

LOS RESERVISTAS... ¿UNA OPCIÓN VIABLE PARA CREAR UNA BOLSA DE TRABAJO?

Introducción

EL actual contexto geopolítico, marcado por una creciente tensión internacional y la reactivación de los procesos de rearme en Europa ante amenazas como la que representa Rusia, ha reabierto el debate en la sociedad sobre el estado de preparación de las Fuerzas Armadas (FAS). En este marco, resulta especialmente pertinente analizar el sistema de reservistas vigente en España y su capacidad para responder a las nuevas exigencias estratégicas.

El presente artículo trata de analizar si mediante la reforma del actual sistema de reservistas de las FAS se podría minimizar el impacto que generan en la operatividad de las unidades de la Flota las ausencias justificadas por bajas médicas de larga duración y las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

La transición del antiguo modelo de militares de tropa y marinería de reemplazo por el actual de militares profesionales ha tenido como resultado el envejecimiento de este colectivo. Mientras que con la legislación anterior el personal de reemplazo, con carácter general, no podía superar los 25 años de edad, con la actual normativa lo habitual es llegar hasta los 45 años, e incluso para aquéllos que consiguen el carácter permanente la edad de pase a la reserva es a los 58.

Este hecho provoca que hayan aumentado las obligaciones y cargas familiares en el personal de tropa y marinería, a la par que el envejecimiento ha incrementado el número de afectados por patologías que ocasionan bajas médicas de larga duración.

Por ello, como reflejo del compromiso de las FAS con el bienestar de su personal, se ha promovido la conciliación como parte esencial de una institución moderna y adaptada a las exigencias sociales actuales, para lo que se ha desarrollado un conjunto de medidas alineadas con las de la Administración General del Estado (AGE).

El resultado de lo expuesto es un aumento de personal no disponible[1] en las unidades de la Flota para la realización de guardias, ejercicios, maniobras, navegaciones y operaciones, con el consiguiente impacto negativo en la operatividad, no existiendo en la actualidad ningún mecanismo ni herramienta normativa que se esté empleando en la Armada para mitigar estos efectos.

1. Un 15 por 100 del personal destinado en unidades operativas no está disponible (Martín de Nicolás, 2025).



Ignacio MARTÍN DE NICOLÁS MARTÍNEZ

Los reservistas en cifras

En España el reglamento de reservistas se desarrolla en el Real Decreto 383/2011, de 18 de marzo, el cual los define como los españoles que, en aplicación del derecho y el deber constitucionales de defender a España, pueden ser llamados a incorporarse a las Fuerzas Armadas para participar en las misiones definidas en la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional, estableciendo las siguientes tipologías: reservistas voluntarios (RV), reservistas de especial disponibilidad (RED)[2] y reservistas obligatorios[3].

En la actualidad, el sistema de RV goza de una gran aceptación entre la población civil, y el número de solicitudes supera ampliamente el de las plazas ofertadas (*Observatorio de la Vida Militar*, 2023, p. 67), como se puede ver en la figura 1. Así, para las 300 plazas ofertadas en el año 2023, se recibieron 3.444 solicitudes (2.476 hombres y 968 mujeres), lo que establece una ratio de 11,48 aspirantes por plaza.



Escudo Reserva Militar Voluntaria.
(Fuente: *www.wikipedia.org*)

2. Los militares de tropa y marinería y de complemento de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, que adquieran dicha condición al finalizar sus compromisos de larga duración, normalmente a los 45 años.
3. Españoles declarados como tales mediante movilización cuando se estime que las necesidades de la defensa no pudieran ser cubiertas con RV y RED.



Figura 1. Evolución de las solicitudes para ser reservista voluntario.
(Fuente: Dirección General de Personal)

A fecha 1 de enero de 2024, el número de RV era de 3.091 efectivos (Observatorio de la Vida Militar, 2023, p. 68) distribuidos por escalas, según el gráfico de la figura 2.

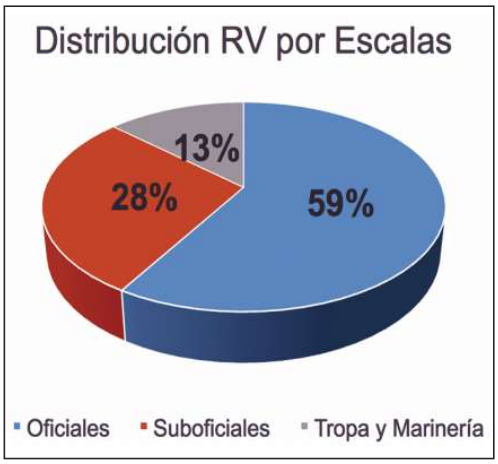


Figura 2. Distribución de reservistas voluntarios por escalas. (Fuente: Dirección General de Personal)

De estos 3.091 efectivos, 557 pertenecen a la Armada, de los cuales se activaron 410 en el año 2023 (Observatorio de la Vida Militar, 2023, p. 69), lo que supone el 73,61 por 100 de los RV adscritos a la Armada, con la distribución que se muestra en la figura 3.

De esos 410 efectivos, 216 se activaron en la Flota, lo que representa un 52,68 por 100 de este personal; el resto se activó en unidades del Cuartel General y de Apoyo a la Fuerza, que es personal que no navega ni participa en operaciones y ejercicios.

Según el *Anuario Estadístico Militar 2023* (Ministerio de Defensa, 2024), a 31 de diciembre de 2023 había 2.990 RV con compromiso de disponibilidad, de los cuales 1.655 fueron activados en unidades militares durante ese año. Esto equivale a una tasa de activación anual de ≈55 por 100 entre los voluntarios, dejando casi la mitad (45 por 100) sin participar en ninguna activación durante 2023. Al desglosar por ejércitos, se observan posibles desequilibrios en la utilización: por ejemplo, en el Ejército de Tierra había 1.424 RV disponibles, pero sólo 706 activados (49,6 por 100), mientras que en la Armada había 516 disponibles y 376 activados (72,9 por 100).

Categoría	OFICIALES		SUBOFICIALES		TROPA Y MARINERÍA	
Unidad	H	M	H	M	H	M
Cuartel General	49	8	11	6	3	0
Fuerza	85	4	75	4	48	0
Apoyo a la Fuerza	47	7	36	5	19	3

Figura 3. Distribución de reservistas voluntarios activados en la Armada en 2023.
(Fuente: Dirección General de Personal)

Estas cifras sugieren una infrautilización relativa en el Ejército de Tierra frente a una mayor integración de voluntarios en la Armada; la diferencia puede deberse a necesidades operativas distintas o a limitaciones normativas/organizativas que obstaculizan la incorporación de voluntarios en ciertos ámbitos. En el Ejército del Aire, la proporción fue intermedia (420 voluntarios disponibles, 230 activados, 54,8 por 100).

En cuanto a los RED, la estadística indica un total acumulado de 7.729 efectivos a finales del año 2023 (5.774 hombres y 1.955 mujeres), distribuidos entre el Ejército de Tierra (4.621), Armada (1.292), Ejército del Aire y del Espacio (1.772) y Cuerpos Comunes (44), siendo la tendencia que vayan aumentando, ya que durante 2023 se incrementaron en un 32,18 por 100 respecto a 2022 (Observatorio de la Vida Militar, 2023), consecuencia de las medidas que estableció la Ley 08/2006 de tropa y marinería, que contemplaba el modelo de «compromiso de larga duración» por el que el personal de tropa y marinería se vincula a las FAS en servicio activo hasta el momento de cumplir 45 años. Este mismo régimen también es de aplicación a los oficiales militares de complemento. Como la mayoría del personal de tropa y marinería se acogió a este modelo, hoy, 20 años después de la entrada en vigor de la ley, esos soldados y marineros están alcanzando la edad límite para el servicio activo y, por tanto, aumenta la población que tiene la posibilidad de ser RED.

Con los últimos datos obtenidos en la *Memoria 2023* del Observatorio de la Vida Militar, la cifra actual de RED asciende a 7.729, de los cuales 321 son oficiales y 7.408 pertenecen a tropa y marinería, con la distribución que se muestra en la figura 4.

RESERVISTAS DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD	Cuerpos Comunes		Ejército de Tierra		Armada		Ejército del Aire y del Espacio		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
CAPITAN	15	21	57	14	11	1	41	18	**178**
TENIENTE DE NAVÍO	-	-	-	-	7	4	-	-	**11**
TENIENTE	5	3	61	32	10	-	11	5	**127**
ALFEREZ DE NAVÍO	-	-	-	-	3	2	-	-	**5**
CABO PRIMERO	-	-	944	180	385	70	454	50	**2.083**
CABO	-	-	1.646	585	315	91	719	356	**3.712**
SOLDADO	-	-	767	335	81	40	67	51	**1.341**
MARINERO	-	-	-	-	175	97	-	-	**272**
TOTAL	**20**	**24**	**3.475**	**1.146**	**987**	**305**	**1.292**	**480**	**7.729**

Figura 4. Distribución de reservistas de especial disponibilidad en el año 2023.
(Fuente: Observatorio de la Vida Militar)

Estos datos ponen de manifiesto una infrautilización evidente de un contingente numeroso y experimentado: miles de antiguos militares permanecen en la reserva con disponibilidad «especial», pero sin oportunidades de aportar en la estructura de Defensa, salvo que medie una crisis mayor.

El análisis de los datos estadísticos de 2023 revela diferencias significativas en la utilización efectiva de ambos tipos de reservistas. En términos comparativos, mientras los RV sí participan parcialmente en actividades anuales (aunque con margen de mejora en su aprovechamiento), los RED constituyen un recurso latente prácticamente sin explotar en el día a día de las FAS.

Barreras para la creación de una «bolsa de trabajo»

En el marco legislativo de aplicación se evidencian claras limitaciones normativas, administrativas y presupuestarias que impiden la activación flexible y efectiva de reservistas, principalmente de los RED y, en menor grado, de los RV, para cubrir necesidades ordinarias,



como bajas médicas o permisos por conciliación. Las principales barreras detectadas son:

Restricciones legales: la legislación vigente, principalmente recogida en la Ley 39/2007 de la Carrera Miliar y en la Ley 08/2006 de Tropa y Marinería, limita la activación generalizada de reservistas exclusivamente a situaciones de crisis excepcional, lo cual excluye su uso en situaciones cotidianas. Los reservistas de especial disponibilidad requieren aprobación del Consejo de Ministros para su activación, generando una barrera administrativa insalvable en situaciones ordinarias.

Por tanto, la ley no prevé que los RED puedan activarse para otro tipo de situaciones que no sean crisis de defensa o seguridad nacional. A diferencia de los RV —para quienes la Ley 39/2007 sí abrió la puerta a misiones en el extranjero o activaciones internas en unidades a decisión ministerial—, en el caso de los RED no existe un precepto equivalente.

Este enfoque restrictivo quizás refleja la distinta naturaleza de los RED —que provienen de las filas profesionales y reciben una retribución económica a cambio de su disponibilidad—. Sin embargo, significa que normativamente



Jura de Bandera de reservistas suboficiales en la Escuela de Suboficiales de San Fernando (Cádiz). (Fuente: Armada)

no se puede utilizar a un RED en tiempo de paz, salvo que se declare una emergencia que amenace la defensa nacional.

Barreras administrativas: el procedimiento actual establece plazos mínimos de notificación de activación (un mes para voluntarios y 15 días para RED), lo que es incompatible con las necesidades inmediatas derivadas de ausencias inesperadas o urgentes.

Además, cabe señalar que los RV tienen una relación completamente voluntaria y temporal: pueden renunciar a activaciones justificadamente (sin perder su condición en ciertos casos). En el caso de los RED, aunque también adquieren esta condición de forma voluntaria, no pueden renunciar a ella si han sido propuestos para activación, condición que se daría en el supuesto de una crisis grave que afectase a la defensa nacional.

Restricciones presupuestarias: aunque existe una partida presupuestaria específica para activaciones, no está diseñada para una activación sistemática ni frecuente, generando dificultades financieras significativas para utilizar a los reservistas como personal de refuerzo regular. Esta activación es muy limitada y está exclusivamente enfocada a satisfacer el Plan

Jura de Bandera de aspirantes reservistas voluntarios en la Escuela de Suboficiales.
(Fuente: Armada)



de Activaciones de Reservistas Voluntarios[4], que es un programa anual por el que, desde la Subsecretaría de Defensa, se limita el número de activaciones y las unidades deben solicitar sus necesidades de reservistas voluntarios con meses de antelación.

Esta dotación no serviría para mantener un gran número de reservistas activados simultáneamente durante largos períodos y, a partir de un momento no muy avanzado del ejercicio anual, se agota y tampoco permite hacer frente a necesidades de activación sobrevenidas. Por tanto, si se quisiera emplear a reservistas voluntarios como sustitutos, habría que incrementar las partidas presupuestarias destinadas a personal de reserva. De lo contrario, cada activación implicaría un gasto no contemplado que podría tensionar el capítulo de personal.

Coste administrativo y de oportunidad: vinculado al presupuesto está el hecho de que movilizar reservistas conlleva trámites —pagos, altas en el Instituto Social de la Fuerzas Armadas (ISFAS), gestionar la ausencia en su empleo civil, etc.—. Si es de forma esporádica y limitada, resulta asumible; pero si se pretendiera hacer de forma recurrente y extendida, el sistema administrativo de personal tendría que ampliar su capacidad y contar con herramientas informáticas adecuadas.

Cada activación implica una resolución administrativa, una asignación a destino, y luego la desactivación con su correspondiente documentación (hoja de servicios…). Actualmente, las subdelegaciones de Defensa y órganos de Personal llevan estas gestiones para unos pocos cientos de activaciones al año, en las que se prioriza las de los reservistas voluntarios del Cuerpo Militar de Sanidad, por ser éstos un recurso crítico en las FAS y dada la obligatoriedad de contar con este personal en ciertas actividades y operaciones. Incrementar significativamente el número de activaciones podría requerir más personal administrativo o un sistema más automatizado, y el reglamento vigente no está pensado para un volumen alto de activaciones, lo que representa un desafío organizativo/presupuestario indirecto.

Modelos internacionales

Las fuerzas armadas de diversos países occidentales han desarrollado estructuras de reserva operativa que permiten la incorporación regulada de personal reservista para reforzar las unidades, en situaciones que van desde actividades rutinarias hasta operaciones internacionales. A diferencia del modelo español, que restringe la activación de reservistas a supuestos excepcionales o bien a procesos voluntarios limitados, en muchos de estos modelos los reservistas están plenamente integrados como parte de la estructura de Defensa en tiempo de paz.

En Estados Unidos, el modelo *Total Force Policy* (US Department of Defense, 2022) establece que los componentes de la Guardia Nacional y de la Reserva deben ser indistinguibles en términos de entrenamiento y disponibilidad respecto a las fuerzas profesionales. Los

4. En el año 2025, por la Orden Ministerial 35/2024, de 18 de noviembre, se aprobó el Plan de Activación de Reservistas Voluntarios para prestar servicio en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa (BOD núm. 237, de 3 de diciembre de 2024). Orden Ministerial 42/2025, de 21 de noviembre de 2025, por la que se aprueba el Plan de Activación de Reservistas Voluntarios para prestar servicio en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa durante el año 2026. (BOD núm. 237, de 4 de diciembre de 2025).

reservistas estadounidenses pueden ser activados bajo diferentes modalidades legales, incluyendo movilizaciones voluntarias, activaciones por emergencia o despliegues rutinarios de apoyo. Además, existen programas como el ADOS (*Active Duty for Operational Support*) que permiten integrar a reservistas en tareas administrativas, logísticas o de entrenamiento durante períodos limitados.

En el Reino Unido, la reforma legal de 2014 (Ministry of Defence, 2014) sobre la Reserve Forces Act habilitó al Ministerio de Defensa a activar reservistas no sólo en operaciones de guerra, sino para prestar servicios habituales en bases militares, escuelas de formación y apoyo sanitario. El sistema británico contempla diferentes niveles de compromiso: los *Full-Time Reserve Services* (FTRS), que sirven a tiempo completo por contrato; los *Additional Duties Contracts* (ADC), y los reservistas voluntarios para tareas concretas. La interoperabilidad entre fuerzas activas y reservas ha sido un eje estratégico en las reformas del modelo británico de defensa. Este sistema de reservas se gestiona mediante el programa Joint Personnel Administration (JPA) (Ministry of Defence, 2021), que centraliza toda la información del personal reservista y permite al Ministerio de Defensa conocer la disponibilidad, aptitudes y adscripción de cada integrante. El sistema facilita la activación a corto plazo y faculta a los mandos locales para presentar solicitudes específicas, lo cual agiliza la respuesta organizativa.

En Canadá, el modelo distingue entre diferentes clases (Department of National Defence, 2018) de activación de reservistas: Clase A para servicios periódicos, Clase B para refuerzos de tiempo completo de duración limitada y Clase C para misiones operacionales. Esta clasificación permite adaptar el perfil del reservista a las necesidades reales de las unidades, contribuyendo así a una gestión más eficiente de los recursos humanos militares. Los contratos Clase B y C posibilitan (Department of National Defence, 2018) activar reservistas con antelación mínima y para funciones temporales sin requerir procesos políticos. La existencia de categorías de activación según nivel de compromiso permite asignar recursos de manera escalonada. Este sistema ha sido útil en tareas de instrucción, misiones humanitarias y sustituciones en unidades donde se han producido vacantes imprevistas.

Alemania ha transformado su sistema de reserva (Bundesministerium der Verteidigung, 2020) con el concepto *Aktive Reserve*, por el que los reservistas previamente formados pueden ser activados incluso para prestar servicio continuado. El Bundeswehr ha impulsado medidas de vinculación estructurada a través de la figura del *reservistendienst leistender* (RDL), por la cual los adscritos a unidades específicas pueden reforzarlas en tiempo de paz mediante contratos temporales, incluso para tareas de instrucción y adiestramiento, logística o servicios técnicos. Los reservistas alemanes también pueden participar regularmente en maniobras, contribuyendo así a mantener la operatividad de sus unidades asignadas. La existencia de reservistas adscritos orgánicamente a unidades, junto con contratos temporales de incorporación para tareas específicas, permite cubrir plazas de manera ágil. Este sistema está articulado por el Kommando Territoriale Aufgaben y coordinado por las oficinas de Personal de cada fuerza. El modelo alemán también contempla una logística paralela para uniformes, identificación, acceso a sistemas de defensa y coordinación con empleadores civiles.

Francia articula su modelo a través de la Réserve Opérationnelle (Service Public République Française, 2021), que se compone de ciudadanos voluntarios con un compromiso contractual con el Ministerio de Defensa que puede extenderse de uno a cinco años, pudiendo prestar servicios por un número máximo de días anuales con posibilidad de ser activados sin necesidad de una autorización de crisis. Los reservistas franceses están organizados por especialidades y adscritos a unidades geográficas, lo que facilita su activación ante bajas o refuerzos de capacidad. El modelo de la Réserve Opérationnelle permite activar a reservistas por períodos de días o semanas, incluso en misiones de vigilancia interna, como la Operación Sentinelle (Service Public République Française, 2021). Este modelo incorpora una planificación centralizada y una base de datos estructurada que hace que los mandos puedan solicitar refuerzos de acuerdo con perfiles profesionales, territorios y disponibilidad. La activación no requiere autorización política, y el Ministerio de Defensa tiene un crédito anual para financiar estas activaciones dentro del presupuesto ordinario.

En Italia, la Riserva Selezionata (Ministero della Difesa, 2022) agrupa a profesionales civiles con formación militar básica que pueden ser llamados a reforzar temporalmente las Fuerzas Armadas en funciones relacionadas con su perfil profesional, como medicina, ingeniería o derecho. Este modelo no está orientado a tareas combatientes, sino a funciones complementarias que contribuyen a la eficacia organizativa del sistema militar.

En todos estos modelos, el funcionamiento de la bolsa de trabajo reservista se apoya en tres

Aspirantes a oficiales reservistas voluntarios en la Escuela Naval Militar (Marín).
(Fuente: Armada)



pilares fundamentales: el marco legal que habilita la activación flexible sin vinculación a crisis, las herramientas digitales que permiten la gestión rápida y transparente de las solicitudes y la dotación presupuestaria específica para estas activaciones. Además, muchos países han establecido convenios con empresas e instituciones para fomentar la colaboración y garantizar la liberación del reservista sin perjuicio económico para el empleador. La existencia de incentivos fiscales, reconocimientos públicos (US Department of Defense, 2022) o protección laboral contribuyen a crear un ecosistema favorable para la participación activa del reservista, consolidando así un modelo eficiente de bolsa de refuerzo militar.

Conclusiones

Existe una infrautilización del potencial de reservistas disponible. De un total de aproximadamente 10.700 (2.990 voluntarios y 7.732 RED), casi la mitad de los voluntarios no fueron activados durante 2023, mientras que los RED permanecen totalmente inactivos debido a las estrictas condiciones legales para su activación. Este hecho muestra una discrepancia significativa entre la capacidad potencial y el uso real de este recurso humano.

Del análisis de los modelos internacionales se extraen conclusiones de notable valor para orientar una eventual reforma del modelo español de reservistas. En primer lugar, resulta evidente que el uso habitual de éstos para tareas de refuerzo temporal es una práctica consolidada en varios países del entorno occidental. Esta práctica no compromete ni la profesionalidad ni la eficacia del sistema de defensa, sino que, al contrario, contribuye a aumentar la resiliencia, la adaptabilidad de las fuerzas armadas y el fomento de la cultura de seguridad y defensa.

Por último, se considera que la creación de una bolsa temporal sería conveniente desde el punto de vista operativo, considerando el volumen significativo de reservistas existentes, su elevada experiencia profesional y militar, así como la diversidad y cualificación en especialidades técnicas y operativas. La implementación de dicha bolsa permitiría no sólo mitigar el impacto negativo derivado de las ausencias temporales, sino también optimizar el uso del personal reservista actualmente infrautilizado, potenciando así la operatividad de las FAS para evolucionar hacia un modelo más moderno, integrado y operativo, alineado con las mejores prácticas internacionales en gestión del talento militar.

BIBLIOGRAFÍA

Bundesministerium der Verteidigung (2012): *Konzeption der Reserve der Bundeswehr 2012. Obtenido de https://www.bundeswehr.de/resource/blob/139810/21b668f541ce76edf0d80fbf28d2c857/download-strategie-der-reserve-data.pdf*

Canada, Department of National Defence (2018): *Canadian Armed Forces Military Personnel Instruction 20/04 – Administrative Policy of Class "A", Class "B" and Class "C" Reserve Service. Obtenido de https://www.canada.ca/en/department-national-defence/corporate/policies-standards/canadian-forces-military-personnel-instructions/administrative-policy-of-class-a-class-b-and-class-c-reserve-service.html*

Cayetanoy y Garrido, L. (2011): *«Los reservistas voluntarios: retos y consolidación del modelo». Universidad de la Rioja. Boletín de Información, núm. 321.*

Cuestas, A. (2014). La Reserva Miltar Voluntaria de España. AC ediciones.

Quesada González, J. M. (2022): *«Implantación fallida de los reservistas voluntarios en España. Una visión presupuestaria (2004-2021)». Global Strategy. Obtenido de https://global-strategy.org/implantacion-fallida-de-los-reservistas-voluntarios-en-espana-una-vision-presupuestaria-2004-2021/*

Ministerio de Defensa (2024): *Estadística de personal reservista de especial disponibilidad, reservista voluntario y reservista obligatorio. Año 2023. Secretaría General Técnica. Unidad de Estadística del Órgano Central. Obtenido de https://publicaciones.defensa.gob.es/estadistica-de-personal-reservista-de-especial-disponibilidad-reservista-voluntario-y-reservista-obligatorio-2023-pdf.html*

Ministry of Defence (UK) (2020). Armed forces reserves: a quick guide. Obtenido de https://www.gov.uk/government/publications/armed-forces-reserves-a-quick-guide/armed-forces-reserves-a-quick-guide

—(2013): *Reserves in the Future Force 2020: Valuable and Valued. Obtenido de https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a75add340f0b67f59fcec33/Cm8655-web_FINAL.pdf*

—(2014): *Defence Reform Act 2014. Obtenido de https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/20/enacted*

Observatorio de la Vida Militar (2023): *Memoria Informe año 2023. Madrid: Ministerio de Defensa. Obtenido de https://www.observatoriodelavidamilitar.es/estudios-e-informes*

Pintado Rodríguez, C. (2018): *La Nueva Reserva Militar Alemana. Sevilla: CISDE (Campus Internacional para la Seguridad y Defensa). Obtenido de https://observatorio.cisde.es/archivo/la-nueva-reserva-militar-alemana/*

—(2023): *«La reserva sueca. Un modelo mixto para la defensa total». Madrid: Ministerio de Defensa. Obtenido de https://bibliotecavirtual.defensa.gob.es/BVMDefensa/es/catalogo_imagenes/grupo.do?path=328409*

Service Public République Française (2023). Réserve opérationnelle dans les armées. París: Gouvernement Français. Obtenido de https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1188

Trelles, G. (2025): *«Los soldados que han tenido que dejar el Ejército al cumplir 45 años ya son más de 9.000: aumentan un 15% en 11 meses». Infobae. Obtenido de https://www.infobae.com/espana/2025/02/28/los-soldados-que-han-tenido-que-dejar-el-ejercito-al-cumplir-45-anos-ya-son-mas-de-9000-aumentan-un-15-en-11-meses/?utm_source=chatgpt.com*

US Army Reserve (2021): *Post 9/11. Washinton DC: Office of Army Reserve History. Obtenido de https://www.usar.army.mil/OurHistory/SinceSept11/#:~:text=match%20at%20L287%20Since%202001%2C,As*

US Department of Defense (2022). *Reserve Components Overview. Washinton D.C. Obtenido de https://www.defense.gov*

U.S. GOV. (s.f.). U.S. Code Title 10. Washinton DC: U.S. GOV. Obtenido de https://uscode.house.gov/view.xhtml?req=granuleid:USC-prelim-title10-subtitleE-front&num=0&edition=prelim