

FORMACIÓN PROFESIONAL

ALEMANIA

LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES EN ALEMANIA

Índice

1. La formación para el empleo de los trabajadores en la actual legislatura.
 - 1.1. La Ley para reforzar las oportunidades de cualificación y para una mayor protección en el seguro de desempleo
 - 1.2. La Estrategia Nacional para la formación para el empleo para el Empleo
 - 1.3 Otras iniciativas en materia de formación para el empleo de los trabajadores
2. La situación de la formación para el empleo de los trabajadores
 - 2.1. La financiación de la formación para el empleo
 - 2.2. Los principales instrumentos de la formación para el empleo de los trabajadores

1. La formación para el empleo de los trabajadores en la actual legislatura.

La formación para el empleo de los trabajadores es uno de los ámbitos de actuación centrales del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS) por los siguientes motivos:

- el aumento de los requisitos de cualificación,
- la creciente escasez de trabajadores cualificados y
- la progresiva digitalización.

Por ello, el Gobierno considera que la formación para el empleo es un instrumento importante de la política del mercado laboral para apoyar eficazmente los procesos de transformación del mercado laboral, especialmente con la adquisición de cualificaciones profesionales.

En este sentido, la formación para el empleo ocupa en esta legislatura un lugar central en la agenda del Ministerio de Trabajo, que ha definido una estrategia para implicar a las diferentes administraciones, agentes sociales y a la sociedad en general.

Este objetivo viene recogido en el *Acuerdo de Gobierno* firmado por CDU, CSU y SPD el 12/3/2018. En este documento los partidos se comprometen a:

- Desarrollar una Estrategia Nacional para la Formación para el Empleo
- Concentrar las ofertas de formación para el empleo
- Reestructurar la Agencia Federal de Empleo, reforzando sobre la asesoría y la financiación de programas
- Poner en marcha proyectos piloto de formación para el empleo.

1.1. La Ley para reforzar las oportunidades de cualificación y para una mayor protección en el seguro de desempleo

El 30 de noviembre de 2018, el Bundestag aprobó la Ley sobre las oportunidades de cualificación (Ley para reforzar las oportunidades de cualificación y para una mayor protección en el seguro de desempleo), que entró en vigor el 1 de enero de 2019.

La Agencia Federal de Empleo (*Bundesagentur für Arbeit* - BA) ha apoyado hasta ahora principalmente a los desempleados, a los trabajadores poco cualificados y a los trabajadores de más edad, pero sólo de forma limitada a los que tienen un empleo remunerado. No obstante, dado que todos los trabajadores se ven afectados por el cambio estructural digital y demográfico en el mercado de trabajo y requieren acceso a formación continua, el BMAS pretende con esta ley reorientar los servicios de formación para el empleo y asesoramiento en materia de cualificaciones y, por otra parte, ampliar su apoyo económico permitiendo que todos los trabajadores - independientemente de su formación, edad y tamaño de la empresa en la que trabajan - puedan recibir acceso a programas de formación para el empleo si desean adaptar y seguir desarrollando sus cualificaciones profesionales.

Los trabajadores interesados en formación para el empleo deberán plantear su necesidad formativa a los representantes de los trabajadores y a los directivos de la empresa. Los respectivos gestores de caso de las agencias de empleo deciden en cada caso si el trabajador tiene derecho a la financiación y qué medidas pueden mejorar sus oportunidades en el mercado laboral. Sin embargo, también el empresario decide si la formación para el empleo puede tener lugar ya que, en principio, no están obligados a pagar retribuciones a un trabajador durante el período de formación continua.

Un requisito previo para obtener la financiación es que el trabajador haya obtenido su cualificación profesional hace al menos cuatro años y que no haya participado en un programa de formación para el empleo financiado con fondos públicos en los últimos cuatro años. Los trabajadores que reciben prestaciones (adicionales) de conformidad con el Tomo II del Código Social también pueden recibir ayuda si a

través de esta formación pueden mejorar su empleabilidad individual y adquirir cualificaciones profesionales adicionales a través de la formación continua. Este programa no prevé medidas para fomentar el autoempleo.

Para poder ser subvencionados los programas de formación para el empleo debe tener una duración superior a las cuatro semanas, llevarse a cabo fuera de la propia empresa por una entidad que cuente con una certificación y responder a las necesidades del mercado laboral.

Los costes corren a cargo de las empresas y la agencia de empleo. La BA podrá recurrir a sus reservas de aproximadamente 22.500 millones de euros a finales de 2018. El importe de la ayuda proporcionada por la BA depende del tamaño de la empresa:

- Las empresas con hasta diez trabajadores podrán recibir el 100 por ciento de los costes de formación,
- las empresas con diez a 250 trabajadores un máximo del 50 por ciento,
- las empresas con una plantilla superior a los 250 trabajadores podrán recibir hasta el 25 por ciento.

Además, las agencias podrán subvencionar hasta el 100 por ciento del coste de la formación para el empleo de los trabajadores mayores de 45 años o gravemente discapacitados que trabajen en una empresa con un máximo de 250 empleados. Por último, las agencias asumirán parte de los salarios de los trabajadores en las medidas de formación continua.

Esta ley entronca con el proyecto de la BA **Propuestas innovadoras para una formación para el empleo**. Este proyecto piloto contaba con una dotación anual de 5 millones de euros, destinados a financiar iniciativas que tenían como objetivo modernizar las estructuras y los contenidos de la formación para el empleo, adaptándolos al cambio tecnológico, la digitalización y los cambios en las modalidades laborales. La BA puso en marcha un proyecto piloto para poner a prueba diferentes modelos de asesoría en materia de formación para el empleo. Un total de 15 agencias locales ofrecieron un servicio de orientación profesionalizado que – según el informe de evaluación – tuvo buena acogida sobre todo entre los trabajadores con vidas laborales discontinuas. Tomando como referencia los resultados de esta primera fase, en marzo de 2017 se comenzó a implementar en tres agencias un proyecto más ambicioso denominado “Asesoría profesional continua para toda la vida”. El objetivo de la BA es mejorar sustancialmente la asesoría y el apoyo que se presta no solo a los jóvenes en edad escolar, sino también a todas aquellas personas que se encuentran trabajando. La fase piloto finalizó en

2018, la dirección de la Agencia confía en poder trasladar esta experiencia al conjunto de las agencias de empleo a partir de 2019.

Detlef Scheele, presidente de la BA, anunció el 29/7/2019 en una entrevista que destinará 1.100 millones de euros a la formación para el empleo. El objetivo es ofrecer asesoría y cofinanciación de programas concretos para lograr que las empresas y los trabajadores puedan afrontar los cambios estructurales de la economía (digitalización, electromovilidad, etc.). Este plan también hará necesaria una profunda reestructuración de este organismo para poder convertirse en interlocutor de los trabajadores antes de que se produzca una situación de desempleo. Scheele remite a varios proyectos piloto en los que las agencias de empleo colaboran con grandes empresas para adecuar la formación de los trabajadores a las necesidades futuras de los procesos productivos. Para ello buscan la cooperación de actores locales como cámaras y organizaciones de fomento empresarial.

1.2. La Estrategia Nacional para la formación para el empleo para el Empleo

El 12/06/2019 el Gobierno federal, los gobiernos regionales, los agentes sociales y la BA acordaron la Estrategia Nacional para la formación para el empleo para el Empleo.

Firman la Estrategia por parte de la Administración:

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Ministerio de Educación e Investigación
- Ministerio de Economía y Energía
- Conferencia Sectorial de los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales
- Conferencia Sectorial de los Ministerio de Economía

Por parte los sindicatos:

- Confederación Alemana de Sindicatos
- Sindicato del metal (IG Metall)
- Sindicato de servicios (ver.di)
- Sindicato de la minería, química y energía (IG BCE)
- Sindicato de la enseñanza (GEW)

Por parte de los empresarios:

- Confederación de las Patronales Alemanas (BDA)

- Federación Alemana de Cámaras de Industria y Comercio (DIHK)
- Federación de los Oficios Alemanes (ZDH)
- Federación de los Empresarios del Metall (ME)
- Federación de los Empresarios de la Química (BAVC)

El objetivo de esta Estrategia es aunar todos los programas de formación para el empleo y de cualificación con el objetivo de poder afrontar el cambio estructural en el que ya está inmerso la economía alemana. Los firmantes apuestan por crear una nueva cultura de la formación para el empleo para que esta forme parte de la vida de todas las personas para que puedan adaptar sus conocimientos y habilidades a los nuevos requisitos del mundo laboral. Los firmantes se reunirán de forma continua para hacer un seguimiento de la implementación de las medidas. El BMAS y el Ministerio de Educación e Investigación han encomendado a la OCDE el seguimiento de la puesta en marcha de las diferentes medidas que forman parte de la Estrategia. En 2021 presentarán un informe conjunto que permitirá conocer el grado de cumplimiento e identificar aspectos de la Estrategia que necesitan ser revisados.

La Estrategia tiene los siguientes objetivos:

- Mejorar la transparencia y el acceso a la oferta de la formación para el empleo como a la financiación de esta.
- Apoyar de forma especial a los colectivos especialmente vulnerables.
- Apoyar sobre a la PYME en el desarrollo de planes de formación para sus trabajadores.

La estrategia consta de diez áreas específicas, los firmantes especifican en cada apartado los compromisos que contraen en cada apartado.

1. Mejorar la transparencia de la oferta de la formación para el empleo.
2. Ampliar las ayudas a la formación continua, adaptar las ayudas existentes.
3. Crear redes de asesoría para la formación de por vida y mejorar la asesoría a la PYME.
4. Incrementar la responsabilidad de los agentes sociales.
5. Revisar y mejorar la calidad y la evaluación de la formación para el empleo.
6. Visibilizar y reconocer en la formación para el empleo de las competencias informales de los trabajadores.
7. Seguir desarrollando los títulos y la oferta de la formación continua.

8. Convertir los centros de formación en centros de referencia para la formación continua.
9. Mejorar la formación del personal docente de la formación continua, adaptar sus conocimientos a los requisitos del cambio digital.
10. Mejorar las capacidades prospectivas y la estadística de la formación continua

1.3 Otras iniciativas en materia de formación para el empleo de los trabajadores

Cabe destacar otras dos iniciativas en esta materia: el programa *Zukunftscentren* (Centros del Futuro) y la propuesta del ministro de Trabajo y Asuntos Sociales denominada *Trabajo para mañana*.

Programa Zukunftscentren

El objetivo principal del programa es apoyar a los länder del este a afrontar los grandes procesos de cambio y, sobre todo, conferir a estos un carácter social. Tiene por objeto promover las competencias de autoaprendizaje y organizativas de las pequeñas y medianas empresas (PYME) y apoyar a sus trabajadores, así como a los trabajadores por cuenta propia, en particular a los autoempleados, en los procesos de cambio y reforzar su rendimiento y capacidad competitiva.

Para ello, el Ministerio ha puesto en marcha

- cinco centros (uno en cada uno de los länder del este del país) para explorar las necesidades y las posibilidades de la digitalización sobre todo para la PYME. Uno de los temas prioritarios serán los nuevos formatos de la formación para el empleo. Participarán en estos centros empresas, centros de investigación y organismos públicos como las agencias de empleo,
- un centro dedicado a la investigación de las condiciones laborales en la economía en plataforma, así como a la coordinación del conjunto de centros,
- un centro que será un *think-tank* para los autónomos en la economía en plataforma y autónomos sin trabajadores a cargo y
- una plataforma en internet que servirá para divulgar los resultados de los siete centros.

La financiación de los centros está garantizada desde el 1/8/2019 hasta el 30/6/2020, el proyecto cuenta con 36,7 millones de euros para todo ese período. La convocatoria fue publicada el 13/3/2019, el 25/6/2019 el BMAS dio a conocer los organismos seleccionados:

- Mecklemburgo Antepomerania: Universidad de Rostock (cátedra de pedagogía de la economía)
- Brandenburgo: f-bb Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH
- Sajonia-Anhalt: f-bb Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH
- Sajonia: RKW Sachsen GmbH Dienstleistung und Beratung
- Turingia: Ernst-Abbe Hochschule Jena
- Centro de coordinación: Arbeit und Leben Sachsen e.V.

El proyecto de ley para “Trabajo para mañana”

La iniciativa más reciente es el anuncio por parte del ministro (13 de agosto) de un plan denominado “Trabajo para mañana” con dos objetivos: garantizar empleo ante una posible crisis coyuntural y afrontar cambios del mercado de trabajo debidos a la digitalización. Consta de cinco puntos, destacando ayudas para la formación, mejoras de la prestación para reducción de jornada y la introducción del derecho a formación profesional para desempleados y trabajadores sin titulación. La previsión es presentar un proyecto de ley en octubre.

El acceso a la prestación para la reducción de la jornada será más fácil y se vinculará a la formación para el empleo. De acuerdo con la propuesta del ministro Heil la BA incluso asumirá las cotizaciones a la seguridad social que corresponden al empresario siempre y cuando el trabajador participación en un programa de formación para el empleo.

Dicha prestación para trabajadores afectados por la reducción de jornada por motivos coyunturales fue el principal instrumento para garantizar la flexibilidad interna de las empresas durante la crisis económica en 2019. El objetivo de esta prestación, competencia de la BA, es garantizar los puestos de trabajo, permitir que las empresas mantengan en su plantilla trabajadores especializados y compensar, al menos parcialmente, parte de la pérdida salarial que supone la reducción de jornada, con el objeto de evitar despidos manteniendo el mismo número de puestos de trabajo, pero reduciendo la jornada.

La reducción salarial se regula con las siguientes condiciones: los trabajadores con hijos a cargo perciben el 67% de la diferencia entre el neto de su nómina habitual y el neto correspondiente a la jornada reducida (ejemplo: si el neto por jornada completa es 100 y el neto por jornada reducida es 75, la prestación será de 19 (el 67% de 25)). Si el trabajador no tiene hijos a cargo, la prestación baja del 67% al 60%). El salario neto resulta de deducir del salario íntegro los impuestos en función del tipo impositivo personal y una cuota unificada a la seguridad social del 21%. La prestación por reducción de jornada no está sujeta a tributación, si bien se tiene en cuenta a la hora de gravar otros ingresos. Durante la crisis, llegaron a percibir esta prestación en un solo mes un total de 1.516.451 trabajadores en cerca de 59.200 empresas.

Con su iniciativa, el ministro Heil hace suya la propuesta del sindicato del metal de crear una prestación para la reducción de la jornada por motivos de transformación, centrada en garantizar la estabilidad del empleo a través de la formación de los trabajadores de sectores especialmente afectados por la digitalización. La propuesta sindical prevé varios requisitos para poder solicitar la prestación:

- una reducción de la actividad empresarial por cambios en los procesos y productos que debería afectar al menos a un 10% de la plantilla,
- un acuerdo de formación firmado por el comité de empresa y el empresario y que
- el trabajador haya participado en una evaluación de sus cualificaciones individuales de la Agencia Federal de Empleo.

La Federación Alemana de Sindicatos (DGB) ha saludado la propuesta del ministro, mientras que las principales organizaciones de la patronal se muestran algo más distantes e insisten que la decisión sobre los programas concretos de formación para el empleo debe seguir siendo competencia exclusiva de los empresarios.

2. La situación de la formación para el empleo de los trabajadores

La formación profesional para el empleo en sus dos vertientes – formación dirigida a personas en situación en desempleo y formación para trabajadores ocupados - tiene cada vez mayor importancia para garantizar la adecuación de los conocimientos de los trabajadores y la inserción laboral de las personas desempleadas en un contexto de rápida innovación, impulsada sobre todo por la digitalización y la

eliminación de un número cada vez mayor de puestos de trabajo que requieren poca formación.

La otra columna de la formación para el empleo es la que se ofrece a los trabajadores ocupados, bien por las propias empresas, bien por las administraciones públicas. El porcentaje de empresas que ofrecen formación para el empleo a sus empleados y el de trabajadores que participan en estas medidas ha aumentado continuamente en los últimos años. En 2016, el 53% de las empresas ofreció alguna medida de formación para el empleo (2001: 36%) en las que participó el 35% de los trabajadores (2001: 18%). Llama la atención las diferencias en la participación en la formación para el empleo en función del perfil de los trabajadores y las características de la empresa. El porcentaje de mujeres es superior al de los hombres (38% y 33% respectivamente), el de trabajadores altamente cualificados es mayor al de aquellos que no tienen formación (44% y 20%) y el de los trabajadores mayores de 50 años (27%) inferior a la media (35%).

En lo relativo al nivel de formación y el tamaño de la empresa llama la atención que el índice de participación de trabajadores con un nivel de formación bajo es mayor en las empresas grandes que en la PYME (21% y 9% respectivamente). La participación de las empresas que ofrecen programas de formación para el empleo a sus trabajadores varía enormemente entre los diferentes sectores. Mientras que el 86% de las Administraciones Públicas y el 81% de la sanidad, los servicios sociales y la educación ofrecen formación para el empleo a sus trabajadores, solamente el 34% de las empresas del sector de bienes de consumo está implicado en la formación para el empleo de sus trabajadores.

Otro factor para tener en cuenta es el grado de implantación de dispositivos y herramientas digitales en las empresas. El 71% de las empresas que presentan un grado de implantación elevado o muy elevado ofrece formación para el empleo frente al 41% de las empresas en las que estos dispositivos tienen poca o ninguna importancia. El otro factor decisivo es el de la actividad exportadora de la empresa en la industria. El 58% de las empresas con actividad exterior - que representa el 31% sobre el total de la industria - asume total o parcialmente el coste de la formación para el empleo de sus trabajadores o permite que la formación se realice durante la jornada laboral, frente al 34% de las empresas con una actividad exterior baja.

El instituto de investigaciones de la BA analiza la participación de los trabajadores en los programas de formación para el empleo. Llega a la conclusión que solo el 27% de los trabajadores con tareas altamente rutinarias y por ello especialmente vulnerables a la digitalización han participado en alguna medida de formación para el empleo. Este porcentaje es 14 puntos superior en el colectivo menos

expuestos a los efectos de la digitalización y, por ello, con un riesgo inferior a perder su puesto de trabajo. El porcentaje de participación no depende necesariamente del nivel de formación, la edad o la nacionalidad. Los autores destacan que los factores decisivos son las actividades de formación de las empresas, sus estructuras internas y el apoyo que la empresa brinda a los trabajadores, en especial si la empresa concede tiempo libre al trabajador o incluso asume parte del coste.

El sistema alemán de formación para el empleo no diferencia de forma tan nítida como el español entre la formación de demanda y la de oferta. Además de conceder un considerable margen de decisión al trabajador o al desempleado en la selección de la medida formativa, confiando el diseño de los programas específicos a las empresas del sector, opta en muchos casos por un mix de las fuentes de financiación (empresario, trabajador y pública) y las modalidades de ayudas públicas (subvención directa, bonificación).

2.1. La financiación de la formación para el empleo

La fuente principal de financiación de la formación para el empleo de los trabajadores ocupados recae en las empresas y, al menos en parte, en los trabajadores. Además, ambos pueden recibir una subvención pública para participar en alguno de los programas de formación para el empleo para trabajadores ocupados. En 2015 solamente el 24% de las empresas exigió a sus trabajadores que asumieran total o parcialmente el coste de la formación (2005: 30%) y el 71% de los programas de formación se realizaban durante la jornada laboral (2005: 60%). Algunos autores cifran en 10.600 millones de euros (en 2012) el gasto de las empresas privadas y de las administraciones en la formación para el empleo o para el empleo de sus trabajadores.

2.2. Los principales instrumentos de la formación para el empleo de los trabajadores

El principal instrumento de formación para el empleo de personas desempleadas de los trabajadores en riesgo de ser despedidos por no disponer de un nivel de formación adecuado es el denominado **talón de formación (Bildungsgutschein)**, gestionado por las administraciones públicas (agencias de empleo de distintos niveles y los jobcenter). La introducción del talón de formación en 2003 supuso conceder al interesado un mayor grado de autonomía en la selección y gestión de la oferta formativa. El organismo correspondiente puede expedir un talón de formación siempre y cuando llegue a la conclusión de que la participación en la medida específica elegida por el interesado facilitará su inserción laboral o su permanencia en el mercado de trabajo. Es requisito que antes de la expedición de talón

se haya producido una entrevista con el funcionario de la agencia y que la medida y la empresa que la ofrezca hayan obtenido una acreditación. Dicho talón puede tener una vigencia temporal o una limitación geográfica.

En cuanto a la población desempleada, durante la formación, la persona mantiene su derecho a recibir una prestación contributiva o no contributiva por desempleo. El talón de formación no solo cubre la matrícula de la medida sino también el material didáctico, tasa de exámenes, ropa de trabajo, transporte y alojamiento y el gasto que ocasione la atención de menores a cargo.

La BA dispone de una plataforma online (<http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/>) que recoge el conjunto de la formación para el empleo. De los 3.918.374 cursos registrados con fecha 03.09.2019 un total de 3.842.162 respondían a cursos acreditados para recibir un talón de formación.

Una buena práctica en este apartado es el **Programa Formación para el empleo de trabajadores poco formados y de trabajadores mayores (WeGebAU)** de la Agencia Federal de Empleo, puesto en marcha en 2006. Se trata del primer programa específico para fomentar la formación para el empleo de trabajadores mayores ocupados y trabajadores con poca formación. Este programa contó en 2016 con 280 millones de euros y en enero de 2017 con un total de 30.778 participantes, el 67,8% de ellos mujeres. Esta cifra supone un incremento frente a los 23.600 participantes del año 2015, pero una caída en comparación a los 102.450 participantes registrados en 2010. Las agencias de empleo pueden financiar la formación para el empleo de trabajadores mayores de 45 años en una PYME de forma parcial o total.

El programa contempla además otras dos vías de financiación. Por un lado, las agencias de empleo podrán financiar también la formación de trabajadores más jóvenes siempre y cuando el empresario asuma el 50% del coste de la medida. La vigencia de este instrumento, en principio limitada hasta 2014, fue ampliada hasta 2019. Por otra parte, los empresarios que permitan que el trabajador realice una formación para el empleo dirigida a la obtención de un título profesional podrán obtener una bonificación parcial de las retribuciones.

Un informe del instituto de investigaciones de la Agencia Federal de Empleo aclara que el principal efecto de esta medida es que los participantes logran mantenerse más tiempo en una actividad laboral si bien no reduce el riesgo de caer en una situación de desempleo. Además, se benefician sobre todo los trabajadores con jornada parcial.

Otras iniciativas en la materia son:

Iniciativa "Primera formación de adultos jóvenes" ("Future Starters"). Su objetivo es intentar que 120.000 jóvenes de entre 25 y 35 años adquieran una titulación de una primera formación o una formación continua. Con la formación para el empleo a tiempo parcial se ayuda a compatibilizar mejor la profesión y la familia y también ofrece perspectivas profesionales a jóvenes con obligaciones familiares.

Programa de financiación "Integración a través de la cualificación (IQ-Netzwerk). El objetivo del programa nacional, financiado por el FSE, de apoyo es mejorar las oportunidades de los migrantes en el mercado laboral de Alemania a través de una mejora de sus cualificaciones (incluido el reconocimiento de las obtenidas en otros países). Está impulsado por el Ministerio de Trabajo y la BA y el Ministerio de Educación son socios de cooperación. Uno de los ejes de acción es el apoyo de las instituciones reguladoras responsables de las ofertas de integración en el mercado laboral.

Iniciativa para acompañar el cambio estructural (IFLAS Initiative zur Flankierung des Strukturwandels). Se trata de un programa gestionado por las agencias de empleo y tiene como objetivo lograr que desempleados y trabajadores con poca cualificación obtengan un título profesional en alguna profesión con demanda no cubierta en esa región. El programa sirvió además para elaborar formaciones modulares conducentes a la obtención de un título profesional, un instrumento idóneo para aquellos desempleados a los que les resulte difícil realizar una formación completa. El gasto ascendió en 2016 a 340,7 millones de euros. En 2015, un total de 30.000 personas participaron en medidas de formación para el empleo financiadas a través de IFLAS.

Bonificación para la formación (Bildungsprämie), gestionada por el Ministerio Federal de Educación, cuyo objetivo es facilitar el acceso a la formación para el empleo de trabajadores con ingresos bajos. Si los trabajadores cumplen los requisitos (tener más de 25 años, trabajar al menos 15 horas a la semana y tener ingresos anuales inferiores a 20.000 euros) cada dos años podrá solicitar y recibir una bonificación de hasta 500 euros para un programa de formación para el empleo que hayan elegido y cuyo precio sea inferior a 1.000 euros. Aproximadamente, 300.000 personas han obtenido la bonificación desde su puesta en marcha en 2008.