede concentrarse plenamente en la tarea que ha de desarrollar durante el despliegue (Tomforde, 2005).

En lo que respecta a las mujeres el 48,2% de las encuestadas afirman que sus parejas participan habitualmente en misiones internacionales y/o navegaciones de larga duración y el resto han afirmado que no participan habitualmente, destacando los miembros de la Armada sobre el resto. Centrándonos en las que han afirmado que sus parejas participan y poniendo en relación el número de misiones/navegaciones y la situación laboral de la mujer, podemos observar en la tabla 8 que la mayor parte de los militares se encuentran en el primer intervalo, siendo en este caso donde las mujeres trabajan en mayor medida. En los intervalos de 5 a 10 y más de 10 destaca una mayor presencia de mujeres dedicadas al trabajo doméstico no remunerado. En estas situaciones la ayuda principal es la familia, seguida de los amigos y de otras mujeres que están viviendo la misma situación que ellas.

Tabla 8. Situación laboral de la mujer según el número total de misiones/navegaciones de larga duración del militar

	Trabaja	Parada	Estudiante	Trabajo doméstico no remunerado	Otras situaciones	Total
De 1 a 4	53,9%	25,2%	10,4%	9,6%	,9%	100,0%
De 5 a 10	50,0%	5,6%	0,0%	33,3%	11,1%	100,0%
Más de 10	41,7%	25,0%	0,0%	33,3%	0,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia. Encuesta: "Las parejas de los militares españoles".

* [χ^2 (gl 8, N=145) =18,903, p<0,005]

Uno de los mayores problemas es que, generalmente, son las mismas unidades las que se despliegan en todas las misiones internacionales con el consiguiente desgaste físico, emocional y familiar. Los problemas familiares, incluyendo depresión de la mujer, problemas con los hijos, celos, etc., son frecuentes. Los soldados sufren además problemas de relación de pareja, ya que normalmente, por su edad, están creando o consolidando parejas estables y por esta razón se producen repercusiones negativas en el rendimiento. A pesar de que al igual que ocurre en la movilidad de corta duración, las dificultades para conciliar son de nuevo la respuesta mayoritaria, son muchas las mujeres parejas de militares que hablan de las repercusiones psicológicas de las ausencias, del miedo, la angustia, la depresión y los problemas de pareja que, en muchas ocasiones, llevan aparejados los despliegues internacionales. La cuestión del apoyo psicológico es especialmente paradójica porque, por una parte, las familias creen que no se les da suficiente información ni apoyo psicológico o emocional, pero, por otra parte, los servicios de psicólogos existentes en las unidades tampoco reciben peticiones por parte de los familiares. De hecho, algunas investigaciones muestran cómo las esposas de los militares desplegados acuden a la ayuda de profesionales únicamente como último recurso (Moelker y Van der Kloet, 2003; Gómez, 2009).

6. Conclusiones

Como se puede observar a la hora de analizar la situación laboral/formativa de las parejas de los militares el spillover negativo está muy presente. Las características de la profesión militar y, particularmente, de algunas unidades, pueden originar diversos conflictos en la relación entre trabajo y familia y viceversa, siendo la movilidad la causa principal, ya que, puede repercutir negativamente no solo en el militar, sino también en sus parejas y en sus descendientes.

Hasta hace unos años las parejas de los militares renunciaban a formar parte del mercado laboral trasladándose en cada cambio de destino, principalmente al inicio de la carrera del militar o al final de esta, coincidiendo, generalmente, cuando los hijos/as eran pequeños o cuando eran suficientemente mayores como para permanecer en el hogar

familiar o en el suyo propio. Según las referencias actuales, a pesar de que esta situación se sigue produciendo, cada vez más mujeres no se trasladan a la nueva localidad con sus parejas militares, incrementándose la presencia del modelo living apart together (LAT). El principal motivo es que las mujeres tienen un nivel formativo superior a sus antecesoras y su implicación en el ámbito laboral es mayor.

De los datos analizados se puede concluir que en el modelo tradicional la mayor parte de las mujeres poseen estudios secundarios y desempeñan un trabajo remunerado como empleadas o asalariadas, principalmente en servicios de tipo administrativo o en restauración. En el caso de las mujeres que poseen estudios superiores la probabilidad de formar parte del mercado laboral es mayor y ocupan, en su mayoría, puestos de dirección de empresas y administraciones públicas. En contraposición, la mitad de las mujeres con estudios primarios se dedican en exclusiva al trabajo doméstico.

La presencia de la homogamia educativa se hace evidente tanto en lo que respecta a los niveles de estudios de los cónyuges como en la relación entre el nivel formativo de la mujer y la escala a que pertenece su pareja. En las tres escalas la mayor parte de las mujeres tienen un trabajo remunerado, aunque en tropa y marinería hay un mayor porcentaje de mujeres en paro y estudiantes y en la escala de oficiales mayor presencia en el trabajo doméstico no remunerado.

En cuanto al objetivo específico del estudio los resultados obtenidos permiten concluir que existe una relación recíproca entre movilidad y situación laboral de las mujeres parejas de militares. Por una parte, el trabajo de las parejas influye en la movilidad, ya que, el que la pareja desempeñe un trabajo remunerado puede influir en que el militar no solicite un destino que suponga un alejamiento del domicilio familiar. Y puede influir, asimismo, en que la familia se desplace o sea únicamente el militar quien lo haga. Por otra parte, la movilidad influye en el trabajo o tipo de empleo de las mujeres tanto en el hecho de que lo tengan o no como en sus condiciones laborales.

En la movilidad de larga duración, el desempeñar o no un trabajo remunerado es una variable clave para que se dé un modelo de convivencia cohabitante, es decir, que ante un cambio de destino se desplace toda la familia o un modelo LAT, en el que sólo se desplaza el militar. Como se ha mostrado, en el modelo LAT un porcentaje elevado de mujeres desempeñan un trabajo que se corresponde con su formación, y en el modelo cohabitante la mitad afirman que se corresponde y la otra mitad que no.

En lo que respecta a la movilidad de corta duración, la mayor parte de las mujeres afirman que sus parejas afrontan habitualmente ejercicios, maniobras y/o navegaciones y que esto afecta, principalmente, a las posibilidades de conciliar su vida personal, laboral y familiar. En la movilidad de larga duración estas dificultades se hacen presentes de nuevo, añadiendo además las repercusiones psicológicas en ellas y en sus descendientes.

A pesar de las limitaciones del presente estudio principalmente por la falta de colaboración por parte de los organismos militares lo que dificulta el acceso a la población objeto de estudio, se ha podido obtener una primera fotografía sobre las características formativas y laborales de las parejas de los militares.

Tras esta primera aproximación sería interesante poder ampliar el estudio con el fin de analizar el impacto de las nuevas formas de trabajo (deslocalización del puesto de trabajo, flexibilización de horarios y uso de la tecnología y dispositivos digitales) en la vida familiar, personal y profesional de estas mujeres.

Sería deseable que los resultados obtenidos pudieran ser tenidos en cuenta en la planificación y elaboración de las políticas familiares dentro de nuestras Fuerzas Armadas, ya que únicamente conociendo las características y necesidades reales del personal militar se pueden desarrollar medidas que fomenten su bienestar familiar. En este sentido resulta cada vez más necesario que los órganos militares de asistencia al personal tengan en cuenta las situaciones laborales de las parejas de los militares para paliar, en la medida de lo posible, las repercusiones negativas de la movilidad, fomentando así un spillover positivo y, en consecuencia, favoreciendo la implicación de los trabajadores y de sus familias con la institución militar.

7. Referencias

- Aguirre Z. y Martínez M. P. (2006). "Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo". *MAPFRE Medicina*, 1(17), 14-28.
- Alcañiz, M. (2017). "Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género", *La Ventana*, 46, 244-283.
- Álvarez, G. y Otero, M. S. (2006). "Abandono de la actividad empresarial en España. Un enfoque de género", *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 15 (4), 69-86.
- Arias, A. et al. (1999). "El estrés en Psicología Aeronáutica Militar: estresores profesionales generales", *Revista de Aeronáutica y Astronáutica*, 683, 426-430.
- Bardera, M. P., García, M. y Pastor, A. (2014). "Gestión de estrés en las Fuerzas Armadas", *Revista del Instituto Español de Estudios Estratégicos*, 4, 71-94.
- Barnett, R. C. (1994). "Home-to-work spillover revisited: A study of full-time employed women in dual-earner couples". *Journal of Marriage and the Family*, 56 (3), 647-656. <https://doi.org/10.2307/352875>
- Becerril, D. (2003). "Cuando el trabajo separa: los matrimonios de fin de semana", *Revista Portularia*, 3, 179-206.
- Berheide, C. W. (2013). "The sticky floor", en Smith, V. (Ed.), *Sociology of Work: An Encyclopedia*, SAGE Publications, Beverly Hills, 825-827.
- Biedma, J. M. y Medina, J. A. (2014). "Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño Organizativo", *Intangible Capital*, 10 (3), 448-466. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.506>
- Booth, A. L. (2007). "The glass ceiling in Europe: Why are women doing badly in the labour market?" *Swedish Economic Policy Review* 14, 121-144.

- Burke, J. R. (2017). "Work and well-being", en Burke, J. R. y Page, K. M. *Research Handbook on Work and Well-Being*, Edward Elgar Publishing, Reino Unido, 3-36.
- Burrell, L. (2006). "Moving military families: the impact of relocation on family well-being, employment and commitment to the military", en Castro, C. A. et al., *Military life. The Psychology of serving in peace and combat the military family*, Praeger Security International, Westport, 39-63.
- Callejo J. (2003). "La norma del tiempo de trabajo en España". *Revista de Economía Crítica*, 2, 69-82.
- Carreiras, H. (1997). "Família, Maternidade e Profissão Militar". *Estudos Feministas*, 5 (1), 69-81.
- Clever, M. y Segal, D. R. (2013). "The demographics of military children and families", *Future of Children*, 23 (2), 13-39. <https://doi.org/10.1353/foc.2013.0018>.
- Cooke, T. J. y Speirs, K. (2005). "Migration and employment among the civilian spouses of military personnel", *Social Science Quarterly*, 86, 343-355. <https://doi.org/10.1111/j.0038-4941.2005.00306.x>
- Croan, G. M.; Levine, C. T. y Blankinship, D. A. (1992). *Family Adjustment to Relocation*, Technical Report, 968, U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Davis, B. E.; Blaschke, G. S. y Stafford, E. M. (2012). "Military children, families, and communities: supporting those who serve". *Pediatrics*, 129, Suppl 1. <https://doi.org/10.1542/peds.2010-3797c>
- De Angelis, K. y Wechsler, M. (2015). "Transitions in the military and the family as greedy institutions", en Moelker et al., *Military Families and War in the 21st Century*, Routledge, Londres.
- De la Rica, S. (2017). *Las brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo de vida*, ISEIK, Fundación Ramón Areces.
- Duncan, S. y Philips, M. (2010). "People who live apart together (LATs): How different are they?" *Sociological Review*, 58 (1), 112-134. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2009.01874.x>
- Durán, M. A. y Rogero, J. (2004). "Nuevas parejas para viejas desigualdades", *Revista de Estudios de Juventud*, 67, 25-37.
- Finlayson, E. M. (1976). "A Study of the Wife of the Army Officer: Her Academic and Career Preparations, Her Current Employment and Volunteer Services", en McCubbin, H. et al., *Families in the Military System*, SAGE Publications, Beverly Hills, 401-418.
- Flores, R. y Madero, S. M. (2012). "Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia", *Acta Universitaria*, 2 (22), 24-31.
- Gleyman, A. y Swearingen, S. (2012). "Understanding the military spouse learner using theory and personal narratives", *New Directions for Adult and Continuing Education*, 136, 77-88. <https://doi.org/10.1002/ace.20037>
- Greenhaus, J. H. y Powell, G. N. (2006). "When work and family are allies: A theory of work-family enrichment". *The Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92. <https://doi.org/10.2307/20159186>
- Gómez, M. (2009). *Las medidas de apoyo a las familias de los militares desplegados en misiones internacionales*, Fundación Alternativas, Documento de Trabajo, 42/2009.
- Gómez, M. (2013). La familia en las Fuerzas Armadas españolas Ministerio de Defensa, Madrid.
- Gómez, M.; Hormigos, J. y Pérez, R. J. (2016). "Familia y suelo pegajoso en las fuerzas armadas españolas", *Revista mexicana de sociología*, 78 (2), 203-228. <http://dx.doi.org/10.22201/ris.01882503p.2016.2.55099>
- Gómez, M.; Agudo, Y. y Pérez, R. J. (2018). "El Modelo living apart together (LAT) y el Modelo cohabitante en las Fuerzas Armadas españolas", *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales*, 41, 57-78. <https://doi.org/10.5944/empiria.41.2018.22604>
- Gómez, M.; Agudo, Y. y Pérez, R. J. (2020). "Work-family spillover in the spanish armed forces", *Community, Work & Family*, 25 (3), 374-388. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1771284>
- Gómez, M. (2022). "Forças Armadas e Família na Espanha", en Celestino, S. y Hamann, E. *A família militar no século XXI: Perfis, experiências e particularidades*, Gráfica do Exército, Brasília-DF, 259-290.
- González, G. C.; Miller, L. L. y Trail, T. E. (2016). *The Military Spouse Education and Career Opportunities. Program Recommendations for an Internal Monitoring System*, RAND Corporation, Santa Mónica.
- Hammer, L. B.; Bauer, T. N. y Grandey, A. A. (2003). "Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors". *Journal of Business and Psychology*, 17 (17), 419-436. <https://doi.org/10.1023/A:1022820609967>
- Harrell, M. et al. (2004). *Working around the military. Challenges to military spouse employment and education*. RAND, Santa Mónica: National Defense Research Institute.
- Hosek, J. y Wadsworth, S. M. (2013). "Economic Conditions of Military Families", *Future of Children*, 23 (2), 41-59.
- Hunter, E. J. (1982). *Families Under the Flag*, Praeger Publishers, Nueva York.
- Innstrand, S. T. et al. (2008). "Positive and negative work-family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations", *Work & Stress*, 22, 1-15. <https://doi.org/10.1080/02678370801975842>
- Martínez, J. I. (2006). "La homogamia educativa de las nuevas mujeres en España", *Revista Internacional de Sociología*, 43, 69-94. <https://doi.org/10.3989/ris.2006.i43.41>
- Meadows, S. O. et al. (2016). "Employment gaps between military spouses and matched civilians", *Armed Forces & Society*, 42, 542-561. <https://doi.org/10.1177/0095327X15607810>
- Ministerio de Defensa, Observatorio de la Vida Militar, "Informe 2014", <https://www.observatoriodelavidamilitar.es/informes.html>, [consulta 24 de mayo de 2023].
- Ministerio de Defensa, Observatorio de la Vida Militar, "Informe 2020", <https://www.observatoriodelavidamilitar.es/informes.html>, [consulta 24 de mayo de 2023].
- Moelker, R. y Van der Kloet, I. (2003). "Military Families and the Armed Forces. A Two-Sided Affair?", en Caforio, G. (eds.), *Handbook of the Sociology of the Military*, Springer, Nueva York, 201-212.
- Osofsky, J. D. y Chartrand, M. M. (2013). "Military children from birth to five years", *The Future of Children*, 23 (2), 61-67. <https://doi.org/10.1353/foc.2013.0011>
- Pickering, D. (2006). *The relationship between work-life conflict/work-life balance and operational effectiveness in the Canadian forces*. Technical Report DRDC, TR 2006-243, Defence R&D, Toronto.
- Prieto, J. (2004). "El abandono voluntario del mercado de trabajo", *Revista de Economía Aplicada*, XII (35), 83-104
- Reinkober, A. et al. (2003). "Military families under stress: implications for family life education", *Family Relations*, 52 (3), 279-281. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2003.00279.x>

- Sabater, M. C. (2014). “La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral”, *Lan Harremanak*, 30 (I), 163-198. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.14185>
- Silva, C. R. (2013). “Famílias de militares: Explorando a casa e a caserna no Exército brasileiro”, *Revista Estudos Feministas*, 21 (3): 861–882. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000300006>
- Schwartz, J. B.; Wood, L. L. y Griffith, J. D. (1991). “The impact of military life on spouse labor force outcomes”, *Armed Forces & Society*, 17, 385–407. <https://doi.org/10.1177/0095327X9101700304>
- Tai, T.; Baxter, J. y Hewitt, B. (2014). “Do co-residence and intentions make a difference? Relationship satisfaction in married, cohabiting, and living apart together couples in four countries”, *Demographic Research*, 31 (3), 73, 2014. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2014.31.3>
- Tomforde, M. (2005). “The Emotional Cycle of Deployment”, *Inter University Seminar on Armed Forces and Society*, 45th Anniversary Biennial International Conference, Chicago.
- Werber, L. y Harrell, M. C. (2008). “Military spouse employment: A grounded theory approach to experiences and perceptions”, *Armed Forces & Society*, 34 (3), 389-412. <https://doi.org/10.1177/0095327X07307194>