Microsoft ofrece marcharse a 60.000 empleados: ¿se cierra el primer peldaño del empleo?

La mayor tecnológica del mundo propone una salida voluntaria a más de una cuarta parte de su plantilla mientras eleva su gasto en centros de datos. Los datos confirman que a los jóvenes les cuesta más entrar, pero no prueban que la causa sea la IA.

ANÁLISIS — Redacción · 1 de noviembre de 2026 · hechos en curso, sin desenlace conocido

El 26 de octubre, la directora de personal de Microsoft, Amy Coleman, comunicó una oferta de salida voluntaria dirigida a unos 60.000 empleados de Estados Unidos, Canadá, India y Reino Unido. Con 223.000 trabajadores a finales de junio, la cifra equivale a cerca del 27 % de la plantilla mundial, un cálculo de esta redacción a partir de ambos datos. La oferta alcanza a los puestos de vicepresidente hacia abajo en determinados equipos, entre ellos, según Bloomberg, Xbox, Windows, Copilot y finanzas; quedan fuera, entre otros, los centros de datos y las áreas comercial y de marketing.

Las condiciones son similares a la indemnización estándar de la compañía, el plazo para aceptar termina la primera semana de diciembre y la propia empresa prevé que acepte menos del 10 %. Todavía no se conoce, por tanto, cuántos se irán. Es la segunda oferta de este tipo en 2026: en abril se dirigió a empleados en edad de jubilación y la aceptó más del 30 % de los cerca de 8.750 elegibles. En julio hubo además unos 4.800 despidos forzosos.

DESPEDIR SIN LLAMARLO DESPEDIR

Una lectura extendida sostiene que la salida voluntaria es una versión barata del despido colectivo: evita imágenes de empleados con cajas de cartón, concentra el coste en un trimestre y no activa los procedimientos de preaviso y negociación que exigiría un expediente de ese tamaño. Es una interpretación plausible, pero no se ha podido verificar que la compañía haya elegido esta vía por esas razones ni que eluda obligaciones legales concretas; Microsoft la presenta como una forma de ofrecer «más flexibilidad» a los empleados.

Sí es un hecho económico conocido que, cuando la empresa deja elegir, tiende a marcharse quien tiene alternativas. La literatura lo llama selección adversa. Que le suceda a Microsoft es una hipótesis, pues la empresa no ha publicado quién acepta.

DEL SUELDO AL CENTRO DE DATOS

El contexto financiero sí está documentado. En el trimestre cerrado en junio, el flujo de caja libre de Microsoft cayó un 23 % interanual, hasta 19.600 millones de dólares. Para 2026 la compañía había previsto hasta 190.000 millones en inversión de capital; en julio, su directora financiera, Amy Hood, habló de 175.000 millones, una reducción que se debió a un cambio contable en el arrendamiento de centros de datos y no a un recorte de actividad, y el 28 de octubre rebajó la cifra a unos 170.000 millones por retrasos de proveedores externos. La cifra de 175.000 millones que circula en algunos análisis ha quedado, pues, desactualizada.

La tesis de fondo es que la empresa sustituye un gasto recurrente, la nómina, por una inversión que se amortiza durante años. Es coherente con las cifras, pero la causalidad no está demostrada: los resultados de la compañía crecen con fuerza (ingresos de 92.300 millones y un 19 % más en el último

trimestre) y nada permite afirmar que cada puesto que se va lo ocupe una máquina. Las propias estimaciones sobre la pérdida real de empleo por la IA son modestas: un análisis de Oxford Economics señala que solo el 4,5 % de los recortes anunciados en Estados Unidos en 2025 se atribuyeron a ella, y el Budget Lab de Yale no ve aún una disrupción general.

EL PRIMER PELDAÑO

El dato más sólido es el del acceso. Según Indeed Hiring Lab, en el primer trimestre de 2026 solo el 4,5 % de las ofertas de desarrollo de software en Estados Unidos eran de nivel inicial, la proporción más baja entre los sectores que mide, y el 69,3 % eran de nivel sénior. Las ofertas sénior crecieron un 14,7 % interanual en mayo, mientras que, en el conjunto del mercado y desde enero de 2025, las de nivel inicial han bajado un 6,3 %, según la misma fuente. Y el Laboratorio de Economía Digital de Stanford calcula que el empleo de los jóvenes de 22 a 25 años en ocupaciones muy expuestas a la IA está un 19 % por debajo de donde estaría de seguir el ritmo de sus pares en ocupaciones menos expuestas, con datos hasta junio de 2026; para los trabajadores con experiencia no hay brecha comparable. Los autores advierten de que son indicios descriptivos y no estimaciones causales.

LA ARITMÉTICA DEL NOVATO

La explicación económica que se ofrece es que un programador recién titulado cuesta durante año y medio más de lo que aporta y requiere que un sénior le revise el trabajo; si una herramienta cubre ese tramo a un coste marginal cercano a cero, la decisión de no contratar parece obvia para quien mide en trimestres. De ser cierto, las empresas estarían cerrando la fábrica de sus futuros sénior. Es una hipótesis razonable y la advertencia es útil, pero no hay evidencia publicada de que las compañías hayan hecho ese cálculo ni de que dentro de cinco o seis años vayan a «pagar carísimo» ese perfil: es una predicción.

> ***«Creando mayor flexibilidad y, siempre que sea posible, más formas de que los empleados configuren su próximo capítulo»***
>
> — Comunicado de Microsoft, 26 de octubre de 2026, citado por TechCrunch (traducción propia)

LOS OFICIOS: REFUGIO CON MATICES

En España, el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura del tercer trimestre de 2026, publicado en el BOE el 2 de septiembre, incluye a los instaladores electricistas en todas las provincias. No incluye, sin embargo, a fontaneros, soldadores ni albañiles, que se citaban como ocupaciones con vacantes difíciles; el estudio del SEPE que lo respaldaría no pudo consultarse, así que esa parte no se da por contrastada.

Se invoca además el conocimiento tácito, la idea de Michael Polanyi de que se sabe más de lo que se puede explicar, como defensa frente a la automatización. Es un argumento conceptual, no un resultado empírico, y su propia lógica admite que puede dejar de valer si los robots mejoran. Añade una trampa lógica: si muchos universitarios se reciclan hacia los oficios, la escasez que sostiene esos sueldos tenderá a corregirse.

QUIÉN PAGA LAS PENSIONES

La consecuencia pública es un razonamiento, no un dato: si parte del valor pasa de la nómina al capital, caería la recaudación por cotizaciones y por el IRPF, en un sistema de pensiones de reparto como el español que depende de quienes trabajan hoy. Conviene matizar que la inversión en centros de datos también tributa, a través del impuesto de sociedades sobre los beneficios, aunque más tarde y no necesariamente en el país del trabajador. No se ha encontrado una estimación publicada que cuantifique ese hueco.

Tampoco hay constancia de que los instrumentos citados, como la renta básica o el llamado impuesto a los robots, vayan a resolverlo, y la historia ofrece un contrapunto: los grandes cambios tecnológicos han terminado creando empleo, pero tardan en hacerlo y la factura recae sobre una cohorte concreta. De ahí que la

pregunta de fondo, quién absorbe el coste de la transición, siga abierta.

Fuentes consultadas: TechCrunch, 26 de octubre de 2026 (oferta de Microsoft); Fortune, 28 de octubre de 2026 (resultados de Microsoft) y 2 de febrero de 2026 (Yale y Oxford Economics); Motley Fool, 30 de julio de 2026 (flujo de caja); FourWeekMBA (previsión de inversión); Indeed Hiring Lab, 23 de julio de 2026; Stanford Digital Economy Lab; laboral-social.com (catálogo de difícil cobertura). No se pudo abrir CNBC ni el estudio del SEPE. No se contrastaron las cifras de paro de titulados en informática de la Reserva Federal de Nueva York (el dato general del segundo trimestre de 2026 es del 5,6 %), ni los porcentajes de Indeed sobre ofertas de software desde febrero de 2025, ni la obra de Polanyi.