



PARTICIPACIÓN EN CAPITAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS PYMES VASCAS*

Aitziber Mugarra
Universidad de Deusto

INTRODUCCIÓN

Las PYMES, que hasta los 80's pudieron sobrevivir trabajando en un mercado eminentemente local, han tenido que abrirse a los amplios y competitivos mercados internacionales, impulsadas además a hacerlo por la entrada en los mercados nacionales de empresas extranjeras. En este despegue, las PYMES vascas han tenido que mejorar en capacidad de respuesta y adaptación, para poder sobrevivir en un entorno tan turbulento.

Dentro de las iniciativas para incrementar la competitividad empresarial se enmarca la promoción de la participación de los/as trabajadores/as en la empresa, que en sus diversas formas (en la decisión, en la propia área de trabajo, en resultados o en la propiedad) se ha ido extendiendo por el tejido empresarial vasco. A ello ha contribuido también el gran peso que el sector de la economía social tiene en los tres territorios, ya que por filosofía y cultura empresarial estas sociedades están mucho más abiertas a niveles de participación altos. Sin embargo, no parece que se estén aplicando sistemáticamente en las PYMES.

Por ello, hemos realizado un análisis de la cultura empresarial realmente existente en el tejido de PYMEs de la Comunidad Autónoma en todo lo relacionado con la participación, así como su interés en el fomento de la misma, a través de un Estudio sobre la disposición real de los empresarios de las PYMEs de la CAV a participar en el Programa de apoyo a la Participación de los Trabajadores en Sociedades Privadas, recogido en la Orden de 12 de Julio de 2000, diseñado por el Gobierno Vasco.

METODOLOGÍA

En esa tarea se constituyó un equipo investigador integrado por miembros de Bultz-Lan Consulting y de la Universidad de Deusto, involucrando directamente al Instituto de Estudios Cooperativos y a la Facultad de Humanidades-Empresa e indirectamente a las Facultades de Sociología y Derecho.

La tarea se realizó en dos fases:

* Resumen de investigación realizada durante los años 2001-2002.

Primera fase: (marzo-junio 2001)

Su objetivo general consistió en determinar la disposición real de los empresarios de las PYMES de la CAPV a participar en el Plan de Participación diseñado por el Gobierno Vasco (véase anexo), y más específicamente detectar:

- la proporción de empresas con disposición favorable a la participación de los trabajadores en la empresa,
- el porcentaje de conocimiento entre las empresas de la CAE en torno al Programa de apoyo a la Participación de los Trabajadores en el Capital de la Empresa, y
- la proporción de empresas de la CAE (con las características antes mencionadas) dispuestas a participar en el Plan de Participación diseñado por el Gobierno Vasco, en las condiciones establecidas.

Además, a nivel cualitativo, su búsqueda identificó las variables que caracterizan a las empresas favorables a la implantación de medidas de incremento de la participación de los trabajadores en la empresa y los factores que inciden negativamente en la posición de los empresarios hacia dicha participación, elaborando un perfil de empresas de aquellas dispuestas a participar en el Plan.

El colectivo objeto de esta investigación está compuesto por aquellas empresas con esta triple característica: PYMES de entre 10 y 50 trabajadores, con forma jurídica no de economía social (S.A. y S.L.), y con domicilio y centro de producción en la CAPV, habiéndose detectado 5.140 empresas que cumplen con dicho perfil, en base a la información recogida en el DIRAE (Directorio de empresas y establecimientos de Eustat, disponible en marzo de 2000). Y dentro de ellas, segmentamos en función de tres variables principales: Sector de actividad, Nº de trabajadores (definida en tramos) y Ubicación de la empresa (definida en territorio histórico).

El Universo quedó concretado como sigue:

Sobre dicho universo se aplicaron técnicas muestrales para determinar una muestra estratificada de 371 empresas, de las cuales 183 correspondían al territorio de Bizkaia, 126 a Gipuzkoa y 62 a Araba.

Se propuso, como método de recogida de datos, un método cuantitativo, a través de entrevistas estructuradas individualizadas, con una encuesta de referencia, combinado con un método cualitativo, mediante entrevistas en profundidad y grupos de debate. Las primeras se realizaron con las empresas participantes interesadas en el programa de ayudas a la participación, como complemento y ampliación de la información extraída de las encuestas, realizando un total de 10 entrevistas. Los grupos de debate se realizaron con los informantes claves, entre los que contamos con representantes empresariales y sindicales, de los Consejos Económico y Social y de Relaciones Laborales, de la Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi,..., sobre la base de un guión previamente establecido.

Del total de 371 empresas contactadas con éxito, sólo el 30,45% de ellas contestó el cuestionario. Si bien ese 69,55% de no respuesta tiene una lectura en gran parte negativa desde la perspectiva del interés generado por el Plan de Participación diseñado por el Gobierno Vasco, en el análisis de resultados preferimos limitarnos a analizar la respuesta de esos 371 cuestionarios, lo que supuso una rebaja del nivel de confianza en los resultados desde el 95% al 91%.

Segunda fase: (marzo-junio 2002)

Dedicamos esta segunda fase a un análisis en profundidad sobre empresas pertenecientes a aquellos sectores empresariales y tipologías de empresa que demostraron mayor interés por el Programa del Gobierno Vasco sobre la participación en capital de los trabajadores.

Del análisis de los resultados de la primera fase, llegamos a la determinación de cuatro tipos de empresas que podían ser más sensibles a entrar en procesos de participación:

1. Las empresas de servicios, por sus características estructurales más flexibles, por ser organizaciones más cambiantes y contar con una infraestructura más simple y dinámica, podían ser más propensas al cambio en general y más específicamente en la composición de su capital social.
2. Las empresas tecnológicas, debido al mayor nivel formativo de sus trabajadores, la juventud, tanto de los trabajadores como de las propias empresas, su diferente sensibilidad y cultura empresarial y la necesidad más acuciante de retener e involucrar a trabajadores clave.
3. Las empresas familiares, por motivos de sucesión: en ocasiones los propietarios no tienen herederos dentro de la familia que puedan continuar con la empresa. En otras ocasiones, aunque existan sucesores familiares, no quieren continuar con el proyecto empresarial e incluso se puede dar el caso de que el empresario esté interesado en que sus trabajadores se hagan propietarios de la empresa como vía para garantizar su supervivencia.
4. Las empresas de nueva creación, ya que por su corta experiencia en el mercado y por tener recursos informativos escasos, probablemente no hayan reflexionado respecto a la forma jurídica idónea a sus intereses. Además, dado que llevan poco tiempo establecidas y no tienen una cultura organizativa sólida, consideramos que son empresas a las que cabe dirigir hacia fórmulas más participativas.

Como objetivos secundarios se planteó:

- Realizar un perfil con las características que más destaquen en estas empresas,
- Analizar estudios de caso de empresas que hayan pasado ya por un proceso de participación en capital, de manera que podamos aprender de dicho proceso y detectar los problemas que han tenido en su reconversión, y
- Estudiar las culturas organizativas que afloran en las empresas detectadas.

Para la identificación del universo en esta fase optamos por crear nuestras propias bases de datos acomodadas a los cuatro perfiles de empresa buscados, partiendo de fuentes diversas que se fueron comparando y filtrando con las siguientes peculiaridades en cada caso.

Con respecto a las *empresas familiares*, nos encontramos con una doble dificultad: por un lado identificar qué es una empresa familiar y establecer los límites objetivos que nos permitan distinguirlas en nuestro estudio, y por otro obtener un listado actualizado y fiable de PYMES familiares vascas. En cuanto a la definición, optamos por fijarla en aquella con al menos el 51% de la propiedad en manos de la familia, entendiéndose por tal los padres, hijos y hermanos y con, al menos, un miembro de la familia en el consejo de administración.

Ante la imposibilidad de tener un listado diferenciado de partida optamos por crear nuestra propia base de datos, para lo cual cruzamos la base de datos del EUSTAT obtenida el año anterior con la base de datos del CIVEX, para conseguir mayor fiabilidad sobre la existencia de las empresas a las que íbamos a contactar y nos dirigimos a ellas mediante llamada telefónica para ver si cumplían con los requisitos indicados.

Para la identificación de las *empresas de servicios*, partimos de la base de datos del EUSTAT del año anterior en el que incluimos el campo de código de CNAE. Entre todas las empresas con código correspondiente al sector terciario, hicimos una nueva selección, eligiendo aquellas actividades del sector servicios más proclives al fenómeno que nos interesa, eliminando Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, Comercio al por menor, Hostelería, Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria, Educación, Actividades asociativas y Organismos extraterritoriales. Una vez obtenida la base de datos de las empresas de servicios, debido a su gran número, decidimos extraer una muestra aleatoria del 20% por territorio histórico.

En el ámbito de las *empresas tecnológicas*, la primera cuestión a abordar era la delimitación de qué tipologías de empresas pueden ser consideradas tecnológicas. Dada su dificultad, se han marcado dos criterios: Localización dentro de alguno de los parques tecnológicos de la CAV y/o ser considerada una empresa del sector de las TIC. Nuestro objetivo con este grupo de empresas no fue tanto el de obtener el universo completo como el de dar con un número suficiente que nos permitiera llegar a conclusiones cualitativas diferenciadas.

Con respecto a las *empresas de nueva creación*, entendimos por tales a efectos de nuestro estudio aquellas que se habían fundado en el período 2000-2001. Ante las dificultades para detectarlas, optamos por acudir a las agencias de desarrollo y otras entidades de creación de empresas.

A diferencia del procedimiento utilizado en el año 2001, donde optamos por acudir "in situ" a las sedes de las empresas, lo que nos obligó a restringir el tamaño de la muestra, esta vez optamos por lo contrario: Buscar una muestra muy amplia y dirigirnos telefónicamente a ella para presentar la investigación y sus objetivos y realizar algunas preguntas de confirmación de que la empresa entra dentro de nuestro objeto de estudio.

También en esa llamada ofrecemos información general sobre el programa actual puesto en marcha por Gobierno Vasco para promover la participación en capital de los trabajadores y el envío del cuestionario adecuado al tipo de empresa de que se trate. Diseñamos cinco combinaciones de cuestionarios atendiendo al tipo de empresa concreta al que nos dirigimos. Preferentemente y por motivos de agilidad, hemos remitido esos cuestionarios vía correo electrónico, ofreciendo la misma vía para la respuesta. En caso de no disponer de dirección e-mail, se optó por el correo postal.

Además, continuamos con toda una serie de contactos con interlocutores escogidos que nos garantizaron una opinión fiable y autorizada.

Una vez obtenidas las respuestas a los cuestionarios enviados contactamos con aquellas empresas que decían tener interés a corto y medio plazo sobre el programa del Gobierno Vasco. En dichas entrevistas se presentó el estudio y se preguntó al empresario sobre su grado de interés, la causa y las propuestas u opiniones que tuviese respecto al programa del Gobierno Vasco.



Encuentro Nacional de Institutos y Centros Universitarios de Investigación en Economía Social

Universidad Politécnica de Valencia | 22 y 23 mayo 2003

Además, se detectaron tres casos de empresas que habían transformado su forma jurídica convirtiéndose en cooperativas, para conocer sus experiencias e investigar el proceso seguido en cada caso.

PRINCIPALES RESULTADOS

Primera fase

Respecto al grado de conocimiento del Programa de Apoyo a la Participación de los Trabajadores en Sociedades Privadas promocionado por el Gobierno Vasco, un 22,7% de las empresas encuestadas afirmó conocer el Programa de Participación del Gobierno Vasco. Ahora bien, este dato puede ser confuso, ya que previamente a realizar la encuesta se les había enviado una carta introductoria del estudio y se había contactado con ellos telefónicamente (donde se les explicaba los motivos de la encuesta) por lo que cabe la posibilidad de que muchos contestasen conocer el programa basándose en las explicaciones dadas en los contactos previos por nosotros mismos.

En cuanto al grado de interés mostrado en conocer con más profundidad el Plan de Participación en Capital diseñado por el Gobierno Vasco, de las respuestas obtenidas, el 31,7% NO estaban interesados en conocer el Plan de Participación diseñado por el Gobierno Vasco, frente a un 68, 3% que respondieron SI estar interesados.

Y respecto a si se habían planteado alguna vez la Participación en Capital por parte de sus empleados, de las 113 empresas que respondían al cuestionario, el 33,9% admitió haberse planteado en alguna ocasión la participación en capital por parte de sus empleados, y analizándolo por territorios históricos, destacaba el 40,42% de las empresas guipuzcoanas, frente al 32,14% de las empresas de Bizkaia y el 11% de las empresas de Araba.

Analizando más en profundidad dicho colectivo, observamos que el 30,5% de estas empresas conocían el Programa del Gobierno Vasco, el 63,8% afirmaban estar inmersas en algún proceso de Calidad Total, el 63% de estas empresas tienen menos de 20 años de antigüedad, la mayoría posee entre 2 y 4 niveles jerárquicos, el 55,6% afirmó tener una rotación interna baja, el 75,6% afirmó tener una rotación externa baja y el 70,2% de estas empresas afirmaba tener un departamento de Recursos Humanos o un Responsable de Personal en la empresa.

Preguntados sobre una hipotética implantación de la participación en capital en su empresa, tanto las empresas que afirmaban haberse planteado la participación en capital como aquellas que no se lo habían planteado apuntaron la motivación como la principal ventaja que aportaría dicha iniciativa. Del mismo modo la mayor parte de las empresas encuestadas destacaron la pérdida de poder como desventaja principal: El 76,8% de los encuestados creía que la forma más viable de implantar la participación sería la suscripción de un porcentaje de capital existente o por ampliación. Y de implantar la participación en capital, las empresas encuestadas harían partícipes a los directivos en el 70,2% de los casos, a los mandos intermedios en el 61,2% y a los operarios sólo en el 46,4% de los casos

Y con respecto a las impresiones percibidas en las entrevistas en profundidad realizadas, se observó que eran las necesidades del empresario (jubilación, crisis, limitaciones financieras) las causas para llevar a cabo participaciones en capital de los trabajadores, se percibió como limitación la actitud de los propios trabajadores, no especialmente proclives a participar en el capital, salvo excepciones. Y en algunos casos se señalaba como necesaria la ayuda externa para implantar estos procesos de participación.

Algunos de estos problemas ya se habían puesto de manifiesto a través de las entrevistas a los agentes sociales: necesidad de un cambio de cultura dentro de la empresa, reacciones no muy proclives por parte de los trabajadores a la participación en capital, consideración de este punto como "asignatura pendiente"

en el mundo empresarial, posible falta de consenso entre los dueños para abrir el capital a nuevos socios, y la pertenencia a sectores más tradicionales, que dificultan las acciones de participación, entre otros.

Segunda fase

En Gipuzkoa recibimos once cuestionarios debidamente cumplimentados, de los cuales diez corresponden a empresas familiares y del sector industrial y una pertenece al sector de las nuevas tecnologías de la comunicación, pero no es familiar. En el caso de Vizcaya, recibimos catorce cuestionarios respondidos, de los que ocho eran de empresas familiares, dos del grupo de servicios, una tecnológica, otra de nueva creación y dos corresponden al grupo de empresas que no contestaron a las preguntas planteadas en la llamada telefónica. Y de las empresas alavesas, sólo hemos obtenido un cuestionario cumplimentado, de una empresa del sector servicios y que además es familiar.

Podemos decir que el interés suscitado por este programa en las empresas vascas es mínimo, si tenemos en cuenta la proporción entre información enviada y respuestas recibidas.

Con independencia del interés suscitado, la extensa labor de prospección inherente al desarrollo de la investigación ha permitido una importante acción difusora en tres niveles de penetración:

1. Información verbal sobre el programa a un total de 2.096 empresas mediante las conversaciones telefónicas realizadas.
2. Remisión de un resumen sinóptico del mismo a un total de 1.649 empresas de los tres territorios históricos (vía email, correo y fax).
3. Exposición en profundidad de sus características en todas las entrevistas realizadas a empresas interesadas (13) y a las de los estudios de caso (3).

De las reuniones mantenidas, de los cuestionarios respondidos y de las entrevistas tenidas con los interlocutores sociales hemos podido concluir que no existe un perfil tipo de aquellas empresas que pueden tener una mayor sensibilidad por el tema de la participación. No hemos encontrado diferencias significativas en la tipología de empresas analizadas en este estudio respecto del universo investigado en el trabajo anterior. Aunque esto es así, los interlocutores con los que hemos contactado nos han transmitido repetidamente la idea de que en los cuatro grupos estudiados se podría dar una mayor sensibilidad o preocupación hacia la participación en capital, lo que nos hace ver que el estudio estaba correctamente enfocado. a la hora de estudiar estos tipos. Tampoco hemos encontrado diferentes percepciones sobre el tema atendiendo a diferencias territoriales.

En las empresas que se ven abocadas a una adaptación, hemos observado también que el tema de la participación en el capital se plantea irremediamente unido a los temas de implicación en la gestión y en la toma de decisiones por parte de los trabajadores. No nos hemos encontrado con ningún caso en el que la participación surja de manera aislada y sin tener en cuenta replanteamientos en la gestión y en las personas que lideran dicha gestión en la empresa.

Estos procesos participativos implican un compromiso de las personas; no se puede hablar únicamente en términos económicos, porque para que la participación económica tenga sentido y dé sus frutos en los resultados tiene que estar acompañada o sustentada en un cambio de las actitudes y de la involucración con la organización. Sólo de esta manera estos procesos tendrán éxito.

Además, no se puede plantear el fomento de la participación en capital en las empresas como factor motivador para promover y mejorar la involucración de los trabajadores, sino que el proceso debe darse al revés: una vez que la empresa ya funciona participativamente, puede generarse en los trabajadores un sentimiento de pertenencia, que facilite hacerles partícipes en el capital.

Por tanto, y aún no existiendo un perfil definido de empresas proclives al desarrollo de procesos de participación en capital por parte de sus trabajadores, sí pueden establecerse una serie de rasgos mínimos:

- Debe producirse una situación de crisis económica o de incertidumbre en la sucesión en la empresa, que sirva como elemento de arranque de un proceso de estas características.
- Para que un proceso de este tipo se desarrolle y tenga posibilidades de éxito, debe ir acompañado de la existencia de unos valores y un contexto que fomente la participación e implicación de los trabajadores en la gestión de la empresa.
- Una cultura participativa suele estar más arraigada en empresas donde sus trabajadores son relativamente jóvenes, dada su mayor flexibilidad, facilidad de adaptación al cambio y perspectivas de futuro. Relacionándolo con lo anterior, son más factibles procesos participativos en empresas con plantillas jóvenes, al menos cuando estos se producen de forma natural y no impulsados por coyunturas extremas. Asimismo, es punto básico de partida la existencia de personas que, aun no participando en el capital, ya estén implicadas en la gestión y en el proceso de toma de decisiones de la empresa.

Estos tres factores son los que concurren en la empresa que más interés ha mostrado de entre todas aquellas que hemos entrevistado.

Y con respecto al Decreto que recoge el programa de ayudas del Gobierno Vasco, es muy escasamente conocido por el sector empresarial, siendo considerado poco interesante tras haber sido informados de su existencia y contenidos. Esto coincide con la opinión mayoritaria de los interlocutores socioeconómicos entrevistados que entienden que un programa de estas características está abocado al fracaso dado que intenta influir en un modelo de gestión empresarial. Asimismo su publicación dentro del conjunto de medidas promovidas por la Dirección de Economía Social hacen que pase desapercibido para el colectivo al que realmente se dirige este programa de ayudas a la participación.

BIBLIOGRAFÍA

- AMAT, J.M., *Continuidad de la empresa familiar*, Ed. Gestión 2000, S.A. Marzo 1998.
- ARQUER ARMANGUÉ, J. DE, *La empresa familiar*, Ediciones Universidad de Navarra, Barcelona, 1979.
- ARTHUR ANDERSEN, *La Participación de los Trabajadores en la Empresa*. Eusko Jaurlaritza / Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 1998.
- ARTHUR ANDERSEN, *Respuestas en la empresa familiar*, Ediciones Deusto, Bilbao, 2000.
- BORK, O; JAFFE, D; LANE, S.; DASHEW, L.; HEISLER, Q.; *Cómo trabajar en la empresa familiar*, Ediciones Juan Granica, Barcelona, 1997.
- BUENO ASÍN, J., *La empresas familiares en Guipúzcoa*, Asociación Democrática Empresarial de Guipúzcoa. San Sebastián-Donostia, 1977.
- Cluster del Conocimiento, *La Empresa Participativa: Una Visión sobre el Papel de las Personas en las Organizaciones*. Cluster del Conocimiento, Zamudio, 2001.
- Creación y Gestión de Nuevas Empresas de Base Tecnológica*, Cluster del Conocimiento, 2001.
- ESADE (Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas), *El desarrollo de las empresas familiares*, Biblioteca Cinco Días.
- FERNÁNDEZ JIMENO, J.P., *Problemas de transmisión de la empresa familiar*, Ed. Tirant lo Blanch. Valencia, 1999.
- Gestión en la empresa familiar*. Nº 26. Octubre 2001. (publicación periódica)
- Guía de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación*, Estrategia Empresarial, 2000.
- IESE, *La empresa familiar*, Ed. Folio, Barcelona, 1997.
- IGLESIAS CABERO, Manuel, *Derecho sindical y representación de los trabajadores*, 1996.
- Lan Ekintza, *Directorio de empresas 2000*.
- La Participación en la Empresa: Un Modelo para el Siglo XXI*. Eusko Jaurlaritza / Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 1999.
- MERINO DE LUCAS, F.; SALAS FUMÁS, V., *Estrategia y resultados de la empresa familiar*, Fundación Empresa Pública. Diciembre 1993.
- NEUBAUER, F.; LANK, A.G., *La empresa familiar: cómo dirigirla para que perdure*, Ediciones Deusto, S.A. Bilbao, 1998.
- PITHOD, A.; RODERO, S., *La empresa familiar y sus ventajas competitivas*, El Ateneo. Buenos Aires, 1997.
- SEA (Sindicato Empresarial Alavés), *Jornadas sobre la empresa familiar*.
- VILLA, Luis Enrique DE LA, *La participación de los trabajadores en la empresa*, Instituto de Estudios Económicos, 1980.

ANEXO: ORDEN DE 12 DE JULIO DE 2000, por el que se establecen las ayudas para la **participación de trabajadores en empresas**.

Objeto: Fomentar la participación de las personas trabajadoras en las empresas.

Actividades Subvencionables:

1. Realización de diagnósticos sobre grado de participación de los trabajadores en la empresa.
2. Gastos generados a la empresa como consecuencia de la suscripción de las acciones.
3. Suscripción de acciones por parte de los trabajadores.
4. Elaboración de un plan de participación de los trabajadores/socios en empresas de economía social.
5. Realización de actividades de investigación, formativas y divulgativas en materia de participación de personas trabajadoras.
6. Transformación de empresas que no sean de economía social en Entidades de economía social.

Personas beneficiarias:

1. Actividades previstas en el apartado uno de la sección anterior: Empresas que realicen el diagnóstico con el apoyo de una entidad consultora.
2. Actividades previstas en el apartado dos de la sección anterior: Empresas que no sean de economía social, cuyos trabajadores suscriban acciones o participaciones en las condiciones establecidas en el apartado siguiente.
3. Actividades previstas en el apartado tres de la sección anterior: Personas trabajadoras por cuenta ajena que constituyendo al menos un tercio de las personas trabajadoras con contrato laboral indefinido de la empresa, suscriban acciones o participaciones de la sociedad, que representen, como mínimo el 10% del capital social.
4. Actividades previstas en el apartado cuatro de la sección anterior: Empresas que hayan realizado el diagnóstico del apartado nº uno.
5. Actividades previstas en el apartado cinco de la sección anterior: Entidades públicas o privadas.
6. Actividades previstas en el apartado seis de la sección anterior: Entidades que no sean de Economía Social.

Entidad Consultora:

- ☐ Domicilio o centro de trabajo en la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- ☐ Contar con titulados/as superiores, en los centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- ☐ El consultor responsable del trabajo deberá acreditar una antigüedad de tres años en la empresa.

Cuantía de las subvenciones:

1. Actividades previstas en el apartado uno de la sección anterior: Hasta el 75% con un límite de 2.000.000 ptas.
2. Actividades previstas en el apartado dos de la sección anterior: Hasta el 50% con un límite de 2.000.000 ptas.
3. Actividades previstas en el apartado tres de la sección anterior: Hasta el 50% con un límite de 150.000 ptas.
4. Actividades previstas en el apartado uno de la sección anterior: Hasta el 50% con un límite de 5.000.000 ptas.
5. Actividades previstas en el apartado cinco de la sección anterior: Hasta el 75% con un límite de 7.500.000 ptas.
6. Actividades previstas en el apartado seis de la sección anterior: Hasta el 50% con un límite de 2.500.000 ptas.

Obligaciones de los/as beneficiarios:

- ☐ Estar al corriente de pagos con Hacienda Foral y Seguridad Social.
- ☐ Remitir en el plazo de un año desde finalización de la actividad, memoria relativa a las modificaciones experimentadas en la empresa.
- ☐ Justificar en el plazo de tres años la no transmisión de las acciones o participaciones de la empresa.
- ☐ Garantizar el destino y aplicación de la ayuda.
- ☐ Aceptar la subvención.
- ☐ Utilizar la subvención para su concreto destino.
- ☐ Facilitar a la Oficina de Control Económico la información que le sea requerida respecto de las subvenciones recibidas.

Compatibilidad con otras subvenciones: Será compatible con cualquier otra subvención siempre y cuando la suma de las mismas no supere el coste total de actividad objeto de la subvención.

Plazo de presentación: 30 de septiembre de 2000, salvo las actividades 2, 3 y 4, cuyo plazo de presentación será el 15 de noviembre de 2000.