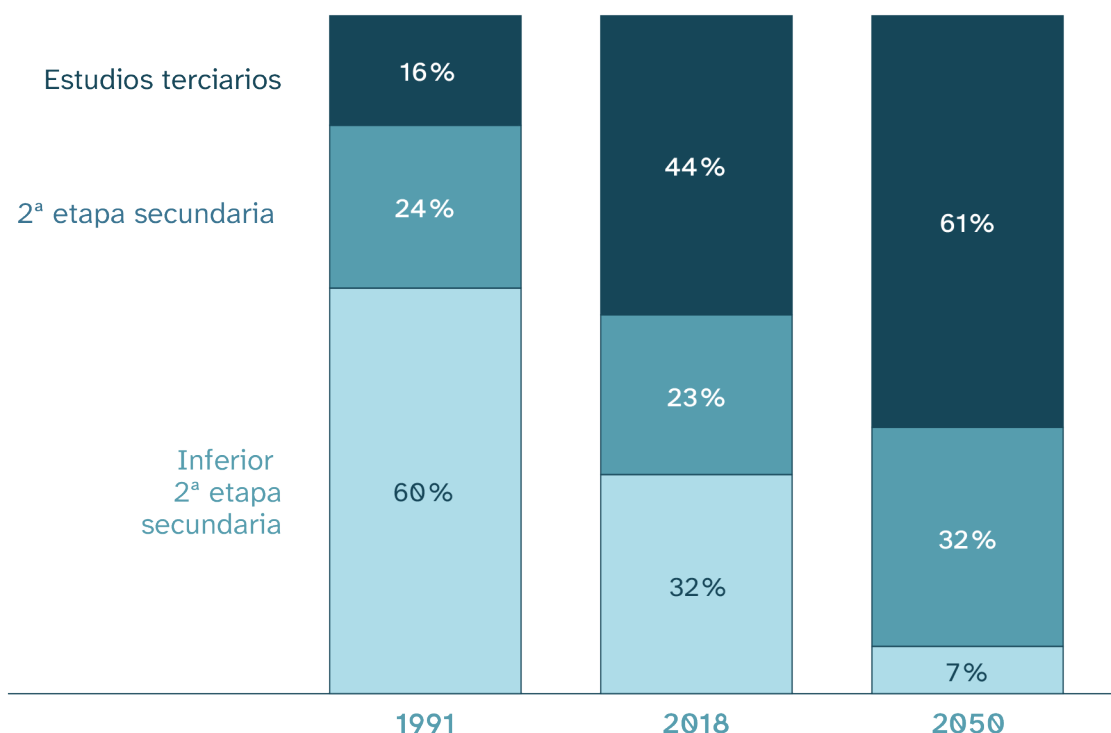


Trabajar para vivir



En 2050, terminar con estudios terciarios seguirá siendo la trayectoria formativa más común. Para entonces, y de mantenerse la tendencia observada en las últimas décadas, al menos 5 de cada 10 jóvenes llegarán al mercado laboral con estudios universitarios o de formación profesional superior.⁵⁵ Si se mantiene la evolución de los últimos años, se prevé que el abandono escolar temprano se sitúe por debajo de la media actual de la Unión Europea (9,1%) en 2050, mientras que también continuará reduciéndose la proporción de jóvenes de entre 25 y 34 años con un nivel educativo bajo. A finales de los años ochenta esa cifra superaba el 50% y lo habitual era empezar a trabajar poco después de terminar la EGB, que concluía a los 14 años⁵⁶ [Fig. 11] [véase [Escuelas que se transforman](#)].

Fig. 11. Proyección del nivel educativo alcanzado por los jóvenes españoles de cada generación (entre 25 y 34 años, % del total)

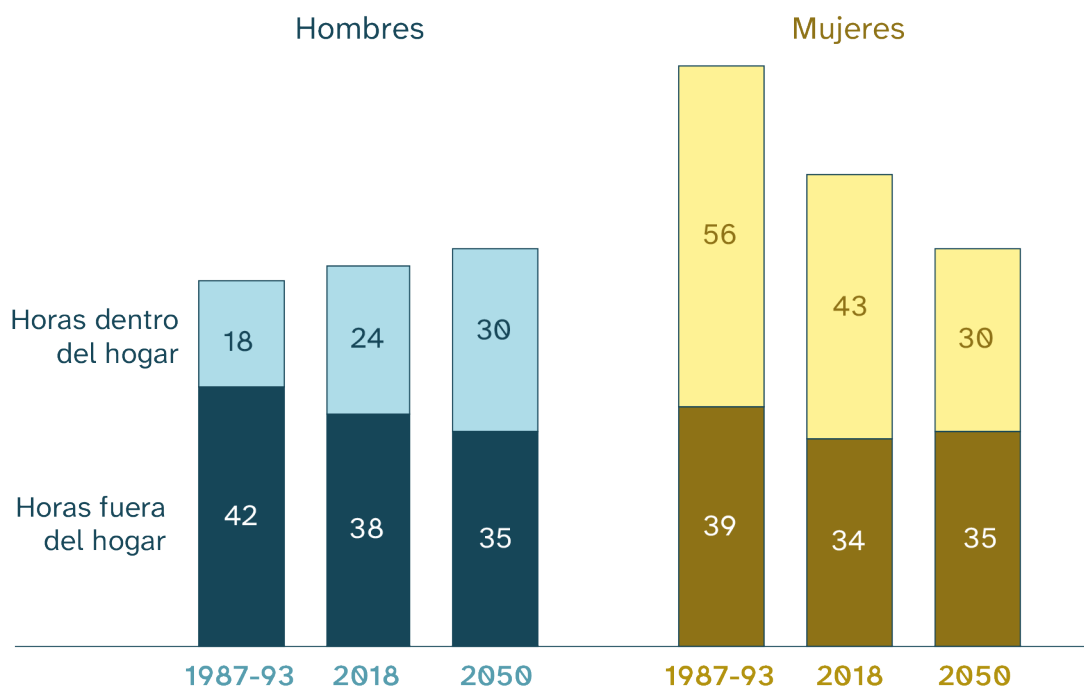


Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat y OCDE.⁵⁷

Los jóvenes de 2050 podrán incorporarse a un mercado laboral con mayores tasas de empleo y más flexible que el actual. Si se mantienen las tendencias observadas en las últimas décadas, la tasa de empleo entre las personas de 30 a 34 años podría situarse en torno al 85%, frente al 78% registrado en 2024. A su vez, las semanas laborales de 40 horas podrían dar paso a esquemas cercanos a las 35 horas, con mayor presencia de semanas de cuatro días, horarios continuos y una organización del tiempo más adaptable.⁵⁸ El alcance de esta transformación dependerá, en buena medida, de la capacidad para seguir mejorando la calidad del empleo, consolidando avances en ámbitos como la estabilidad laboral, la conciliación y la organización del tiempo de trabajo.

Al mismo tiempo, la brecha de género en el empleo entre las personas jóvenes podría reducirse con tasas de empleo similares entre hombres y mujeres de 30 a 34 años. Esta evolución podría verse favorecida por una reducción progresiva de la carga de trabajo doméstico y de cuidados asumida por las mujeres, que en 2050 podrían dedicar hasta 13 horas semanales menos a estas tareas que sus madres y 26 menos que sus abuelas⁵⁹ [Fig. 12]. En este contexto, seguir avanzando en la reducción de la penalización laboral asociada a la maternidad permitiría estrechar aún más la brecha salarial de género.⁶⁰ Estas mejoras agregadas estarán moduladas entre sectores económicos y por las desigualdades socioeconómicas entre los propios jóvenes.⁶¹

Fig. 12. Proyección de las horas trabajadas a la semana dentro y fuera del hogar



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat, Instituto de la Mujer y Observatorio de la Caixa.

El despliegue de tecnologías como la IA transformará profundamente el mercado laboral. Por un lado, su incorporación puede aumentar la productividad y liberar a los trabajadores de tareas rutinarias, permitiendo dedicar más tiempo a funciones donde la presencia y las cualidades humanas son irremplazables.⁶² Por otro, introduce riesgos como la plataformización del trabajo y la expansión de formas de organización mediadas por algoritmos, que pueden erosionar las condiciones laborales.⁶³ En ambos casos, crecerá el valor de la cualificación y la capacidad de adaptación. Aquellos trabajadores que sepan integrar las funcionalidades de la IA para potenciar sus competencias profesionales contarán con una ventaja significativa en un mercado laboral en transformación. El despliegue de estas nuevas tecnologías transformará también los entornos laborales. No será extraño que, en un supermercado o en un hotel, nos atiendan avatares con IA supervisados en remoto.⁶⁴

La fuerza laboral del futuro será más diversa. En 2050, más de una cuarta parte de los trabajadores tendrá entre 55 y 69 años según las proyecciones del INE y seguiremos necesitando trabajadores nacidos en el extranjero para cubrir empleos en diversos sectores como la sanidad, los cuidados, la hostelería, la construcción o la agricultura.⁶⁵ Este cambio en la composición de la fuerza laboral ya es visible hoy: la edad media de la población trabajadora ha pasado de 39 años en 2002 a 44 en 2024. A esto se suma el crecimiento de los nómadas digitales, cuya presencia en España ha aumentado con rapidez.⁶⁶ Los entornos laborales que fomenten la diversidad cultural, de género y generacional tendrán más facilidades para aprovechar las oportunidades que la pluralidad trae al trabajo.⁶⁷

Edad media de la población ocupada (años)



Fuente: elaboración propia a partir del INE.

En este escenario, los entornos laborales tenderán a adaptarse. Si bien muchas personas seguirán acudiendo físicamente a la oficina, la fábrica o la tienda, cada vez más trabajarán a distancia desde su casa, un lugar de vacaciones o un espacio de *coworking*.⁶⁸ Así es previsible que el teletrabajo y las fórmulas híbridas continúen extendiéndose allí donde la presencia física sea menos necesaria, aunque su implantación seguirá siendo más limitada en los sectores más dependientes de la presencialidad y los turnos rígidos.⁶⁹ Esta mayor flexibilidad podría ir acompañada, no obstante, de una creciente difuminación de las fronteras entre vida laboral y personal y nuevos riesgos asociados al tecnoestrés.⁷⁰ Por otro lado, el impacto del cambio climático sobre las condiciones de trabajo será desigual. En actividades realizadas al aire libre será especialmente necesaria la adaptación de horarios, descansos y medidas de protección frente al calor, en línea con los recientes avances en prevención de riesgos laborales.⁷¹

Por último, las trayectorias laborales también podrán ser más flexibles. Lo normal podría ser cambiar varias veces de empleo, combinar periodos de formación con el trabajo y, en algunos casos, tomarse microretiros sin tener que esperar a la jubilación. Sin embargo, estas opciones no estarán al alcance de todos: podrían ser más frecuentes entre personas con mayor estabilidad o cualificación, mientras que en empleos más precarios seguirán siendo difíciles de sostener.

las infraestructuras digitales, la conectividad, la dotación de dispositivos y el desarrollo de estrategias digitales de centro. Para más información, véase: Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado. *Plan Digital de Centro. Descripción y guía*. Madrid: Ministerio de Educación y Formación Profesional. https://intef.es/wp-content/uploads/2020/07/2020_0707_Plan-Digital-de-Centro_-INTEF.pdf; y Red.es. “Educa en Digital. Iniciativa para apoyar la transformación y digitalización del sistema educativo.” Gobierno de España, <https://www.red.es/es/iniciativas/educa-en-digital>.

⁵³ Para más información, léase: Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia (coords). *HispanIA 2040. Cómo la IA mejorará nuestro futuro*. Madrid: Ministerio de la Presidencia, 2025. https://futuros.gob.es/sites/default/files/2025-01/HispanIA_2040.pdf.

⁵⁴ Los datos en: Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. *Enseñanzas no universitarias. Alumnado matriculado. Alumnado matriculado por enseñanza. Enseñanzas de Régimen General; y Alumnado extranjero por enseñanza*. <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria/alumnado/matriculado/series.html>.

⁵⁵ En 1991, el 16% de los jóvenes tenía estudios terciarios mientras que en 2023 esta cifra había aumentado al 52%. Para 2050, se espera que esta tendencia continúe y que más del 60% de los jóvenes tenga al menos una FP superior o estudios universitarios. Para más información, véase: Eurostat. *Population by educational attainment level, sex and age (%) - main indicators [edat_lfse_03]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>; OCDE. *Educational attainment and labour-force status*. <https://stats.oecd.org/>; y Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia (coord.). *España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*. Madrid: Ministerio de la Presidencia, 2021. https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf.

⁵⁶ La tasa de abandono escolar temprano, definida como el porcentaje de población entre 18 y 24 años cuyo mayor nivel educativo es la ESO o inferior y que no cursa estudios reglados, era del 54% en 1987. En 2018, disminuyó al 18% y, desde 2021, se mantiene por debajo del 14%. Si esta tendencia continúa, se prevé que el abandono escolar temprano esté por debajo del 3% en 2050. Consúltase: Eurostat. *Early leavers from education and training by sex and labour status [edat_lfse_14]*; y *Population by educational attainment level, sex and age (%) [edat_lfs_9903]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>; y OCDE. *Educational attainment and labour-force status*. <https://stats.oecd.org/>.

⁵⁷ Para más detalles, véase: Eurostat. *Early leavers from education and training by sex and labour status [edat_lfse_14]*; y *Population by educational attainment level, sex and age (%) [edat_lfs_9903]* <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>; OCDE. *Educational attainment and labour-force status*. <https://stats.oecd.org/>; y Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia (coord.). *España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*. Madrid: Ministerio de la Presidencia, 2021. https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf.

⁵⁸ La reducción de la fuerza laboral asociada al propio envejecimiento demográfico ayudará a conseguirlo, ya que la población en edad de trabajar se podría reducir en más de un 10% para mediados de siglo. La población en edad de trabajar considerada comprende desde los 16 (edad mínima legal) hasta los 64 años. Esta tendencia se observa usando tanto el escenario demográfico base del INE como el de Eurostat. Para más detalles, véase: Eurostat. *Population on 1 January by age and sex [demo_pjan]*; y *Population on 1st January by age, sex and type of projection [proj_23np]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>; e INE. *Resultados nacionales: serie 2024-2074. Población residente en España a 1 de enero, por sexo, edad y año*. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=36643&L=0>.

Entre 1995 y 2024, el porcentaje de los jóvenes de entre 30 y 34 años empleados pasó de 61% a 78%. Se prevé que para 2050 la tasa de empleo entre los jóvenes alcance el 85%. Para más detalles, véase: Eurostat. *Employment rates by sex, age and citizenship (%) [lfsa_ergan]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>; y Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia. “Brújula del país.” Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia, <https://futuros.gob.es/nuestro-trabajo/brujula-del-pais/desde-los-anos-80>.

El número de horas semanales trabajadas por la población ocupada entre 16 y 64 años muestra una tendencia decreciente, pasando de 42 horas en 1987 a 38 horas en 2023. Para más detalles, véase: Eurostat. *Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and occupation (hours) [lfsa_ewhuis]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

- ⁵⁹ La tasa de empleo de las mujeres de entre 30 y 34 años en España ha pasado del 49% al 74% entre 1998 y 2024. La proyección de empleo en 2050 para esta franja de edad responde a la previsión de que la tasa de empleo femenina convergerá, como mínimo, al nivel que registran los hombres en 2024 (83%). Este avance se explica, principalmente, por la mejora generalizada del nivel educativo entre los jóvenes, siendo la brecha de género entre aquellos que alcanzan estudios terciarios casi inexistente a día de hoy. A esto se le suma la revalorización social y económica de la formación profesional media, donde aún en 2024 existe una brecha de género en la tasa de empleo muy significativa (84% hombres; 70% mujeres). Para más información, véase: Eurostat. *Employment rates by sex, age and citizenship (%) [lfsq_ergan]*, y *Employment rates by sex, age and educational attainment level (%) [lfsa_ergaed]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>; y Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España (coord.). *España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*. Madrid: Ministerio de la Presidencia, 2021. https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf.

Según las estadísticas del Instituto de la Mujer, las mujeres dedicaban 56 horas a los cuidados del hogar y la familia en 1993. Según los datos recogidos por el Observatorio Social de la Fundación la Caixa, casi 20 años después, las mujeres dedicaban 14 horas menos a estas tareas. Para estimar el número de horas medias semanales que las mujeres dedicarán al trabajo doméstico en 2050 (trabajo no remunerado en el hogar y cuidado de la familia), se ha aplicado la tasa de decrecimiento observada entre 2019 y 2022, que en términos anuales representa un 1,7%, del valor reportado en 2022. Se ha tomado como referencia el cambio en este período por la mayor precisión de estos datos en comparación con la información disponible para períodos anteriores. Se asume que, en 2050, los hombres participarán igual que las mujeres en la realización de estas tareas. Para más detalles, véase: Farré, Lidia, y Libertad González. “Desigualdades de género en el trabajo remunerado y el no remunerado tras la pandemia”. Observatorio Social de la Fundación la Caixa, <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/es/-/desigualdad-de-genero-en-trabajo-remunerado-y-no-remunerado-tras-la-pandemia>; INE. *Encuesta de empleo del tiempo. Actividades principales (1 y 2 dígitos) y sexo*. <https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?type=pcaxis&path=/t25/e447/a2009-2010/p01/&file=pcaxis&L=0>; e Instituto de la Mujer. *Usos del Tiempo, Estereotipos, Valores y Actitudes*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007. <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/usosdelTiempo.pdf#page=14.12>.

- ⁶⁰ Según el *Better Life Index* de la OCDE, únicamente el 75% de las madres regresan a trabajar ocho años después del nacimiento de sus hijos. Para más detalles, véase: OCDE Better Life Index. “Balance vida-trabajo.” OCDE <https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>. Sobre la penalización salarial de la maternidad en España, véase: Molina, José Alberto, y Víctor M. Montuenga. “The motherhood wage penalty in Spain”. *Journal of Family and Economic Issues* 30, 2009. <https://doi.org/10.1007/s10834-009-9153-z>.

Sobre la conciliación familiar y los permisos de paternidad, véase: Jurado-Guerrero, Teresa, y Jacobo Muñoz-Comet. “Design Matters Most: Changing Social Gaps in the Use of Fathers’ Leave in Spain”. *Population Research and Policy Review* 40, 2021. <https://doi.org/10.1007/s11113-020-09592-w>; y Seiz, Marta, et al. “Non-normative couples in Spain: mothers career commitment, fathers work arrangements, and egalitarian ideologies.” En Daniela Grunow y Marie Evertsson (eds.) *New Parents in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2019. <https://doi.org/10.4337/9781788972970.00019>.

⁶¹ Una parte sustancial de las diferencias salariales se origina en la segregación educativa y ocupacional desde las primeras cohortes, mientras que otra parte responde al impacto de la maternidad y a la adaptación de las trayectorias laborales tras el nacimiento de los hijos, con una mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres. Para más detalles, véase: Arellano-Bover, Jaime, et al. “One Cohort at a Time: A New Perspective on the Declining Gender Pay Gap.” *National Bureau of Economic Research Working Paper*, n.º 32612, 2024. <https://www.nber.org/papers/w32612>; Hupkau, Claudia, y Jenifer Ruiz-Valenzuela. “Work and children in Spain: challenges and opportunities for equality between men and women.” *SERIEs, Journal of the Spanish Economic Association* 13, 2022. <https://doi.org/10.1007/s13209-021-00243-7>; y Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España (coord.). *España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*. Madrid: Ministerio de la Presidencia, 2021. https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf.

⁶² El uso de la inteligencia artificial permitirá automatizar procesos administrativos, mejorar la eficiencia en la producción industrial, optimizar la gestión de inventarios, transformar los servicios de atención al cliente y personalizar la educación, por mencionar solo algunos ejemplos. Para más detalles, véase: Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia (coord.). *HispanIA 2040: cómo la*

IA mejorará nuestro futuro. Madrid: Ministerio de la Presidencia, 2025. https://futuros.gob.es/sites/default/files/2025-01/HispanIA_2040.pdf. A medida que tecnologías emergentes como la inteligencia artificial automaticen un número creciente de tareas, será clave enfocarnos en aquellas que requieran pensamiento crítico e interacción humana. Esto hará que habilidades sociales como la adaptabilidad, la comunicación y la toma de decisiones cobren aún más relevancia. Sobre esto, véase, entre otros: Acemoglu, Daron, et al. “Artificial intelligence and jobs: Evidence from online vacancies”. *Journal of Labor Economics* 40, 2022. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/718327>; y Loaiza, Isabella, y Roberto Rigobon. “The EPOCH of AI: Human Machine Complementarities at Work”. *MIT Working Paper*, 2024. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5028371>.

⁶³ La plataformización del trabajo —caracterizada por la mediación algorítmica, la vigilancia digital y la fragmentación contractual— se ha expandido significativamente en Europa en la última década, afectando de forma desigual a distintos colectivos laborales. La literatura reciente documenta sus implicaciones para las condiciones laborales, la gestión algorítmica y el acceso a protección social, con atención creciente a sectores feminizados e informales donde estos efectos se intensifican por desigualdades de género y origen migratorio. Para más información véase: Adăscăliței, Dragoș. “Algorithmic control: How digital surveillance is shaping online platform work in Europe”. Eurofound, 2026. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/algorithmic-control-how-digital-surveillance-is-shaping-online-platform-work-in-europe>, Fernández Macías, Enrique, et al. “The platformisation of work”. Publications Office of the European Union, 2023. <https://doi.org/10.2760/801282>; y Rodríguez-Modroño, Paula. “A taxonomy of business models of digital care platforms in Spain”. *Sociology Compass* 18, n.º 7, 2024. <https://doi.org/10.1111/soc4.13243>.

⁶⁴ En Japón, una conocida cadena de tiendas ya está experimentando con avatares controla-

dos remotamente por trabajadores desde sus hogares. La prueba, iniciada en respuesta al COVID-19, busca proteger a los trabajadores y ofrecer empleo a quienes no pueden estar físicamente en el lugar de trabajo. Véase: Inagaki, Kana, Leo Lewis, y David Keohane. “Avatars, robots and AI: Japan turns to innovation to tackle labour crisis”. *Financial Times*, <https://www.ft.com/content/ad850ad2-6752-4ca7-99f6-4b947d0b741e>.

⁶⁵ En 1995, los trabajadores de entre 55 y 69 años representaban el 11% del total de ocupados, mientras que en 2023 esta cifra había aumentado al 20%. Para más detalles, véase: Eurostat. *Employment by sex, age and citizenship (1 000) [lfsa_egan]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>. Para más información sobre la fuerza laboral extranjera en sectores clave, véase: Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España (coord.). *España ante el reto migratorio: análisis de dos futuros posibles*. Madrid: Ministerio de la Presidencia, 2026. <https://futuros.gob.es/nuestro-trabajo/reto-migratorio>.

⁶⁶ La edad media de la población ocupada en España ha aumentado de 38,8 años en 2002 a 44,2 en 2024. Se tienen en cuenta los pesos relativos de la población asalariada y no asalariada en el total de la población ocupada. Para más información, véase: INE. *Encuesta de población activa. Ocupados y asalariados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*. <https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=10904&-capsel=10904>.

Entre diciembre de 2023 y diciembre de 2025, el número de personas con autorización de residencia como teletrabajadores internacionales en España pasó de 9.263 a 53.403. Se trata de una figura dirigida a nacionales de terceros países que desarrollan desde España una actividad laboral o profesional a distancia para empresas radicadas fuera del territorio nacional. Aunque su peso agregado sigue siendo reducido, su crecimiento ha sido claramente ascendente desde su introducción en el marco de la Ley de startups,

lo que apunta a una expansión sostenida en los próximos años. Para más información, consúltese: Boletín Oficial del Estado. *Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-21739>; y Observatorio Permanente de la Inmigración. Evolución trimestral del número de personas según figura legal. https://www.inclusion.gob.es/web/opi/estadisticas/productos_servicios/infografias/stock_ley14.

⁶⁷ Para más detalles, véase: Anghel, Brindusa, y Aitor Lacuesta. “Envejecimiento y evolución del capital humano a lo largo de la vida laboral.” En Ismael Sanz (ed.). *El capital humano en la economía digital*. Madrid: Funcas, *Papeles de Economía Española*, n.º 166, 2020. 144-166. <https://www.funcas.es/articulos/envejecimiento-y-evolucion-del-capital-humano-a-lo-largo-de-la-vida-laboral/>; y Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia (coord.). *España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*. Madrid: Ministerio de la Presidencia, 2021. https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf.

⁶⁸ En 2019, antes de la pandemia COVID-19, menos de un 8% de la población ocupada en España teletrabajaba de forma habitual u ocasional. En 2024, ya lo hacían casi el 15% de los trabajadores, y se espera que esta tendencia continúe al alza en el futuro. El número de espacios dedicados al *coworking* ha pasado de menos de 200 en 2012 a 2.400 en 2023. Para más detalles, véase: CoworkingSpain. *El estado del coworking en España 2022-2023*. <https://coworkingspain.es/documentos/estado-del-coworking-en-espana-2022-23>; INE. *El teletrabajo en España y la UE antes del COVID-19*. Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística. Madrid: Boletín Informativo, 2019. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE; y Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. *Teletrabajo*

2024. *Edición 2024*. Madrid: Ministerio para la Transición Digital y de la Función Pública, 2024. <http://doi.org/10.30923/23024013X>.
- ⁶⁹ Sobre la desigual distribución del teletrabajo y la flexibilidad laboral según ocupación, territorio y características del empleo, véase: Eurofound. *Living and working in Europe 2024*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2025. <https://eurofound.link/ef25033>; y Verd, Joan M., et al. "Escaping the trap of temporary employment: Precariousness among young people before and after Spain's 2021 labour market reform act". *International Journal of Social Welfare*, 2024. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12645>.
- ⁷⁰ El tecnoestrés se refiere a la tensión, ansiedad o malestar que algunas personas experimentan cuando interactúan con tecnologías digitales como ordenadores, teléfonos inteligentes o redes sociales. Para más información sobre cómo el teletrabajo puede impactar en la salud mental y el bienestar de las personas, véase: Nguyen, Minh Hao, y Eszter Hargittai. "Digital disconnection, digital inequality, and subjective well-being: a mobile experience sampling study". *Journal of Computer-Mediated Communication* 29, n.º 1, 2024. <https://doi.org/10.1093/jcmc/zmad044>; y Oakman, Jodi, et al. "A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?". *BMC Public Health* 20, n.º 1825, 2020. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>.
Para más detalles sobre el efecto del teletrabajo en el balance trabajo-vida privada, véase: Rodríguez-Modroño, Paula, y Purificación López-Igual. "Job quality and work-life balance of teleworkers". *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18, n.º 6, 2021. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>.
- ⁷¹ El Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo introdujo medidas para proteger a las personas que trabajan al aire libre frente a episodios de calor extremo, incluyendo la adaptación de la jornada cuando sea necesario. Para más información, véase: Boletín Oficial del Estado. *Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas*. Madrid, 2023. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-11187>; y Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Espacio del INSST sobre el trabajo a la intemperie*. Madrid: INSST. <https://www.insst.es/documentacion/espacio-monotematico/golpe-de-calor>.
- ⁷² Estas preferencias ya son visibles en la actualidad: en 2022, alrededor de dos tercios de la población menor de 45 años consideraba el ocio más importante que el trabajo, frente a algo más de la mitad entre quienes tenían entre 45 y 64 años. Para más detalle, véase: Papel. "Encuesta Sigma Dos. Uno de cada dos jóvenes españoles preferiría estar en el paro antes que ser infeliz en su trabajo." *El Mundo*, <https://www.elmundo.es/papel/historias/2022/11/13/636e9ac7e4d-4d80a128b4590.html>.
- ⁷³ Para más información, léase: Milli, Smitha, et al. "Engagement, user satisfaction, and the amplification of divisive content on social media". *PNAS Nexus*, 2025. <https://doi.org/10.1093/pnasnexus/pgaf062>; OCDE. *Artificial Intelligence in Society*. París: OECD Publishing, 2019. <https://doi.org/10.1787/eedfee77-en>; y Schuster, Nick, y Seth Lazar. "Attention, moral skill, and algorithmic recommendation". *Philosophical Studies*, 2024. <https://doi.org/10.1007/s11098-023-02083-6>.
- ⁷⁴ En 1989, las tres actividades de ocio más habituales entre los jóvenes españoles era salir con los amigos (77%), hacer deporte (48%) y acudir a bares, cafeterías o pubs (48%). Para 2016, aunque salir con los amigos seguía siendo lo más común (94%), formas de ocio alternativas como escuchar música (92%), ver la televisión (91%) o ir al cine (88%) habían ganado importancia relativa. En 2018, el 36% de los españoles ya dedicaba su tiempo libre a navegar por internet o usar redes