UJA Universidad de Jaén

ANTROPOLOGÍA EXPERIMENTAL

Antropología Experimental
http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rae
2026. nº 26. Texto 20: 297-306

Universidad de Jaén (España)
ISSN: 1578-4282 Depósito legal: J-154-200

DOI: https://dx.doi.org/10.17561/rae.v26.10365
Recibido: 27-03-2026 Admitido: 25-09-2026

La trampa de la dependencia. De categoría administrativa a condición de dependencia socioeconómica en el matrimonio militar

The Dependency Trap. From an Administrative Category to a Condition of Socioeconomic Dependency in Military Marriage

Zahira ARAGÓN
Universidad de Salamanca
za.aragon@gmail.com

Resumen Cuando una mujer contrae matrimonio con un miembro de las Fuerzas Armadas de Estados Unidos, pasa a ser reconocida administrativamente como dependiente. Este artículo analiza el proceso mediante el cual esa categoría, inicialmente destinada a regular el acceso a prestaciones familiares, puede transformarse progresivamente en una condición de dependencia socioeconómica. A partir de un análisis conceptual, el estudio examina la relación entre las exigencias operativas del servicio militar, la posición de las esposas en el mercado laboral y la arquitectura de prestaciones familiares. Se propone el concepto de trampa de la dependencia para explicar cómo la combinación entre la movilidad institucional, la división de género del trabajo y un sistema de protección derivado y condicionado puede debilitar progresivamente la capacidad de las esposas para generar ingresos propios, aumentando el coste económico de perder la condición de dependiente. El artículo concluye que la dependencia de las esposas militares no debe entenderse únicamente como una característica individual, sino como el resultado de un mecanismo institucional.

Abstract When a woman marries a member of the United States Armed Forces, she is administratively classified as a dependent. This article examines how a category initially created to regulate access to family benefits can progressively become a condition of socioeconomic dependency. Drawing on a conceptual and structural analysis of official Department of Defense documents, federal legislation, and the existing literature on military families, the study examines the relationship between the operational demands of military service, military spouses' labor-market position, and the architecture of military family benefits. It introduces the concept of the dependency trap to explain how the interaction between institutionally imposed mobility, the gendered division of labor, and a system of derivative and conditional benefits can progressively undermine spouses' ability to generate independent income, increasing the economic cost of losing dependent status. The article argues that military spouses' dependency should be understood not simply as an individual or marital characteristic, but as the outcome of an institutional mechanism.

Palabras Clave Dependencia. Cónyuges militares. Matrimonio militar. Mercado laboral. Género. Política familiar militar. Autonomía económica

Keywods Dependency. Military spouses. Military marriage. Labor market. Gender. Military family policy. Economic autonomy

Introducción

Cuando una mujer contrae matrimonio con un miembro de las Fuerzas Armadas de Estados Unidos, pasa a ser reconocida administrativamente como dependiente. Este artículo examina cómo una categoría creada para regular el acceso a prestaciones puede llegar a convertirse en una condición de dependencia socioeconómica.

La vida familiar militar se encuentra subordinada a las necesidades operativas de las Fuerzas Armadas. Los traslados recurrentes entre destinos, las asignaciones en el extranjero y las ausencias prolongadas por despliegues o entrenamientos obligan a reorganizar de forma reiterada el hogar. Aunque estas exigencias se dirigen jurídicamente al miembro en servicio, sus consecuencias se extienden al resto de la familia. Las esposas suelen asumir una parte importante del trabajo doméstico, logístico y emocional necesario para adaptar la vida familiar a cada nuevo destino, interfiriendo en muchos casos con la continuidad de sus propios proyectos profesionales.

La evidencia disponible muestra que los cónyuges de militares en servicio activo presentan tasas elevadas de desempleo y subempleo, así como ingresos inferiores a los de cónyuges civiles comparables. Los traslados pueden obligar a abandonar empleos, interrumpir la acumulación de experiencia, reconstruir redes profesionales y obtener nuevas licencias o acreditaciones. Estas dificultades se intensifican en profesiones reguladas y en destinos internacionales, donde las oportunidades laborales pueden ser limitadas. Cuando las interrupciones se repiten, sus consecuencias pueden debilitar progresivamente la capacidad de las esposas para mantener una trayectoria laboral continua y generar ingresos propios.

El sistema de prestaciones militares reduce los gastos que debe asumir directamente la familia y permite sostener el hogar incluso cuando el salario del militar constituye su única o principal fuente estable de ingresos. Sin embargo, el acceso de la esposa a estos recursos no es autónomo, sino que deriva de su relación con el miembro en servicio, por lo que la elegibilidad sólo se mantiene mientras continúan el matrimonio y la afiliación militar.

Las exigencias operativas, la desventaja laboral de las esposas y la arquitectura de prestaciones familiares han sido ampliamente examinadas, pero generalmente se presentan como dimensiones separadas de la vida militar. Este artículo las analiza como partes de una misma dinámica institucional. Su objetivo es responder a la siguiente pregunta: ¿cómo puede una categoría administrativa destinada a regular el acceso a prestaciones convertirse progresivamente en una situación de dependencia socioeconómica?

La paradoja que plantea este artículo es que la institución militar clasifica administrativamente a las esposas como dependientes dentro de un sistema cuyas propias exigencias pueden hacer que, con el tiempo, esa clasificación termine describiendo su condición socioeconómica real.

Este proceso afecta a una población amplia y marcadamente femenina. En 2023, las Fuerzas Armadas estadounidenses contaban con aproximadamente 1,27 millones de miembros en servicio activo, de los cuales solo el 17,7 % eran mujeres. El 43,5 % de los efectivos estaba casado con un cónyuge civil, frente al 5,3 % que formaba parte de un matrimonio entre dos militares. En conjunto, el 89,1 % de los cónyuges militares eran civiles y, dentro de este grupo, el 90,2 % eran mujeres (Department of Defense, 2023). Estos datos sitúan el número de mujeres civiles casadas con militares en servicio activo por encima del medio millón y muestran que la familia militar modal está formada por un hombre militar y una mujer civil.

El artículo propone el concepto de “trampa de la dependencia” para explicar los mecanismos que pueden llevar a estas mujeres a depender socio-económicamente tanto de sus maridos como de la institución militar. La categoría de dependiente activa el acceso a una amplia arquitectura de prestaciones que proporciona una cierta seguridad material a las familias. Sin embargo, mientras las prestaciones ofrecen una seguridad derivada, temporal y condicionada, las exigencias del servicio debilitan la seguridad económica propia que las esposas podrían construir mediante su participación en el mercado laboral.

Tras presentar el marco teórico y metodológico, el artículo examina las principales exigencias operativas que afectan a los hogares militares, sus consecuencias para la posición de las esposas en el mercado laboral y la arquitectura de prestaciones que contribuye a sostener económicamente a las familias. Finalmente, analiza cómo la relación entre estos elementos puede transformar una categoría administrativa en una condición de dependencia socioeconómica.

Marco teórico y metodológico

Cuando una mujer contrae matrimonio con un militar estadounidense, pasa a ser reconocida administrativamente como dependiente. Este artículo examina el proceso mediante el cual esa categoría administrativa, inicialmente destinada a regular el acceso a prestaciones, puede acabar convirtiéndose en una condición de dependencia socioeconómica.

Para comprender esta transformación, es necesario delimitar primero el significado de la dependencia y el lugar que esta noción ocupa en el imaginario político y moral estadounidense. En este artículo, la dependencia se entiende como una relación en la que el acceso de una persona a los recursos necesarios para sostener su vida está mediado por otra persona o institución sobre la que no ejerce un control equivalente.

La cuestión de la dependencia fue abordada en los años noventa desde una perspectiva histórica y filosófica que Fraser y Gordon (1994) denominaron semántica política crítica. Mediante una genealogía del término, las autoras mostraron que la dependencia no constituye una categoría neutral, sino una noción normativa a través de la cual se han distinguido formas legítimas e ilegítimas de recibir apoyo y se ha atribuido independencia a determinados sujetos y subordinación a otros. Para reconstruir estas transformaciones, distinguieron cuatro registros de la dependencia –económico, sociojurídico, político y moral-psicológico– y mostraron cómo una misma noción puede desplazarse entre dimensiones distintas.

Para este artículo resultan especialmente relevantes el registro económico, donde la dependencia pasó de designar la obtención del sustento mediante el trabajo para otra persona a asociarse con la caridad o las prestaciones sociales; y el registro moral-psicológico, en el que "las propiedades que antes se atribuían a las relaciones sociales pasaron a concebirse como rasgos inherentes del carácter de individuos o grupos" (Fraser y Gordon, 1994, p. 331). A finales de los años ochenta y comienzo de los noventa, la madre adolescente negra, soltera y receptora de asistencia pública, se convirtió en personificación de la dependencia y de sus supuestas deficiencias morales. La dependencia tendió así a dejar de interpretarse como una posición producida por relaciones sociales de subordinación y pasó a asociarse, en el discurso político y social, con pasividad, inmadurez, falta de voluntad y ausencia de autosuficiencia. Estudios recientes indican que esta interpretación individualizante y moralizada persiste en el discurso estadounidense contemporáneo (Pulvera et al., 2024; Rose y Baumgartner, 2013; Terhaar et al., 2025).

En la comunidad militar, este repertorio moralizante adquiere formas específicas: las esposas suelen ser estereotipadas como perezosas, irresponsables, obsesionadas con el rango y poseedoras de un sentimiento injustificado de derecho sobre el estatus y los recursos asociados al servicio (Ziff y Garland-Jackson, 2020). Estas connotaciones se condensan en la figura peyorativa de la *dependapotamus*, caricaturizada como una esposa –especialmente joven y casada con un militar alistado– obesa, irresponsable y dispuesta a tener numerosos hijos para vivir de la paga y las prestaciones militares (Ziff, 2019). Cornelius y Monk-Turner (2019), en su análisis de treinta y cinco memes militares, sitúan esta representación dentro de una cultura digital más amplia de humor antifemenino, en la que la esposa aparece como una oportunista que busca deliberadamente a un militar para acceder a sus ingresos, vivienda y prestaciones.

Estas representaciones sitúan a la esposa militar como consumidora pasiva de recursos y ocultan las contribuciones que hacen posible el funcionamiento cotidiano de la institución. Enloe invierte esta perspectiva al mostrar que las fuerzas armadas dependen de formas de trabajo femenino frecuentemente no remuneradas ni reconocidas (Enloe 2000, 2014; Hedström, 2020). Estas labores –la logística en las mudanzas, la gestión del hogar durante largos periodos de ausencia por despliegues o entrenamientos o el apoyo emocional del militar– pueden entenderse como formas de reproducción social militarizada, mediante las cuales las exigencias de la institución se absorben y gestionan dentro del hogar. La aparente dependencia unilateral de la esposa encubre, por tanto, una relación de interdependencia profundamente asimétrica: mientras ella es clasificada y estigmatizada como dependiente, la institución se beneficia de un trabajo que contribuye a mantener la operatividad y la retención del personal militar casado.

Partiendo de este marco, el artículo analiza las relaciones entre las exigencias del servicio militar, la posición de las esposas en el mercado laboral y la arquitectura de prestaciones que reciben las familias militares. Para ello, adopta un enfoque analítico basado en la revisión de documentos oficiales del Departamento de Defensa, legislación federal y estudios empíricos sobre el empleo y el bienestar de las familias militares en Estados Unidos. El análisis incorpora asimismo aportaciones de la antropología, la sociología de la familia y la economía laboral, que permiten situar el caso en debates teóricos más amplios.

Cabe señalar que, puesto que 9 de cada 10 parejas de militares son mujeres (Department of Defense, 2023), a lo largo del artículo se alternan los términos "cónyuge" y "esposa" para referirse a la población analizada, privilegiando este último cuando resulta analíticamente pertinente.

La interpretación está informada por la experiencia previa de la autora como esposa de un militar, incluida su exposición directa a las condiciones institucionales que regulan el empleo de las familias militares tanto en Estados Unidos como en destinos internacionales. Esta experiencia orienta la identificación e interpretación del problema, pero no se utiliza como una fuente independiente de datos empíricos.

Dado que el estudio no recoge ni analiza nuevos datos de participantes humanos, no requirió procedimientos éticos específicos para el proyecto. El análisis sigue, no obstante, los principios éticos generales de la *American Anthropological Association*.

Demandas operativas

El servicio militar en Estados Unidos puede exponer a las familias de sus efectivos a una amplia variedad de tensiones. Este artículo se centra en dos exigencias institucionales especialmente relevantes para la participación laboral de las esposas: los traslados recurrentes y los despliegues. Los primeros son obligatorios por contrato y se materializan mediante órdenes de *Permanent Change of Station* (PCS), que se producen, de media, cada 2,5 años. Esta movilidad es considerablemente superior a la observada entre las familias civiles. Hosek et al. (2002) estimaron que las familias militares tenían una probabilidad aproximadamente tres veces mayor de trasladarse. Más de dos décadas después, Maury et al. (2025) señalan que las familias de militares en servicio activo se trasladan con una frecuencia equivalente a 3,6 veces la observada entre las familias civiles.

Estas órdenes pueden requerir el traslado de toda la unidad familiar tanto dentro de Estados Unidos como al extranjero. La segunda exigencia es la ausencia prolongada del militar cuando es enviado a un despliegue. La duración de estos despliegues puede ser considerable. Durante las guerras posteriores a los atentados del 11 de septiembre, los despliegues tuvieron una duración media de 7,7 meses; para el personal que realizó múltiples despliegues durante un mismo destino, la ausencia acumulada alcanzó aproximadamente los 16,9 meses (Institute of Medicine, 2013).

Las ausencias de los maridos implican una profunda reorganización de la vida cotidiana del hogar. Durante ese periodo, las esposas suelen ser las que asumen la responsabilidad principal de la unidad familiar, incorporando a sus propias obligaciones tareas que anteriormente desempeñaba el militar -como la gestión de las finanzas, el mantenimiento de la vivienda o el coche-, o la toma de decisiones en solitario. Además de incrementar las responsabilidades cotidianas, los despliegues prolongados se asocian con un mayor riesgo de ansiedad, depresión, alteraciones del sueño, estrés psicológico y otras dificultades de salud mental entre las esposas de militares (Davis et al., 2009; De Burgh et al., 2011; Mansfield et al., 2010). En un estudio cualitativo basado en entrevistas semiestructuradas a esposas de militares del Ejército estadounidense, Marnocha (2012, p.4) recogió testimonios sobre la vida familiar antes, durante y después del despliegue. Una de las participantes describía así el impacto emocional de la separación: *"You're so full of emotions and even sometimes I think the best word is 'numb.' I thought, what am I going to do? I could not do anything and felt stuck. You just have to go with it and I felt like this would break me down. I felt sick all of the time."* Las nuevas responsabilidades, sumadas al estado emocional resultante de los despliegues, hacen difícil compatibilizar el cuidado del hogar, la atención a los hijos y el resto de sus actividades cotidianas. *"I was completely overwhelmed. The first thing I did is quit my part-time job. I just instantly called them and said 'I'm done,' because there's nobody to ... care for my children."* (Marnocha, 2012, p.4)

Los traslados por órdenes de *Permanent Change of Station* (PCS) también obligan a reorganizar de manera recurrente la vida doméstica. Para las esposas, cada mudanza puede implicar desmontar el hogar, coordinar el embalaje y el transporte de pertenencias, gestionar periodos de alojamiento temporal, matricular a los hijos en nuevos centros educativos y actividades extraescolares, coordinar certificaciones médicas para ellas y sus hijos, realizar los trámites necesarios para la obtención de pasaportes cuando el destino se encuentra en el extranjero, trasladar los historiales médicos de la familia a un nuevo centro de salud y reconstruir redes cotidianas de apoyo en un lugar desconocido. En los destinos internacionales, además, estas tareas pueden verse complicadas por diferencias lingüísticas, culturales y administrativas.

La gestión de estas tareas, necesarias para cumplir con las exigencias operativas impuestas por la institución militar, requiere una inversión considerable de tiempo y supone una importante carga psicológica para las esposas, reduciendo el margen disponible para sostener simultáneamente otras responsabilidades y proyectos personales.

Desventaja laboral

Desempleo

La desventaja laboral de las esposas militares se manifiesta, en primer lugar, en unas tasas de desempleo excepcionalmente elevadas. La *Survey of Active Duty Spouses* de 2024, elaborada por el Departamento de Defensa, estimó que el 20 % de los cónyuges civiles de militares en servicio activo que participaban en el mercado laboral se encontraba desempleado, frente al 4 % registrado ese mismo año en el conjunto de la población civil estadounidense. (Office of People Analytics, 2025; U.S. Bureau of Labor Statistics, 2025)

La movilidad geográfica recurrente es uno de los fenómenos que más puede erosionar la continuidad laboral. Cuando las esposas intentan reincorporarse al mercado de trabajo en un nuevo destino, deben reconstruir sus redes profesionales y adaptarse a un entorno laboral diferente. El sector de la educación, la salud y los servicios sociales concentra al 37,8 % de los cónyuges de militares en activo empleados (Maury et al., 2025). Dentro de este sector se encuentran varias profesiones reguladas –como enfermería, docencia, trabajo social u orientación psicológica–. Para quienes las ejercen, el traslado entre jurisdicciones puede exigir la transferencia, renovación o solicitud de una nueva licencia profesional, con los consiguientes costes económicos y temporales. Aunque diversas iniciativas federales y estatales han mejorado parcialmente su portabilidad mediante pactos interestatales, el alcance de estas medidas varía entre profesiones y jurisdicciones, por lo que los trámites administrativos pueden seguir retrasando la reincorporación al empleo y dificultando la continuidad laboral (Maury et al., 2025).

Ingresos

Burke y Miller (2018), a partir de registros administrativos que permiten seguir las trayectorias de más de 900.000 cónyuges civiles de militares entre 2001 y 2012, estiman que los traslados por PCS producen una reducción sustancial de sus ingresos durante el año de la mudanza. En promedio, los ingresos se reducen en unos 2.100 dólares anuales –aproximadamente el 14 %– y las pérdidas continúan siendo detectables hasta dos años después. Estos resultados muestran que las consecuencias económicas de un traslado no se limitan necesariamente al periodo inmediato de la mudanza y que la recuperación de la trayectoria laboral puede prolongarse una vez establecido el hogar en el nuevo destino. A lo largo de una carrera militar de veinte años, el Council of Economic Advisers (2018) estimó en 189.614 dólares el valor presente de la pérdida acumulada en ingresos laborales de los cónyuges militares respecto de trabajadores civiles comparables.

Las diferencias aparecen también en las comparaciones agregadas de ingresos. Según datos de la *American Community Survey* de 2023, las esposas (mujeres) de militares en servicio activo declaraban un ingreso personal mediano de 32.000 dólares, frente a 49.000 entre las esposas civiles (Maury et al., 2025). Los menores ingresos de los cónyuges de militares en activo no se corresponden con un menor nivel general de educación formal. De hecho, el 43,66 % posee una licenciatura o una titulación superior, frente al 40,65 % de los cónyuges civiles; asimismo, el 76,11 % cuenta con algún tipo de educación postsecundaria, frente al 66,20 % del grupo civil (Maury et al., 2025).

Subempleo

Más allá del desempleo, la desventaja laboral adopta también la forma de subempleo. En su análisis de la *Defense Manpower Data Center Survey of Active-Duty Spouses* de 2006, Lim y Schulker (2010) encontraron que, entre las esposas militares activas en el mercado laboral, el 38 % tenía un nivel educativo superior al habitual para el puesto que desempeñaba, frente al 6 % de las esposas civiles comparables. Asimismo, el 9 % trabajaba involuntariamente a tiempo parcial, frente al 2 % del grupo civil. Estas diferencias se mantenían al comparar mujeres de características semejantes en edad, nivel educativo, presencia de hijos, región de residencia y movilidad reciente, lo que indica que el subempleo no puede explicarse únicamente por diferencias demográficas entre ambos grupos (Lim y Schulker, 2010).

Entre los mecanismos que pueden contribuir a este fenómeno se encuentra la discriminacion estadística. Los empleadores pueden inferir razonablemente, a partir de la condición de esposa de militar, que su permanencia en el puesto estará limitada por futuros traslados y, sobre esa base, mostrarse menos dispuestos a contratarlas o ascenderlas en empleos que requieren formación, inversión a largo plazo o responsabilidades de supervisión. No obstante, esta interpretación se presenta como un mecanismo plausible asociado a las percepciones empresariales, y no como una explicación causal demostrada del conjunto del subempleo (Maury et al., 2025).

Las dificultades para sostener una trayectoria laboral continua pueden intensificarse en los destinos en el extranjero, donde las oportunidades de empleo suelen ser más limitadas y estar concentradas en un número reducido de sectores. Dentro de las instalaciones militares, las opciones disponibles pueden incluir puestos en comercio y servicios –por ejemplo, en el *Navy Exchange*, el *Commissary*, los centros recreativos o los *Child Development Centers*–, además de empleos especializados en los centros educativos del Departamento de Defensa, puestos civiles en la administración federal y diversas formas de trabajo para empresas contratistas. El acceso al mercado laboral local depende de la normativa del país anfitrión, de los acuerdos bilaterales aplicables y de las autorizaciones de trabajo correspondientes. Sin embargo, los puestos especializados y federales, más compatibles con una trayectoria profesional continua, suelen ser limitados y competitivos, y sus procesos de selección no siempre se ajustan a los plazos de permanencia y traslado de las familias militares.

Estas desventajas laborales no afectan por igual a todas las esposas de militares. Los efectos de los traslados pueden ser menos acusados en ocupaciones con mayor portabilidad geográfica o que permiten mantener el empleo a distancia. Su intensidad también varía según la presencia de hijos, la transferibilidad de las credenciales profesionales, la disponibilidad de redes de apoyo y las barreras lingüísticas. Esta población incluye asimismo a esposas nacidas fuera de Estados Unidos, aunque su magnitud no puede determinarse con precisión porque los registros demográficos del Departamento de Defensa no recogen sistemáticamente la nacionalidad o ciudadanía de los cónyuges militares. Para ellas, el estatus migratorio, la autorización de empleo y el reconocimiento de las credenciales obtenidas en el extranjero pueden dificultar todavía más la reincorporación laboral después de un traslado.

Las variaciones mencionadas no alteran el patrón estructural documentado: la movilidad institucionalmente impuesta puede dificultar que la educación y la experiencia laboral se traduzcan en una trayectoria profesional continua y en una capacidad estable de generación de ingresos propios. La repetición de las interrupciones laborales puede dejar efectos que persisten más allá de cada traslado, debilitando progresivamente la posición de las esposas en el mercado laboral.

Casos comparables

La situación de las esposas militares con hijos puede asemejarse, durante las ausencias prolongadas del militar, a la de las “madres solteras”. En ambos casos, una sola persona concentra la responsabilidad cotidiana de los hijos, la gestión del hogar y la resolución de los problemas diarios sin el apoyo regular de una pareja presente. La comparación, sin embargo, es parcial. En las familias militares, las ausencias se inscriben en ciclos operativos recurrentes cuya intensidad y duración variar de un destino a otro: periodos de despliegue o entrenamiento pueden alternarse con etapas de mayor estabilidad, obligando a la familia a adaptarse repetidamente tanto a la ausencia del militar como a su posterior reintegración en la vida doméstica. A esta reorganización cíclica se añade una movilidad geográfica recurrente e institucionalmente impuesta, con traslados que se producen, de media, cada 2,5 años. Estos cambios de destino interrumpen las redes de apoyo y los recursos cotidianos –familiares, amistades, centros escolares, servicios de cuidado infantil y ayuda doméstica de confianza, y vínculos comunitarios– que facilitan la compatibilidad entre el empleo y las responsabilidades domésticas.

Las esposas militares pueden situarse dentro de la categoría que la economía laboral denomina *tied movers* –migrantes vinculadas–. El análisis fundacional de Mincer (1978) describe hogares que se reubican cuando el traslado produce una ganancia neta para la unidad familiar, aunque perjudique las oportunidades laborales de uno de sus miembros. En estos casos, la localización del hogar queda determinada por la carrera considerada prioritaria, mientras que la pareja afronta posibles interrupciones del empleo, pérdidas de antigüedad y dificultades para reconstruir su trayectoria profesional en el nuevo destino. Esta dinámica también aparece entre familias trasladadas por empresas y, de manera más próxima al caso

militar, entre las familias del personal del Servicio Exterior y de determinados organismos internacionales. Algunos de estos sistemas organizan reubicaciones recurrentes y ofrecen vivienda, ayudas educativas u otros servicios destinados a facilitar la movilidad familiar. Por tanto, ni la subordinación de la carrera de un miembro del hogar ni la provisión institucional de prestaciones constituyen, por separado, características exclusivas del sistema militar.

La diferencia del caso militar reside en el régimen jurídico dentro del cual se ordena esa movilidad. Mientras que en las ocupaciones civiles rechazar un destino puede acarrear la pérdida de oportunidades profesionales, o incluso del contrato laboral, los miembros de las fuerzas armadas están obligados por ley a cumplir las órdenes legítimas mientras permanecen sujetos al Código Uniforme de Justicia Militar. El incumplimiento deliberado de una orden de traslado, o la no incorporación a un despliegue, puede generar no solo consecuencias profesionales, sino también sanciones disciplinarias o penales militares. La localización del hogar, y por tanto de las esposas, queda así subordinada a una movilidad respaldada por una capacidad coercitiva institucional más amplia que la existente en las relaciones laborales civiles.

Aunque las órdenes de traslado obligan jurídicamente al miembro en servicio y no directamente a su esposa, determinan en gran medida el marco de decisiones disponible para la familia. Para preservar la convivencia familiar, la esposa debe acompañarlo al nuevo destino, aun cuando ello perjudique su trayectoria laboral y su capacidad de generar ingresos propios. La principal alternativa consiste en permanecer en el destino anterior mientras el militar se traslada –una modalidad de separación geográfica conocida habitualmente como *geo-bachelor arrangement*–. Esta opción puede proteger la continuidad laboral de la esposa, pero exige aceptar la separación de la unidad familiar y, cuando existen hijos, la deja como única responsable presencial de su cuidado y de la gestión cotidiana del hogar, reproduciendo temporalmente algunas de las condiciones asociadas a las madres solteras. La movilidad militar no elimina, por tanto, toda posibilidad de elección, pero configura un conjunto de opciones en el que ninguna permite preservar simultáneamente la convivencia familiar y la trayectoria profesional de la esposa sin asumir costes importantes.

La arquitectura de las prestaciones

Esta sección analiza cómo el sistema de prestaciones militares contribuye a sostener hogares sometidos a las exigencias operativas y a sus consecuencias, descritas anteriormente. Estas prestaciones amortiguan los costes económicos y domésticos de la movilidad, las ausencias de los militares y la inestabilidad laboral de las esposas, y han desempeñado históricamente una función de retención del personal. Sin embargo, el acceso de las esposas no constituye un derecho independiente, sino que deriva de su relación con el miembro en servicio.

La incorporación de las familias a la política de bienestar militar respondió a una preocupación institucional por la retención del personal. Durante la década de 1950, en un contexto de bajas tasas de permanencia tras la guerra de Corea, las fuerzas armadas ampliaron y formalizaron las medidas destinadas a sostener a las familias de los miembros en servicio activo. La estabilidad doméstica comenzó así a considerarse un factor relevante para mantener una fuerza profesional: cuando las condiciones del servicio generaban problemas económicos, familiares o conyugales, aumentaba también la probabilidad de que el militar abandonara la institución al concluir su compromiso (Gifford, 2006; Lundquist y Xu, 2014; Wadsworth y Southwell, 2011). Esta lógica persiste en la política contemporánea donde la satisfacción familiar y el apoyo de la pareja a la continuidad de la carrera siguen influyendo en las decisiones de permanencia (Green et al., 2013; Harrell et al., 2004). Las prestaciones familiares se presentan entonces como parte de una estrategia de retención al contribuir al sostenimiento material de los hogares mediante pagos y servicios que reducen parte de sus necesidades económicas.

En la actualidad, esta estrategia se materializa en un amplio sistema de prestaciones económicas y servicios dirigidos a las familias militares. Entre sus componentes centrales se encuentran la vivienda proporcionada o subvencionada; la cobertura sanitaria gratuita o fuertemente subsidiada; los servicios de cuidado infantil y educación en centros del Departamento de Defensa; el acceso a bienes de consumo a precios reducidos o exentos de determinados impuestos; las asignaciones y reembolsos asociados a traslados y separaciones; y una red de apoyo familiar, administrativo, jurídico y psicológico ofrecida sin coste o a precios inferiores a los del mercado. A este núcleo se añaden numerosos programas de empleo, formación, recreación, asistencia financiera y apoyo a supervivientes.

La magnitud económica de estas prestaciones puede apreciarse al compararlas con algunos de los principales gastos que afrontan los hogares estadounidenses. La vivienda constituye habitualmente el mayor desembolso familiar: en 2023, el alquiler bruto mediano en Estados Unidos –incluidos los suministros– era de 1.406 dólares mensuales, o 16.872 dólares anuales (U.S. Census Bureau, 2024). En los hogares militares, este gasto queda cubierto total o mayoritariamente mediante vivienda proporcionada por la institución o asignaciones destinadas a sufragarla. A ello se añade la cobertura sanitaria a través de TRICARE, cuyo valor puede contextualizarse teniendo en cuenta que la prima media anual de un seguro médico patrocinado por el empleador ascendía a 8.435 dólares para cobertura individual y hasta 23.968 dólares para cobertura familiar (Kaiser Family Foundation, 2023).

Estos ejemplos ilustran cómo las prestaciones recibidas reducen la cantidad de ingresos monetarios que la familia necesita obtener para cubrir necesidades básicas y afrontar las exigencias específicas de la vida militar, haciendo posible el sostenimiento del hogar incluso cuando el salario militar constituye su única o principal fuente estable de ingresos.

Más allá de sostener materialmente los hogares existentes, esta arquitectura institucional también parece influir en su formación. Hogan y Furst Seifert (2010) defienden que la arquitectura de beneficios favorece una transición más temprana al matrimonio, y estiman que además tienen una probabilidad aproximadamente tres veces mayor de hacerlo que civiles comparables. Este patrón es coherente con el argumento de Lundquist y Xu (2014) de que el ejército estadounidense contemporáneo reproduce condiciones propias de la era fordista que promueven una transición temprana a la adultez, "reinstitucionalizado" el matrimonio en un momento en que las familias civiles atraviesan un proceso progresivo de "desinstitucionalización" (p. 1063).

El acceso de las esposas a esta arquitectura deriva de su matrimonio con el militar. Las prestaciones recibidas están vinculadas a su reconocimiento administrativo como dependiente en el sistema militar. Se trata, por tanto, de derechos derivados y condicionales: proporcionan seguridad material mientras se mantienen el matrimonio y la afiliación del militar, pero no se consolidan como recursos autónomos a nombre de la esposa ni sustituyen una trayectoria laboral propia.

Esta elegibilidad ordinaria puede desaparecer por dos vías principales. La primera se produce cuando el militar se separa del servicio antes de adquirir la condición de retirado, situación que afecta aproximadamente al 80 % del personal (Military OneSource, n.d.). En esos casos, el miembro y su familia dejan de pertenecer al sistema de bienestar militar, aunque puedan existir coberturas sanitarias transitorias para determinados supuestos. La segunda vía es el divorcio, que elimina la condición de cónyuge dependiente y, con ella, el acceso a las prestaciones. La principal excepción duradera para las exesposas es la regla 20/20/20, que exige al menos veinte años de matrimonio, veinte años de servicio computable para la jubilación y veinte años de solapamiento entre ambos periodos. Sólo cuando se cumplen simultáneamente estos tres requisitos puede la exesposa conservar su cobertura sanitaria. Fuera de este supuesto altamente restrictivo, la pérdida de la clasificación administrativa de dependiente implica la desaparición del paquete de seguridad material asociado al matrimonio militar.

Conclusiones: la trampa de la dependencia

Este artículo ha analizado cómo la categoría administrativa de *dependiente*, asignada por el Departamento de Defensa al cónyuge civil del militar, puede transformarse progresivamente en una condición social. Lejos de constituir únicamente una clasificación burocrática para determinar el acceso a prestaciones familiares, esta categoría se inserta en una organización institucional del matrimonio que condiciona la participación laboral de las esposas y vincula parte de su estabilidad económica a la continuidad de su matrimonio con el militar.

La evidencia revisada muestra que las exigencias operativas de la institución –especialmente los traslados obligatorios y la ausencia de los miembros en servicio– dificultan la continuidad profesional de las esposas mediante interrupciones recurrentes de sus trayectorias laborales que se manifiestan como pérdida de experiencia acumulada, desempleo, subempleo e ingresos menores. Estas consecuencias no derivan de decisiones individuales aisladas, sino de un régimen de movilidad diseñado para satisfacer las necesidades operativas de las Fuerzas Armadas, y reforzado por su propio régimen jurídico.

Al mismo tiempo, el sistema de prestaciones militares proporciona a las familias un paquete de prestaciones que reducen sus necesidades económicas, incluso cuando el salario del militar constituye su

única o principal fuente estable de ingresos. Sin embargo, el acceso a estos recursos depende de la continuidad del matrimonio con un militar, de modo que la protección institucional permanece ligada al mantenimiento de una afiliación derivada, condicional y temporal.

Como consecuencia, el coste de abandonar la categoría administrativa de dependiente -bien por divorcio o por separación del servicio militar- es muy alto para las esposas. En términos generales, cuanto más tiempo permanece una esposa bajo la condición de dependiente y más deteriorada se vuelve su posición en el mercado laboral, más altos se vuelven los costes de salida. Por lo tanto, lo que comenzó como una etiqueta administrativa adjudicada por la institución puede acabar por transformarse en una condición socioeconómica.

Desde esta perspectiva, la aportación del artículo consiste en mostrar cómo una institución puede producir las condiciones bajo las cuales una categoría administrativa adquiere consecuencias duraderas fuera del ámbito burocrático.

Este trabajo señala varias líneas para futuras investigaciones. En primer lugar, sería necesario examinar longitudinalmente las trayectorias laborales y económicas de las esposas después del divorcio o de la salida del militar del servicio, con el fin de evaluar las consecuencias efectivas de perder la condición de dependiente. En segundo lugar, convendría analizar cómo varía la intensidad de este proceso según la duración del matrimonio, el número de traslados, la ocupación, la presencia de hijos, la portabilidad de las credenciales profesionales y la posibilidad de mantener un empleo a distancia. Finalmente, una comparación entre mujeres y hombres civiles casados con miembros de las Fuerzas Armadas permitiría determinar hasta qué punto la trampa de la dependencia reproduce o no una desigualdad de género.

Bibliografia

Burke, J., y Miller, A. R. (2018). The effects of job relocation on spousal careers: Evidence from military change-of-station moves. Economic Inquiry, 56(2), 1261–1277 https://doi.org/10.1111/ecin.12529

Cornelius, C., y Monk-Turner, E. (2019). I'll trade you Skittles for a blowjob: Assessing the role of anti-female memes in military sexual harassment and assault. *Journal of Political y Military Sociology, 46*(1), 221–260. https://doi.org/10.5744/jpms.2019.1008

Council of Economic Advisers. (2018, May). *Military spouses in the labor market*. Executive Office of the President. https://trumpwhitehouse.archives.gov/wp-content/uploads/2018/05/Military-Spouses-in-the-Labor-Market.pdf

Davis, J., Ward, D., y Storm, C. (2009). The unsilencing of military wives: wartime deployment experiences and citizen responsibility. *Journal of marital and family therapy, 37 1*, 51-63 . https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.2009.00154.x

De Burgh, H. D., White, C. J., Fear, N., y Iversen, A. (2011). The impact of deployment to Iraq or Afghanistan on partners and wives of military personnel. *International Review of Psychiatry, 23*, 192 - 200. https://doi.org/10.3109/09540261.2011.560144

Enloe, C. (2000). *Maneuvers: The international politics of militarizing women's lives*. University of California Press.

Enloe, C. (2014). *Bananas, beaches and bases: Making feminist sense of international politics* (2nd ed.). University of California Press.

Fraser, N., y Gordon, L. (1994). A Genealogy of Dependency: Tracing a Keyword of the U.S. Welfare State. Signs, 19(2), 309–336. http://www.jstor.org/stable/3174801

Gifford, B. (2006). The Camouflaged Safety Net: The U.S. Armed Forces as Welfare State Institution. *Social Politics: International Studies in Gender, State y Society, 13*(3), 372–399. https://doi.org/10.1093/sp/jxl003

Lim, N., y Schulker, D. (2010). *Measuring underemployment among military spouses*. RAND Corporation. https://www.rand.org/pubs/monographs/MG918.html.

Green, S., Nurius, P. S., y Lester, P. (2013). Spouse psychological well-being: A keystone to military family health. Journal of Human Behavior in the Social Environment, 23(6), 753–768. https://doi.org/10.1080/10911359.2013.795068

Harrell, M. C., Lim, N., Castaneda, L. W., y Golinelli, D. (2004). Working around the military: Challenges to military spouse employment and education (MG-196-OSD). RAND Corporation. https://www.rand.org/pubs/monographs/MG196.html

Hogan, P. F., y Furst Seifert, R. (2010). Marriage and the military: Evidence that those who serve marry earlier and divorce earlier. Armed Forces y Society, 36(3), 420–438. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0095327X09351228

Hosek, J., Asch, B. J., Fair, C. C., Martin, C., y Mattock, M. G. (2002). Married to the military: The employment and earnings of military wives compared with those of civilian wives. RAND Corporation. https://www.rand.org/pubs/monograph_reports/MR1565.html

Kaiser Family Foundation (2023). Employer Health Benefits Survey 2023. Kaiser Family Foundation. https://www.kff.org/health-costs/report/2023-employer-health-benefits-survey/

Lundquist, J. H., y Xu, Z. (2014). Reinstitutionalizing families: Life course policy and marriage in the military. Journal of Marriage and Family, 76(5), 1063–1081. https://doi.org/10.1111/jomf.12131

Mansfield, A., Kaufman, J., Marshall, S., Gaynes, B., Morrissey, J., y Engel, C. (2010). Deployment and the use of mental health services among U.S. Army wives. *The New England journal of medicine, 362 2*, 101-9 . https://doi.org/10.1056/nejmoa0900177

Marnocha, S. K. (2012). Military Wives' Transition and Coping: Deployment and the Return Home. *ISRN Nursing, 2012*. https://doi.org/10.5402/2012/798342

Maury, R. V., Roman, J. L. R., Stone, B., y Harvie, J. Y. (2025). Military spouse employment landscape: Trends, barriers, and opportunities. D'Aniello Institute for Veterans and Military Families, Syracuse University

Military OneSource. (n.d.). *Blended Retirement System*. U.S. Department of Defense. https://www.militaryone-source.mil/resources/millife-guides/blended-retirement-system/

Mincer, J. (1978). Family migration decisions. Journal of Political Economy, 86(5), 749–773. https://doi.org/10.1086/260710

Office of People Analytics. (2025). *2024 Active Duty Spouse Survey (ADSS)* [Presentación de resultados]. Defense Personnel Analytics Center, U.S. Department of Defense. https://download.militaryone-source.mil/12038/MOS/Presentations/2024-active-duty-spouse-survey-full-briefing.pdf

Pulvera, R., Jackson, K., Gosliner, W., Hamad, R., y Fernald, L. C. H. (2024). The association of safety-net program participation with government perceptions, welfare stigma, and discrimination. *Health Affairs Scholar, 2*(1), qxad084. https://doi.org/10.1093/haschl/qxad084

Rose, M., y Baumgartner, F. R. (2013). Framing the poor: Media coverage and U.S. poverty policy, 1960–2008. *Policy Studies Journal, 41*(1), 22–53. https://doi.org/10.1111/psj.12001

Terhaar, A., Barnidge, E. K., Somheil, M., y Bednarek, H. (2025). Responsibility, resentment, and red tape: Exploring stigma experiences among assistance program users in Missouri. *SSM–Qualitative Research in Health, 7*, 100511. https://doi.org/10.1016/j.ssmqr.2024.100511

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2025, March 5). *Regional and state unemployment–2024 annual averages* (USDL-25-0294). U.S. Department of Labor. https://www.bls.gov/news.release/pdf/srgune.pdf

U.S. Census Bureau. (2024, September 12). *Nearly half of renter households are cost-burdened*. U.S. Department of Commerce. https://www.census.gov/newsroom/press-releases/2024/renter-households-cost-burdened-race.html?utm_source=chatgpt.com

Wadsworth, S. M., y Southwell, K. (2011). Military families: Extreme Work and Extreme Work–Family. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science, 638*(1), 163–183. https://doi.org/10.1177/0002716211416445

Ziff, E. (2019). “Honey, I want to be a surrogate”: How military spouses negotiate and navigate surrogacy with their service member husbands. Journal of Family Issues, 40(18), 2774-2800. https://doi.org/10.1177/0192513X19862843

Ziff, E., y Garland-Jackson, F. (2020). “I’m not your ‘typical’ military wife”: The construction of gender and agency through stereotypes. Armed Forces y Society, 46(3), 376-396. https://doi.org/10.1177/0095327X19875488