

INFORME 2021 SOBRE LA SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA Y LABORAL DEL SECTOR VETERINARIO EN ESPAÑA

Dr. Óscar Gutiérrez Aragón • Dra. Ariadna Gassiot Melian



mediterrani
Escola Universitària

Centre adscrit a:



Departamento de Empresa

© Óscar Gutiérrez Aragón, Ariadna Gassiot Melian (2021)

© Escola Universitària Mediterrani (Universitat de Girona) (2021)

DOI: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.29191.73121/2>

INFORME 2021 SOBRE LA SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA Y LABORAL DEL SECTOR VETERINARIO EN ESPAÑA

Dr. Óscar Gutiérrez Aragón

Director del Departamento de Empresa de la Escola Universitària Mediterrani de Barcelona (Universitat de Girona). oscar.gutierrez@mediterrani.com

Dra. Ariadna Gassiot Melian

Departamento de Empresa de la Escola Universitària Mediterrani de Barcelona (Universitat de Girona). Área de Estadística. ariadna.gassiot@mediterrani.com

RESUMEN

Coincidiendo con la mejoría sustancial y progresiva de las cifras macroeconómicas del país, el sector veterinario español experimenta a partir del año 2015 y de forma muy especial en 2019, una progresiva recuperación en un gran número de sus indicadores económicos y financieros, muy deteriorados tras la crisis económica de 2008 y el incremento del tipo impositivo de IVA aplicable a sus servicios. Los datos macro del sector evidencian una gran fortaleza económica, al menos hasta el ejercicio económico previo a la pandemia de COVID-19. Aun así, alguno de los indicadores relativos a la calidad del empleo, que sufrieron graves quebrantos durante el referido periodo, todavía no han alcanzado la recuperación que sería deseable. La firma del primer Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios, al fijar y garantizar unos salarios mínimos a los profesionales veterinarios, debería ayudar, en este sentido, a paliar en parte muchas de las dificultades que encuentran muchos jóvenes veterinarios para obtener un salario digno. La veterinaria es una profesión ejercida en España fundamentada en una fuerte carga vocacional, pues es este el principal motivo que los estudiantes que optan por cursar estos estudios esgrimen como principal fuente de motivación para ello, seguida del atractivo de la profesión o una especialidad y la influencia o tradición familiar. Esta vocación o interés por el cuidado de los animales presente en la mayoría de los profesionales que ejercen la veterinaria en combinación con la consiguiente elección de forma masiva de la especialidad clínica como campo preferente de trabajo, junto con el incremento progresivo del número de plazas ofertadas en las facultades de veterinaria, ha generado una sobreoferta en el mercado laboral, principalmente en clínica (pues hay especialidades que no cubren las plazas ofertadas). Esto provoca la existencia de condiciones laborales y salariales que no se corresponden con las expectativas que los jóvenes egresados tienen una vez acabados sus estudios, lo cual es fuente de insatisfacción para muchos de ellos, principalmente mujeres (pues se trata de un sector caracterizado por una progresiva feminización), al comenzar a ejercer su profesión.

Palabras clave: sector veterinario, sobreoferta del mercado de trabajo, expectativas salariales, satisfacción laboral, brecha salarial generacional, convenio colectivo.

JEL: J31, L84, Y10

DOI: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.29191.73121/2>

Cómo citar: Gutiérrez-Aragón, Ó. y Gassiot-Melian, A. (2021). *Informe 2021 sobre la situación socioeconómica y laboral del sector veterinario en España*. Escuela Universitaria Mediterrani de Barcelona (Universidad de Girona). <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.29191.73121/2>

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DEL INFORME	4
2. MARCO TEÓRICO	8
3. METODOLOGÍA.....	16
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	18
4.1. Análisis de la evolución de las principales magnitudes económicas del sector veterinario (CNAE-2009) a partir de los datos de la Estadística Estructural de Empresas del Sector Servicios del Instituto Nacional de Estadística	20
4.2. Análisis sociodemográfico del sector veterinario	50
5. CONCLUSIONES.....	75
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83



Fotografía: Alexas Fotos (2015)¹

¹ Alexas Fotos (2015). Fondo gratuito Pixabay. <https://bit.ly/3kEU1QH>

INFORME 2021 SOBRE LA SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA Y LABORAL DEL SECTOR VETERINARIO EN ESPAÑA.

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DEL INFORME

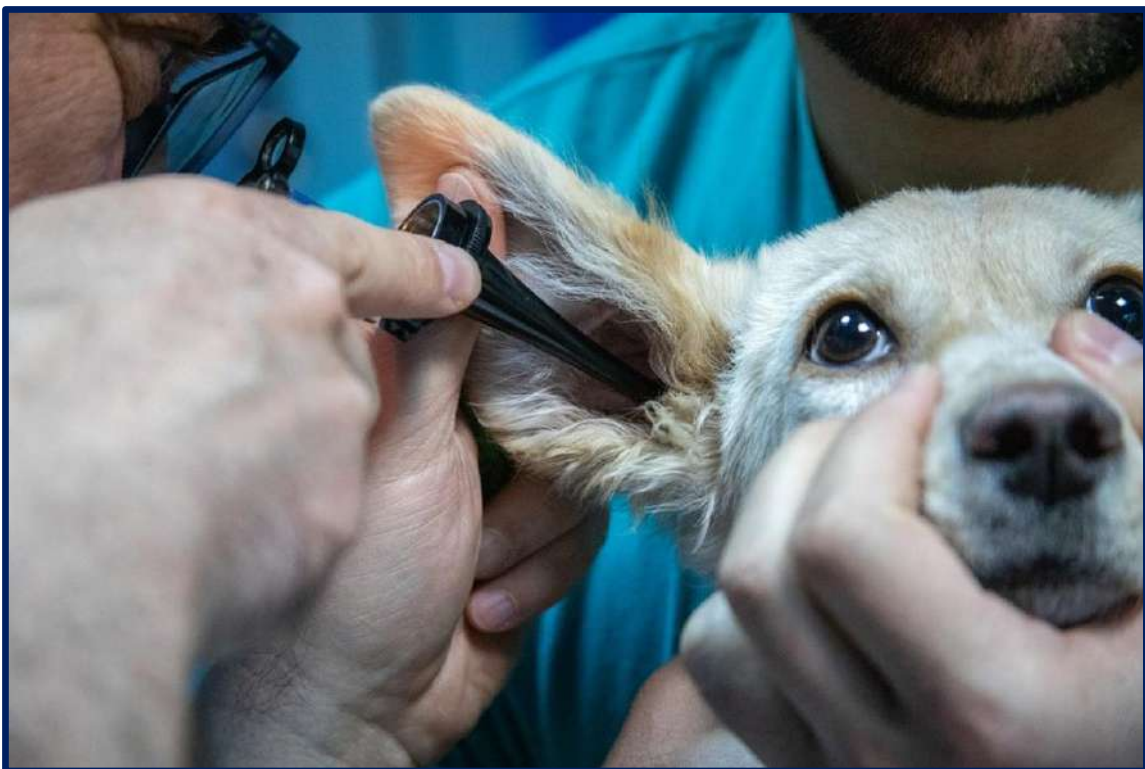
En el verano del año 2017, a petición de la Confederación Empresarial Veterinaria Española (CEVE), el grupo de investigación del Departamento de Empresa de la Escola Universitària Mediterrani de Barcelona (Universitat de Girona) elabora el *“Informe sobre la situación socioeconómica y laboral del sector veterinario de animales de compañía en España”* (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017) con el fin de documentar las perniciosas consecuencias que para el sector supuso la subida del IVA del año 2012 aplicable al sector. Tras la publicación de este informe, la CEVE lo emplea en sus argumentos de negociación con el Gobierno y los distintos grupos parlamentarios. Gracias a las largas y eficaces gestiones de la patronal veterinaria, se consiguió que diversos grupos parlamentarios presentasen varias enmiendas al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2018, proponiendo el retorno al tipo reducido de IVA para este sector², aunque, que, finalmente, fueron rechazadas por el veto del Gobierno. En el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2019, también apoyándose en el mencionado informe, se logró que el propio Gobierno contemplase una rebaja del IVA en servicios de veterinaria prestados a animales de compañía del 21% al 10%. En concreto, en su Preámbulo se hacía referencia a la necesidad de una minoración del tipo impositivo aplicable a los servicios de asistencia veterinaria que tributaban al tipo impositivo general del 21%, cuando sus destinatarios no son titulares de explotaciones agrarias, de forma que todos los servicios veterinarios puedan pasar a tributar al 10%, con el fin de promover la protección y sanidad animal, un compromiso necesario en toda sociedad avanzada (Ministerio de Hacienda, 2019). Lamentablemente, debido a la convocatoria de elecciones generales y la posterior disolución de las Cámaras del Parlamento, esta ley tampoco llegó a aprobarse. En el año 2021, en la fase de tramitación en el Congreso del Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Apoyo a la Solvencia Empresarial y al Sector Energético y en Materia Tributaria (procedente del Real Decreto-ley 34/2020, de 17 de noviembre), a través de una enmienda presentada por el Grupo Parlamentario Republicano, el diputado Joan Capdevila i Esteve³ ha vuelto a reclamar al Gobierno, también sin éxito, que incluya en su articulado la reducción del IVA al 10% a los servicios veterinarios.

Al mismo tiempo que iban prosperando estas negociaciones, en la primavera de 2019, la CEVE encarga al Departamento de Empresa de la Escola Universitària Mediterrani la elaboración de un informe académico que pudiera documentar la situación socioeconómica y laboral del sector veterinario en España a partir de los datos más recientes proporcionados por fuentes oficiales, principalmente por el Instituto Nacional de Estadística, siendo la intención de ambas instituciones, a partir de ese momento, sentar las bases para poder ir actualizando de forma periódica los contenidos de las bases de datos para elaborar anualmente un informe que permita analizar y seguir la evolución de sector a lo largo del tiempo. Otra de las ideas que subyace en la elaboración de esta serie de informes es que puedan ponerse a disposición de profesionales, académicos, administraciones y público en general, para su utilización como herramienta de análisis, información, comunicación y toma de decisiones sobre el sector.

² Enmiendas nº 3406, nº 3417, nº 3593, nº 5871 y nº 5881 al articulado presentadas al Proyecto de Ley de PGE para el año 2018 (BOCG, Congreso, Serie A, núm. 20-6, de 10 de mayo de 2018, pp. 2275-2276, 2285-2286, pp. 2440-2441, pp. 4143-4144 y 4148-4149).

³ Enmienda nº 19 al articulado presentada al Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Apoyo a la Solvencia Empresarial y al Sector Energético y en Materia Tributaria (BOCG, Congreso, Serie A, núm. 37-2, de 7 de junio de 2021, pp. 20-22)

El presente informe es, pues, el cuarto de los de la serie anual elaborada para la CEVE sobre la situación socioeconómica y laboral del sector veterinario y se elabora y presenta en un escenario social marcado por la situación de pandemia global de origen zoonótico generada por la COVID-19 y en un contexto económico-empresarial del sector veterinario que exhibe de forma evidente un ejemplo más de las clásicas disyuntivas entre crecimiento y desarrollo que han sido fuente de tradicional controversia y debate entre economistas de todas épocas y tendencias (Gutiérrez-Aragón, 2014; Gutiérrez-Aragón y De-Godos-Díez, 2015; Gutiérrez-Aragón y Fondevila-Gascón, 2017). Así, en este sector, al tiempo que comienza a producirse una progresiva recuperación en muchos de sus indicadores económicos y financieros a partir de 2015, otros relacionados con la calidad del empleo y el salario medio por empleado continúan deteriorados (Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020 a; Gutiérrez-Aragón, 2020).



Fotografía: Mirkosajkov (2020)⁴

En anteriores informes se advertía sobre las perniciosas repercusiones que, sobre el sector en general y sobre el subsector de las clínicas veterinarias de animales de compañía en particular, tuvo el incremento del IVA veterinario al tipo general tras la reforma del año 2012⁵, señalando la escasa repercusión recaudatoria que tuvo esta medida y el enorme impacto negativo en una triple dimensión (económica, laboral y sanitaria) que provocó sobre el sector, apuntando, además, el potencial incremento recaudatorio que debería tener un eventual retorno del IVA al tipo reducido (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017; Gutiérrez-Aragón, 2019). Otros estudios apuntan que, además, esta medida fiscal debería contribuir a mejorar la viabilidad económica de las empresas y las condiciones sociolaborales de los trabajadores del sector

⁴ Mirkosajkov (2020). Fondo gratuito Pixabay. <https://bit.ly/3t3qt2N>

⁵ Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE nº. 168, de 14 de julio de 2012, pp. 50428-50518).

veterinario (Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2020). El Gobierno al que dio paso la moción de censura de 2018 incluyó en el Programa de Estabilidad 2019-2022 que se presentó a la Unión Europea, como medida tributaria a aplicar, en principio, a partir de 2020, la reducción al 10% del tipo de gravamen del IVA de los servicios veterinarios, al estimar que resultaba necesario adecuar la tributación de estos servicios a la misma que los medicamentos de uso veterinario (Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, 2019).

La situación socioeconómica generada por la pandemia de COVID-19 ha dejado sin efecto este programa ya que, en la práctica, con la aprobación en abril de 2021 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia⁶, que traza la hoja de ruta para la próxima década en cuanto a la modernización de la economía española y la reconstrucción económica sólida tras la crisis de la COVID-19, y con el beneplácito concedido por la Unión Europea el 13 de julio de 2021 al Plan de Recuperación *NextGenerationEU*⁷ para España, estos planes han pasado a fijar y asentar las estrategias económicas, financieras y fiscales del país para los próximos años, por lo que parece extremadamente complejo que pueda aprobarse en breve una rebaja del IVA a los servicios veterinarios, pues en ambos planes se hace mención expresa a numerosos informes que señalan las numerosas carencias en el sistema fiscal español, entre las que se encontraría concretamente una baja recaudación por el IVA debido a un elevado uso de tipos reducidos. El referido rechazo a la enmienda presentada en junio de 2021 para solicitar la rebaja del IVA veterinario en la tramitación en el Congreso del Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Apoyo a la Solvencia Empresarial y al Sector Energético y en Materia Tributaria, parece confirmar esta línea de actuación con respecto a este particular. Aun así, se estima apropiado valorar muy positivamente la labor realizada en este sentido por la CEVE durante los años que siguieron al cambio de tipo impositivo, con el fin de lograr convencer al Gobierno de España y a los diferentes grupos parlamentarios de las Cortes Generales, de la necesidad de un retorno al tipo reducido del IVA de las actividades veterinarias de los animales de compañía, labor que seguramente no abandonará, considerando los beneficios sanitarios, sociales y económicos que traería esta medida y a pesar de las circunstancias adversas para el deseado retorno al tipo reducido que ahora determinan el escenario sobre el que se disponen los fundamentos del sistema fiscal español.

Asumiendo las propuestas de investigación generadas por el referido contexto socioeconómico y realizando un análisis sistemático de series estadísticas obtenidas principalmente de las mencionadas fuentes oficiales, el principal objetivo de los informes anuales sobre la situación del sector veterinario en España es permitir un análisis neutral de cifras, ratios, indicadores y datos del sector, advirtiendo en cada caso cuáles son las principales fortalezas y debilidades que este presenta, así como, sugiriendo, en la medida de lo posible, la manera de reforzar las primeras y las medidas que puedan permitir superar las segundas.

Por otra parte, debido a la singular composición demográfica del colectivo profesional del sector (conviven profesionales masculinos de mayor edad con un porcentaje muy elevado de veterinarias más jóvenes, existe un exceso de egresados y profesionales demandando trabajo en la especialidad clínica al tiempo que en otros campos profesionales no se logra cubrir los puestos que se ofertan), en el informe de este ejercicio se recogen los resultados de diversos

⁶ Gobierno de España (2021). Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. <https://bit.ly/3xC1owN>

⁷ Unión Europea (2021). NextGenerationEU. <https://bit.ly/2Vm0bwu>

trabajos académicos sobre diversos aspectos relacionados con el sector como la brecha salarial generacional, las expectativas salariales, las motivaciones de los jóvenes universitarios para optar por cursar estudios veterinarios o las preferencias manifestadas por estudiantes y por profesionales en activo por las diferentes especialidades veterinarias (Federation of Veterinarians in Europe, 2015; Universum, 2017; Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018; Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid, 2017; Conferencia de Decanos y Decanas de Facultades de Veterinaria de España, 2019; Federation of Veterinarians in Europe, 2019; Gutiérrez-Aragón, 2020; Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020).

El trabajo también reflexiona sobre la implicación del sector veterinario dentro de los planes estratégicos diseñados a nivel de país y de forma global dentro de la conocida *“Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible”* (Organización de Naciones Unidas, 2015; Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, 2018), en el que la defensa y promoción de la salud individual y colectiva se contempla de manera transversal como una de las metas fundamentales en las políticas gubernamentales. En este campo, los estados deben invertir de forma eficiente en sistemas sanitarios adecuados, en los cuales el sector veterinario habrá de jugar un papel esencial en la defensa de la salud colectiva. En este sentido, el artículo 6.2.d de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias⁸, especifica que corresponde precisamente a los veterinarios el desarrollo de las técnicas necesarias para evitar los riesgos que en el hombre pueden producir la vida animal y sus enfermedades. Por otro lado, la *“Agenda 2030”* también tendrá repercusiones sobre el sector en el ámbito de la defensa de la igualdad entre géneros, tanto en los aspectos laborales como en los salariales, y en aspectos relacionados con el crecimiento económico del sector, en el sentido que debiera procurarse en el futuro un mejor reparto de las plusvalías que se generan entre todos los partícipes de ese crecimiento, especialmente mediante la creación puestos de trabajo mejor remunerados para los jóvenes profesionales que en la actualidad.

Para la consecución de los objetivos del informe, este se estructura en cuatro partes. En la primera de ellas, tras esta introducción, se desarrolla el marco teórico de la investigación. A continuación, se expone la metodología empleada en la elaboración del informe, explicando las razones por las que se ha utilizado cada fuente concreta de datos (la mayor parte de ellas, principalmente las secundarias, de carácter oficial o público), con el fin de que estos fuesen fiables en relación con la consecución de los objetivos del presente trabajo. Tras ello, se realiza de forma efectiva el análisis de resultados, examinando a tal efecto la evolución de diversos indicadores socioeconómicos y financieros relativos a la actividad veterinaria, así como su afectación a los resultados económicos y al empleo en el sector. Finalmente, se cierra la investigación con las conclusiones del estudio.

⁸ Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias (BOE nº. 280, de 22 de noviembre de 2003)

2. MARCO TEÓRICO

Las situaciones de contracción y crisis económica no afectan por igual a todos los sectores productivos ni acaban deteriorando de similar modo a las economías de los diferentes territorios (Gutiérrez-Aragón *et al.*, 2016; Gutiérrez-Aragón, Fondevila-Gascón y Mir-Bernal, 2019). En este aspecto, el sector veterinario español, concretamente, debido a su particular estructura, marcada por una gran fragmentación empresarial, padece las crisis económicas o las subidas impositivas generales y específicas, con más profundidad que otros sectores, por lo que resulta habitual el deterioro de sus cifras de facturación y empleo cuando acontecen circunstancias de este tipo (Gutiérrez-Aragón, 2019; Gutiérrez-Aragón, 2020). En este marco socioeconómico, han sido precisamente los jóvenes graduados en veterinaria quienes más han sufrido en la última década el aumento de la precarización (en salario y parcialidad), especialmente en las clínicas veterinarias de pequeños animales (Badiola, 2016; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020). De hecho, a pesar de que en los últimos años (previos a la crisis sanitaria derivada de la pandemia de COVID-19) se ha producido una mejora evidente de las cifras macroeconómicas del país y del sector en particular, la situación de estos jóvenes no parece haber mejorado de forma sustancial (Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018; Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020 a; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020).

Ciertamente, a partir de 2015, y muy especialmente coincidiendo con la mejora económica del país, el sector veterinario ha experimentado una progresiva recuperación en un gran número de sus indicadores como el valor añadido, la cifra de facturación, la producción, el excedente bruto de explotación, las compras o la cifra de inversión (Gutiérrez-Aragón, 2020). Sin embargo, otros índices relativos a la calidad del empleo como el número de trabajadores eventuales han seguido creciendo a pesar de la recuperación económica. Así mismo, el salario medio ha disminuido notablemente desde el inicio de la crisis, siendo uno de los más bajos del conjunto de actividades del país. En este sentido, la firma del primer Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios⁹ por la organización patronal del sector, la Confederación Empresarial Veterinaria Española (CEVE), y los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT, al garantizar unos mínimos salariales y laborales para un colectivo que, hasta entonces, no disponía de ellos, puede ayudar a empresarios y trabajadores a tener una perspectiva positiva de sus relaciones laborales, combatiendo la competencia desleal, las malas prácticas y el intrusismo, todo lo cual debería servir para paliar en parte muchas de las dificultades para obtener un salario digno por parte de los jóvenes veterinarios (CincoDías; 2020; Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020 a). Así, la mejora de la competitividad de las empresas, en vez del ajuste a la baja de las retribuciones a la fuerza laboral que ha sido habitual en los últimos años, debería pasar por alcanzar los objetivos de viabilidad ajustando los ratios de rentabilidad mediante una coherente política de precios de los servicios que se están ofertando (Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC; 2020 a).

Por su parte, la productividad por ocupado, otro de los indicadores que se había desplomado significativamente en los primeros años de la crisis económica para comenzar a recuperarse a partir de 2015, gracias al notable incremento que tuvo en el año 2019, al final de este ejercicio se encontraba un 25,77% por encima de la cifra de 2010 (Instituto Nacional de Estadística,

⁹ Resolución de 3 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo Estatal de Centros y Servicios Veterinarios (BOE nº. 219, de 14 de agosto de 2020, pp. 69559-69614).

2021 c; Instituto Nacional de Estadística, 2021 e). En todo caso, la existencia de un crecimiento indiscutible en términos cuantitativos, tal y como apuntan los indicadores relacionados con la producción (Instituto Nacional de Estadística, 2021 c), no ha traído aparejada, al menos hasta el ejercicio 2019, el último de los analizados en el presente trabajo, una mejora de importantes aspectos cualitativos relativos al empleo que hubieran corroborado, de haberse producido, un desarrollo social y económico del sector más completo y consistente para quienes trabajan en él, más allá de la mejoría del salario medio que se viene produciendo en los últimos años, ya que, aun manteniendo una de las mejores tasas de afiliación a la Seguridad Social, se encuentra en uno de los últimos puestos en base de cotización (Gutiérrez-Aragón, 2020; Hernández-Armenteros y Pérez-García, 2020).

En la génesis de este problema probablemente subyace una cuestión que el sector debería afrontar en el corto plazo, como es el exceso de oferta del mercado laboral veterinario, que se da de manera especial en la especialidad de clínica de pequeños animales, existiendo a un mismo tiempo otros campos profesionales en los que no se llegan a cubrir las plazas que se ofertan (Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid, 2017; Conferencia de Decanos y Decanas de Facultades de Veterinaria de España, 2019). En la resolución del problema han de implicarse tanto los responsables patronales del sector y los colegios veterinarios como las universidades, para que la generación de egresados se corresponda con la dimensión y necesidades del sector (Gutiérrez-Aragón, 2019). No obstante, conviene tener presente que es esta una cuestión de compleja resolución pues está vinculada con diversas variables que atañen al contexto por el que los jóvenes universitarios escogen cursar estudios veterinarios, como son las motivaciones que les han podido mover a ello, las expectativas laborales y salariales que tienen o las propias preferencias, que ya al comienzo de sus estudios, puedan manifestar por ejercer la profesión en una determinada especialidad (Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid, 2017).

En este sentido, una de las principales funciones del Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, organismo instituido en 2012, era valorar la influencia de los planes de estudios de los diferentes grados y másteres universitarios en la empleabilidad de los estudiantes, para poder tomar decisiones adecuadas que favorecieran su inserción y trayectoria laboral. Dentro de los aspectos especialmente relevantes que, de algún modo, deberían acabar determinando el nivel de adecuación de unos estudios al posterior ejercicio de una profesión, en al menos dos de ellos, la satisfacción con el empleo y los criterios para seleccionar un empleo, el salario era uno de los indicadores que resultaban más determinantes (Michavila *et al.*, 2018). La presencia y persistencia de las sucesivas crisis económicas a lo largo de la última década ha acabado afectando a las expectativas salariales y laborales de las personas que se encuentran cursando estudios en la universidad (Hernández-Armenteros y Pérez-García, 2020). En este contexto, España es uno de los países en el que los jóvenes universitarios más han ido reduciendo estas expectativas con respecto a las que habían existido anteriormente, y de forma muy especial en las mujeres (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2015; Universum, 2017; RRHH Digital, 2018).

Puesto que la formación es un elemento fundamental para acceder a un empleo cualificado, en cuanto que proporciona conocimientos, habilidades y competencias, las universidades, al proporcionar a sus egresados el título que certifica la posesión de tales conocimientos, deben tratar de elaborar planes de estudio tendentes a facilitar el acceso a empleos que en el futuro ofrezcan unas perspectivas de mayor estabilidad, promoción y expectativas salariales (Instituto

de la Juventud, 2020, Juliá-Igual, Meliá-Martí y Miranda-Ribera, 2020). La retribución tiene un papel destacado y relevante en la creación y el incremento de la tasa de empleo digno, tal y como se advierte en el objetivo número 8 de la “*Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible*” (Organización de Naciones Unidas, 2015; Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, 2018), por lo que resulta muy conveniente, al elaborar planes de estudios, tener en consideración que las expectativas salariales y laborales futuras de los estudiantes han de contemplarse en su diseño primigenio, de modo que estas sean sostenibles una vez que se incorporen a la actividad profesional (Anta-Callersten, Martín-Rodrigo y Núñez-Partido, 2020).

Parece evidente que la sociedad en su conjunto realiza un esfuerzo inversor considerable en materia de educación universitaria, basada en la expectativa de que la realización de estudios universitarios genere unos beneficios monetarios y no monetarios, tanto para los estudiantes egresados como para la propia sociedad. En este sentido, las expectativas salariales que los estudiantes desearían tener una vez acabada su formación universitaria es uno de los aspectos esenciales para escoger una carrera, aunque los resultados de varios estudios académicos revelan que realmente priman otras motivaciones como la vocación, el crecimiento personal o el atractivo de la profesión (Pastor, Peraita y Zaera, 2013; Ariño, Llopis y Soler, 2014).

Curiosamente, a pesar de existir muchos y variados estudios académicos sobre la motivación en la educación y en el trabajo, a nivel académico no se ha profundizado mucho sobre las motivaciones que impulsan a las personas a cursar estudios veterinarios y a ejercer la profesión. En todo caso, a lo largo de las últimas décadas, se han publicado en diversos países un número suficiente de investigaciones como para poder hacerse una idea bastante aproximada de cuáles son, en general, los principales motivos que esgrimen los estudiantes a nivel global para cursar la carrera veterinaria. Así, por ejemplo, en varios estudios realizados en Australia se recoge un amplio catálogo de motivaciones orientadas especialmente con el valor percibido y menos con las creencias personales o la expectativa de éxito. Muchos de estas motivos se relacionan con los propios animales (afecto por los animales, ayuda a los animales, experiencia con animales, preferencia hacia determinadas especies), pero otras muchas causas eran de tipo intrínseco (aprendizaje, resolución de desafíos o problemas, variedad, parentesco social, crecimiento personal, satisfacción con uno mismo, bienestar en el trabajo) o extrínseco (ayudar a las personas, contribución social, oportunidad profesional) (Heath, Lynch-Blosse y Lanyon, 1996; Cake *et al.*, 2015; Cake *et al.*, 2019; Feakes *et al.*, 2019). Las motivaciones basadas en la identidad vocacional en Australia son mucho más débiles en los veterinarios más jóvenes o recién graduados, mientras que la orientación hacia las personas y el propósito social son importantes especialmente para los veterinarios de mayor edad (Cake *et al.*, 2020). Estos estudios y la literatura académica precedente en este país advierten que la decisión de estudiar veterinaria se toma habitualmente a una edad temprana y está influenciada por las actitudes proactivas y positivas hacia los animales, la exposición previa o formativa a animales o la existencia de modelos veterinarios cercanos a seguir (Heath, Lynch-Blosse y Lanyon, 1996; Cake *et al.*, 2020). Por género, la vocación veterinaria aparece en las mujeres a una edad más temprana, más influenciadas por el amor por los animales, el interés por los seres vivos y el estudio científico de las enfermedades. Las expectativas salariales de las mujeres son menores que las de los hombres (Heath y Lanyon, 1996).

Los estudios sobre esta materia en Estados Unidos sugieren que la vocación sobre la práctica veterinaria, la propiedad de mascotas, las experiencias de trabajo previas con animales de granja y la influencia de un veterinario o un profesor son las razones más frecuentes por las

que se opta por los estudios universitarios veterinarios. Cabe destacar que el coste elevado de los estudios influye negativamente en su elección, aunque no lo suficiente como para evitar cursar la carrera veterinaria (Ilgen *et al.*, 2003; Serpell, 2005; Amass *et al.*, 2011). La mayor parte de los estudiantes no muestran en general ninguna preferencia por una especialización dentro de los estudios, aunque la escasez de veterinarios especializados en animales grandes o de granja se debe a que un elevado número de estudiantes no muestra gran interés por esta especialización debido a una falta de experiencia previa agrícola o ganadera en granjas o ranchos y a los supuestos inconvenientes del estilo de vida rural, por lo que este es uno de los países en los que claramente existe la oportunidad de influir en esta decisión a lo largo de los estudios por parte de profesores y universidades, por ejemplo, exponiendo a los estudiantes a formas de experiencias agroganaderas (Figley y Roop, 2006; Lenarduzzi, Sheppard y Slater, 2009; Amass *et al.*, 2011).

Los investigaciones realizadas en Reino Unido identificaron como motivaciones principales para cursar estudios veterinarios una vocación arraigada (con poca o ninguna consideración de otras alternativas), el deseo de trabajar con animales, la exposición a un modelo veterinario al llevar a un animal enfermo para su cura, una sensibilidad hacia los animales (detectada en mayor medida en el género femenino que en el masculino), la empatía con los dueños de animales, el sentimiento de pertenencia a un gremio profesional, el interés por los desafíos científicos, la confianza en el trabajo y la resolución de problemas de la medicina veterinaria (Robinson y Hooker, 2006; Bartram, 2009; Tomlin, Brodbelt y May, 2010 a; Cardwell y Lewis, 2017; Waters, 2017; Clarke y Paul, 2019). Estos estudios han detectado que las principales preocupaciones de los jóvenes graduados veterinarios son la posibilidad de cometer errores y la dificultad para equilibrar la vida laboral y familiar. Además, los individuos de áreas urbanas prefieren trabajar con animales pequeños, mientras que aquellos procedentes de áreas rurales tienen más probabilidades de elegir trabajar con animales de granja. La urbanización y la feminización de la profesión, junto con unas ambiciones profesionales significativamente más bajas en las mujeres que en los hombres, que además son menos propensas a trabajar con animales de granja, hacen necesaria que las carreras relacionadas con la alimentación animal deben promoverse como una opción atractiva para los nuevos graduados (Tomlin, Brodbelt y May, 2010 b; Kinnison, y May, 2013; Mossop, 2016; Ward y May, 2019)

Varios estudios académicos realizados en la Europa continental (Austria, Bélgica y Países Bajos) presentan como principales variables de motivación para cursar estudios veterinarios la vocación previa, el interés por los demás, la influencia, compromiso y pasión de los profesores, la percepción como una profesión gratificante, la satisfacción ocupacional, el amor por los animales y el deseo de ayudarlos, la experiencia previa con animales de granja, el vínculo entre la medicina y los animales, la interacción con los compañeros, la involucración emocional con los dueños de animales, el vínculo inmediato entre estudios y trabajo y el aprendizaje permanente. Por otro lado, entre los factores que reducen la motivación se encontrarían las grandes cargas de trabajo, la intensidad de los programas de estudios, el miedo al fracaso profesional y el pesimismo sobre el futuro de la profesión (Haarhuis *et al.*, 2009; Shibly, Roedl y Tichy, 2014; Vandeweerd, Dugdale y Romainville, 2014). En los países del sur de Europa no existen muchos estudios académicos que hayan analizado estas circunstancias. En España, concretamente, un informe del Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017), apuntaba como principales fuentes de motivación la vocación o el interés por el cuidado de los animales, el atractivo de la profesión o una especialidad en concreto y la influencia o tradición familiar.

Una variable muy relacionada con la motivación al escoger los estudios es la referida a las fuentes de satisfacción laboral de los veterinarios. El grado de consecución posterior de las expectativas salariales y laborales, así como la consumación de aquellos aspectos que, en su momento, conformaron las motivaciones por las cuales se eligió cursar estudios veterinarios son dos de las variables que van a determinar, en gran medida, el nivel de satisfacción que los veterinarios experimentan con respecto al ejercicio de su profesión. Las condiciones sociales y económicas que han caracterizado el sector en los últimos años han hecho que fuera aflorando cierto desaliento relacionado con diversos aspectos de la labor veterinaria (sueldos bajos, saturación del mercado laboral, poco reconocimiento social, etc.) en un notable número de profesionales (Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid, 2017; Repeto, 2019; Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020 a). En esta misma dirección, uno de los estudios académicos que con más profundidad ha abordado la cuestión de la satisfacción en la profesión veterinaria, se llevó a cabo en Canadá, detectando entre sus principales fuentes el desafío del propio trabajo, el aprendizaje constante, las relaciones con los clientes y compañeros de trabajo y el poder ayudar a clientes y animales. Por otra parte, esta misma investigación concretaba que las fuentes de insatisfacción de la profesión eran el estrés específico de este trabajo, los salarios bajos, las escasas posibilidades de promoción y el muchas veces insuficiente reconocimiento recibido (Stoewen, 2016).

En este contexto, se ha venido produciendo un significativo cambio de perfil del alumnado que cursa estudios de veterinaria, afectando en igual medida a la composición demográfica de la profesión a medida que los egresados se incorporan al mercado laboral. Así, se ha pasado de una estructura laboral mayoritariamente masculina, procedente del mundo rural y más afín a los campos profesionales relacionados con la producción animal y de alimentos, a un perfil eminentemente femenino, originario del ámbito urbano y orientado a la especialidad clínica, sobre todo la relativa a los pequeños animales (Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid, 2017; Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020 a). La feminización de la profesión veterinaria, similar a la producida en el resto de las profesiones sanitarias, es un hecho muy relevante del mercado laboral español de las últimas décadas, aunque ha venido asociado a diferentes barreras (principalmente la dificultad de conciliación laboral y familiar). La primera de las causas de este fenómeno está en el acceso de un mayor número de mujeres a los estudios universitarios. Durante el curso 1986-1987 las universitarias sobrepasan por vez primera el 50% de la población estudiantil. Desde entonces este porcentaje ha seguido creciendo, existiendo estudios altamente feminizados, como los de Ciencias de la Salud (Tobarra, 2010). En veterinaria fue en 1993 la primera ocasión que hubo más mujeres que hombres (51,64% frente a 48,36%) (Ministerio de Universidades, 2021 a). Ese gradual aumento del porcentaje de universitarias provoca la existencia de un mayor número de egresadas y profesionales. En veterinaria la feminización ha acontecido de forma más rápida y ha venido acompañada, tal y como se acaba de apuntar, por el progresivo abandono de la especialidad de producción animal en favor de la especialidad de medicina y sanidad, más atractiva para la mujer (Albert-López-Ibor, Cabrillo-Rodríguez y Vázquez-Vega, 2010). En 1995 hubo por primera vez un mayor número de egresadas (56,51%) que egresados (43,49%), creciendo esa cifra de forma paulatina hasta alcanzar en 2020 un 75,06% del total de los estudiantes que acababan sus estudios veterinarios (Ministerio de Universidades, 2021 b).

En la última década, el acceso a la profesión de las sucesivas promociones de egresados veterinarios, en su mayor parte mujeres, se ha producido con unas condiciones salariales y laborales deterioradas principalmente para las cohortes de trabajadores a las que pertenecen

los grupos de edad más jóvenes (Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020). Este escenario se conforma de esta manera como propicio para que se pueda producir una brecha salarial de género. Sin embargo, los datos parecen acreditar que la brecha salarial que existe sin ninguna duda en el sector veterinario español no se origina en el género, sino en la edad, y se debe en gran medida a que el mayor número de profesionales veterinarias son jóvenes y han accedido más recientemente a la profesión, en peores condiciones laborales y salariales. Los estudios académicos realizados sobre esta cuestión han revelado que, para determinar el salario de los profesionales del sector y una posible brecha salarial de género existe correlación significativa de estas variables con la edad, la parcialidad en los contratos, el nivel de estudios y el tamaño empresarial (Confederación Empresarial Veterinaria Española, 2018; Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018; Gutiérrez-Aragón, 2019; Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020 a; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020).

Por otra parte, el bajo salario relativo que han venido percibiendo en los últimos años los jóvenes profesionales veterinarios y las brechas salariales que de ello se derivan, junto con otras debilidades que tiene el sector, conforman una combinación de circunstancias que demandan una toma de medidas adecuadas para ponerles solución, evitando que las referidas diferencias salariales perduren en el tiempo (Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020), y alejen al sector de la consecución de una efectiva igualdad, uno de los objetivos básicos pretendidos por la “*Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible*” a nivel global (Organización de Naciones Unidas, 2015).



Fotografía: Mirkosajkov (2020)¹⁰

Por último, resulta procedente una breve reflexión sobre las posibles repercusiones que sobre el sector pueda tener en un futuro más o menos próximo la pandemia de la COVID-19, que

¹⁰ Mirkosajkov (2020). Fondo gratuito Pixabay. <https://bit.ly/3tfg6Jz>

está afectando a todo el planeta y cuyos efectos llegan prácticamente a todos los sectores económicos. El sector veterinario no ha sido ni es una excepción en este sentido, teniendo que adaptarse a las nuevas circunstancias en función de la situación sanitaria de cada momento (CM Research, 2020). La mayor parte de los centros sanitarios veterinarios a nivel mundial han tenido que implementar nuevas políticas y procedimientos, como la ampliación del uso de equipos de protección individual y la adopción de medidas diseñadas para limitar el contacto personal. La actividad presencial en los establecimientos o en los domicilios se han reducido, a la par que se adaptaban, a través del uso de las nuevas tecnologías, los canales de comunicación tanto con los dueños de los animales como con los proveedores. En general, los niveles de vacunación de mascotas también han disminuido, especialmente en Europa Occidental (CM Research, 2021). En España, si bien en los centros sanitarios veterinarios se ha producido una ligera disminución de los ingresos por cliente, este ha sido compensado por el incremento de nuevos clientes (Wakyma Vets, 2021). Las clínicas españolas se han mantenido abiertas al considerarse un servicio esencial, por lo que los principales problemas generados por la pandemia no han sido de tipo financiero habitualmente, sino que se han derivado del retraso en el stock de los productos farmacéuticos y los equipos de protección individual, además de la disminución en los niveles de vacunación (CM Research, 2021).

No cabe ninguna duda de que el profesional veterinario, por su formación académica, su experiencia y las atribuciones legales, tiene encomendada una importante responsabilidad en la lucha y erradicación de enfermedades epizooticas y zoonóticas. Precisamente debido a la gran necesidad de combatir zoonosis como la COVID-19, tanto por su repercusión sanitaria como por las secuelas que produce a nivel económico, resulta muy recomendable que las administraciones públicas inviertan todo lo que sea procedente en equipos y recursos humanos en el sector, de manera que sea más factible ayudar a prevenir este tipo de crisis sanitarias (Fernández-Buendía, 2020).

Parece claro, pues, que, en el contexto socioeconómico actual, tanto del país como a nivel planetario, cobra especial importancia la defensa y protección de un sector veterinario fuerte y saneado y más cuando, desde diferentes administraciones públicas, partiendo de la doctrina de organismos internacionales de reconocido crédito, existe una apuesta firme por implantar modelos globales de desarrollo sostenible, en los que los aspectos sanitarios desempeñan un papel básico y esencial. Así, por ejemplo, la Organización de Naciones Unidas aprobó en 2015, la referida *“Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible”*, en la que invita a los países miembros a diseñar planes estratégicos para conseguir un futuro sostenible para toda la sociedad basados en 17 objetivos relativos a la educación, la igualdad, la defensa del medio ambiente, el diseño de las ciudades, la eliminación de la pobreza o el combate al cambio climático. Entre estos objetivos, el tercero de ellos hace referencia a la necesidad de garantizar una vida sana y promover el bienestar. La profesión veterinaria resulta fundamental en los esfuerzos que, en este sentido, se tengan que hacer para tratar de erradicar por completo una gran variedad de enfermedades, tanto constantes como emergentes (como la actual COVID-19) y abordar los problemas de salud derivados de ello. Para ello, es ineludible que los gobiernos aporten y consoliden una financiación lo más eficiente posible de los sistemas sanitarios, incluyendo el sector veterinario en estos planes de inversión en servicios públicos vitales del siglo XXI (Organización de Naciones Unidas, 2015).

Este es precisamente el contexto en el que se enmarca la iniciativa *One Health* (Una Sola Salud), que ambiciona proteger de manera conjunta la salud humana, la animal y la ambiental mediante el esfuerzo colaborativo de múltiples disciplinas que trabajan local, nacional y globalmente (American Veterinary Medical Association, 2008). No cabe duda alguna que la salud de cada individuo, de la población en general y de los ecosistemas va a depender de las buenas prácticas y la cooperación desarrollada en campos científicos tan diversos como la biología, la medicina humana, la medicina veterinaria, la salud pública, la ecología o la economía de la salud (Powell, 2016; Martín-Díaz, 2017). En el caso concreto de los planes diseñados en España a partir de la “*Agenda 2030*”, la salud pública ocupa un papel central en ellos y debe ser contemplada de forma transversal en todas las políticas, entendiendo que la salud de las personas es un bien a alcanzar por el valor que representa en sí mismo y como un medio para alcanzar otros objetivos, por lo que no sólo es necesario actuar en la prevención, sino también en la promoción de la salud individual y colectiva en entornos lo más saludables posibles (Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, 2018). En esa defensa de la salud colectiva, el papel a desempeñar por la profesión y el sector veterinario va a resultar esencial (Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020 a).

Por último, cabe hacer una breve mención a uno de los fenómenos que se están desarrollando en el sector en los últimos años. Como es bien sabido, una de las características más relevantes del sector veterinario español es su atomización, pues la mayor parte de las empresas son de un tamaño muy pequeño (Instituto Nacional de Estadística, 2021 c). Sin embargo, desde el año 2016, con la adquisición de varias clínicas por parte de Vetland, se comenzó un proceso de lenta entrada de capital en el sector con el fin de crear empresas de una mayor dimensión. En este proceso fueron entrando fondos de capital riesgo, con capital español y extranjero, y diversos grupos empresariales como Mivet, Kitican, Unavets, Zoa Veterinaria, The Gorila Vet Company, Alianza Petsalud (Vetersalud) o Anicura, alguno de los cuales reúne hasta 35 clínicas veterinarias. También acaban de entrar en España los grandes grupos de clínicas europeas como IVC Evidensia y VetPartners, grupos que llegan con un modelo de negocio claro contrastado en Europa y con una gran cantidad de dinero para invertir en lo que sería una segunda oleada de consolidaciones en el sector (Villaluenga, 2021). Habrá que prestar especial atención para evaluar el alcance y repercusiones que finalmente va a provocar este proceso de integración empresarial que se está produciendo en el sector.

3. METODOLOGÍA

El presente trabajo aborda su estudio de resultados a través de la triangulación metodológica, al estimarse que solo con la aplicación y combinación de varias metodologías es posible obtener una visión completa del tema objeto de la investigación (Alabart-Algueró, Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021; Gutiérrez-Aragón, Gassiot-Melian y Alabart-Algueró, 2021; Gutiérrez-Aragón, Alcaraz-Espriu y Solano-Tatché, 2022). Para poder contar con cifras fiables de los diversos indicadores utilizados en la elaboración del presente informe ha sido necesario el empleo de técnicas cuantitativas de recogida de datos centrada sobre todo en fuentes secundarias, con el fin de llevar a cabo, en primer término, un análisis descriptivo de la situación del sector veterinario. Así, para el análisis de diversos indicadores y variables de tipo sectorial se ha optado por la utilización de datos procedentes de los informes elaborados periódicamente por la asociación empresarial *Veterindustria*. La utilidad de esta información viene determinada por el hecho de que este organismo es el encargado, por un lado, de establecer las métricas de referencia en su mercado, y por otro, de elaborar los informes, análisis, estadísticas y herramientas de consultoría que se derivan a partir de dichas métricas.



Fotografía: Mirkosajkov (2020)¹¹

Para el estudio de los indicadores y variables de tipo sectorial se ha analizado la evolución de las series temporales históricas aportadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en la Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009) relativa al CNAE 75 (actividades veterinarias), que incluye las actividades correspondientes a los epígrafes del Impuesto de Actividades Económicas E945 (consultas y clínicas veterinarias), P013 (veterinarios) y P024 (auxiliares y ayudantes en veterinaria). Hay que tener en cuenta que, de acuerdo con el Sistema Estadístico

¹¹ Mirkosajkov (2020). Fondo gratuito Pixabay. <https://bit.ly/3ywr7lR>

Europeo, el Instituto Nacional de Estadística ha implementado, a partir del ejercicio 2018, una nueva aplicación práctica del concepto estadístico de empresa para el cálculo de las estadísticas estructurales de empresas, que afecta sólo a las unidades legales que forman parte de grupos empresariales. En este sentido, en general, los resultados estadísticos no son estrictamente comparables a los de años precedentes (afectaría aproximadamente al 3,1% del total de empresas de todos los sectores), pero en el sector veterinario, debido a su estructura empresarial, se hace prácticamente imperceptible esta diferencia. Del Instituto Nacional de Estadística también se han utilizado los datos aportados sobre las series estadísticas de profesionales sanitarios colegiados y las relativas a la enseñanza universitaria en España. Estas últimas se han completado con datos de las series de estudiantes del Ministerio de Universidades.

Para el análisis de otras variables e indicadores recogidos en el informe, como la brecha salarial generacional, las expectativas salariales, las motivaciones de los jóvenes universitarios para optar por cursar estudios veterinarios o las preferencias manifestadas por estudiantes y por profesionales en activo por las diferentes especialidades veterinarias se han utilizado diversas fuentes de origen primario, como son los trabajos académicos precedentes sobre el sector realizados por el mismo Grupo de Investigación emisor del presente informe (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017; Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018; Gutiérrez-Aragón, 2019; Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020 a; Gutiérrez-Aragón, 2020; Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020), así como otras fuentes secundarias seleccionadas entre diversas investigaciones relativas al tema objeto de estudio (Federation of Veterinarians in Europe, 2015; Universum, 2017; Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid, 2017; Conferencia de Decanos y Decanas de Facultades de Veterinaria de España, 2019; Federation of Veterinarians in Europe, 2019).

Por último, de forma previa, se ha realizado una revisión de referencias bibliográficas sobre el tema objeto del informe, para proveer de un marco conceptual al mismo y constituir una base metodológica con el fin de que el análisis de los datos y los indicadores haya sido llevado a cabo bajo las exigidas premisas de objetividad y neutralidad.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

La Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009) tiene como objetivo establecer un conjunto jerarquizado de actividades económicas con el fin de poder ser utilizado para favorecer la implementación de estadísticas nacionales que puedan ser diferenciadas de acuerdo con las actividades establecidas y clasificar unidades estadísticas y entidades según la actividad económica ejercida (Instituto Nacional de Estadística, 2021 a). El epígrafe 75 del CNAE 2009 recoge las actividades veterinarias, que comprenden la realización de actividades de control y cuidados médicos dispensados a animales de compañía o de granja. Estas actividades las realizan veterinarios titulados en centros sanitarios veterinarios, así como en visitas a establecimientos agropecuarios, perreras o a domicilio, en consultas y salas de operaciones o en otros lugares. Comprende también las actividades de los auxiliares de veterinaria u otro personal de apoyo en veterinaria, las actividades clínico-patológicas y otras actividades diagnósticas relacionadas con los animales y los servicios de ambulancia para animales. Este epígrafe no comprende el alojamiento de animales de granja sin prestación de asistencia sanitaria, el esquila de ovejas, los servicios de control del ganado, de su conducción, de pasturaje, de castración de aves de corral, las actividades relacionadas con la inseminación artificial, y el alojamiento de animales de compañía sin prestación de asistencia sanitaria (Instituto Nacional de Estadística, 2012).

La valoración del peso del sector de las actividades veterinarias en la economía nacional puede llevarse a cabo mediante la comparación relativa del valor añadido a precios de mercado de las actividades veterinarias (epígrafe 75 CNAE-2009) obtenido a partir de los datos facilitados por el INE con relación al Producto Interior Bruto (PIB) nacional. Puesto que no existe una discriminación objetiva de las actividades de control y cuidados médicos dispensados a animales de compañía de los dispensados a animales de granja, en la elaboración del presente trabajo, se ha hecho una estimación del peso de las actividades veterinarias a animales de compañía (y, por ende, mediante resta del total del sector, el de la de las actividades de los animales de granja), extrapolando datos de otros sectores afines. Muy relacionado con el sector de la atención médica a la población (tanto humana como animal) está el sector farmacéutico, puesto que toda atención médica tiene un componente diagnóstico y uno terapéutico y dentro de este se hallan los tratamientos farmacológicos, que son perfectamente cuantificables debido a que tanto Farmaindustria como Veterindustria publican detalladas memorias económicas anuales.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Facturación nacional	718,00	744,95	751,18	736,41	795,99	866,74	908,04	938,68	1.007,02	1.044,46
Variación anual facturación sector		3,75%	0,84%	-1,97%	8,09%	8,89%	4,76%	3,37%	7,28%	3,72%
Variación acumulada sector		3,75%	4,62%	2,56%	10,86%	20,72%	26,47%	30,74%	40,25%	45,47%

Tabla 1: Facturación del mercado de sanidad y nutrición animal total (millones de euros)

Fuente: Veterindustria (2010-2019)

Aplicando este marco metodológico, se puede inferir que la facturación del mercado de sanidad y nutrición animal en España (tabla 1) se ha incrementado un 45,47% desde 2010 a

2019 (Veterindustria, 2010-2019) con un crecimiento más o menos sostenido (media del 6,02%) en el periodo 2014-2019, justo tras la bajada del año 2013 causada por la subida del IVA a los productos y servicios veterinarios a animales de compañía (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017), que en ese mismo año sufrieron una notable caída del 9,48% (ver tabla 2).

Considerando el porcentaje que representan las ventas de productos de sanidad y nutrición animal a los animales de compañía respecto al total de productos de sanidad y nutrición animal como aquel que puede ofrecer una visión más realista del peso económico de la actividad veterinaria de los animales de compañía, se puede estimar el volumen de negocio de esta actividad al evaluarla dentro del conjunto de la actividad veterinaria. Dentro del sector veterinario una media del 25,15% de la facturación entre los años 2010 y 2019 corresponde a los animales de compañía. Dentro de esta cifra de facturación, más del 98% corresponde a perros y gatos. Procediendo de idéntico modo, la facturación del sector referida a animales de renta mantuvo una media del 74,85% de la facturación total en ese mismo periodo.

Bajo estos parámetros, la recuperación de la facturación en este mercado a animales de compañía en el periodo 2014-2019 (tabla 2), con una media anual de un 10,06% de media y acumulando un incremento del 87,47% en el periodo 2010-2019, ha sido bastante más grande que la de animales de renta (tabla 3), con una media anual de crecimiento del 4,68% en el periodo 2014-2019 y un crecimiento acumulado del 33,47% en el periodo 2010-2019.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Facturación anim. de compañía	159,57	177,46	186,35	168,69	191,55	213,37	227,48	258,49	280,59	299,15
Variación anual anim. compañía		11,21%	5,01%	-9,48%	13,55%	11,39%	6,61%	13,63%	8,55%	6,61%
Variación acum. anim. compañía		11,21%	16,78%	5,72%	20,04%	33,72%	42,56%	61,99%	75,84%	87,47%
Peso relativo anim. compañía	22,22%	23,82%	24,81%	22,91%	24,06%	24,62%	25,05%	27,54%	27,86%	28,64%

Tabla 2: Facturación del mercado de sanidad y nutrición animal referida a animales de compañía (millones de euros)

Fuente: Veterindustria (2010-2019)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Facturación anim. de renta	558,43	567,49	564,83	567,72	604,44	653,37	680,56	680,19	726,43	745,31
Variación anual anim. de renta		1,62%	-0,47%	0,51%	6,47%	8,10%	4,16%	-0,05%	6,80%	2,60%
Variación acum. anim. de renta		1,62%	1,15%	1,66%	8,24%	17,00%	21,87%	21,80%	30,08%	33,47%
Peso relativo anim. de renta	77,78%	76,18%	75,19%	77,09%	75,94%	75,38%	74,95%	72,46%	72,14%	71,36%

Tabla 3: Facturación del mercado de sanidad y nutrición animal referida a animales de renta (millones de euros)

Fuente: Veterindustria (2010-2019)

4.1. Análisis de la evolución de las principales magnitudes económicas del sector veterinario (CNAE-2009) a partir de los datos de la Estadística Estructural de Empresas del Sector Servicios del Instituto Nacional de Estadística

Cifra de negocio

Según apunta el Instituto Nacional de Estadística (2016), la cifra o volumen de negocios de un sector comprende el total de los importes facturados por todas las empresas del mismo durante el período de referencia por las ventas de bienes y servicios suministrados a terceros, considerando tanto los realizados directamente cada empresa como los procedentes de eventuales subcontrataciones, incluyendo los impuestos y tasas que gravan los bienes o servicios facturados por la unidad (excepto el IVA) y las cargas repercutidas a los clientes (transporte, envases, etc.), aunque se facturen por separado, pero deduciendo los descuentos sobre ventas por pronto pago, las devoluciones de ventas o el valor de envases devueltos, así como los rappels sobre las ventas. Las cifras de negocio o de facturación del sector veterinario según los datos anuales aportados por el Instituto Nacional de Estadística (2021 c) son muy similares a los proporcionados por Veterindustria (con las diferencias lógicas derivadas de las metodologías aplicadas para su obtención) y siguen un comportamiento similar (tabla 4, figura 1). Según estos datos la facturación del sector veterinario se ha incrementado un 90,07% desde 2010 a 2019, siendo el peor de los ejercicios el 2013 con una caída del 5,22% y los años 2015 y 2019 los mejores de la serie con incrementos del 25,31% y el 23,65%, respectivamente.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Facturación total sector	756.078	730.796	720.785	683.194	707.988	887.179	969.693	994.440	1.162.200	1.437.102
Variación anual facturación		-3,34%	-1,37%	-5,22%	3,63%	25,31%	9,30%	2,55%	16,87%	23,65%
Variación acumulada		-3,34%	-4,67%	-9,64%	-6,36%	17,34%	28,25%	31,53%	53,71%	90,07%
Peso del sector anim. de renta*	77,78%	76,18%	75,19%	77,09%	75,94%	75,38%	74,95%	72,46%	72,14%	71,36%
Factur. estimada anim. renta	588.077	556.720	541.958	526.674	537.646	668.756	726.785	720.571	838.372	1.025.516
Variación anual		-5,33%	-2,65%	-2,82%	2,08%	24,39%	8,68%	-0,85%	16,35%	22,32%
Variación acumulada		-5,33%	-7,84%	-10,44%	-8,58%	13,72%	23,59%	22,53%	42,56%	74,38%
Peso sector anim. de compañía*	22,22%	23,82%	24,81%	22,91%	24,06%	24,62%	25,05%	27,54%	27,86%	28,64%
Factur. estimada anim. de compañía	168.001	174.076	178.827	156.520	170.342	218.423	242.908	273.869	323.828	411.586
Variación anual		3,62%	2,73%	-12,47%	8,83%	28,23%	11,21%	12,75%	18,24%	27,10%
Variación acumulada		3,62%	6,44%	-6,83%	1,39%	30,01%	44,59%	63,02%	92,75%	144,99%

Tabla 4: Facturación (miles de euros) total sector, de animales de renta y de animales de compañía. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c), (*) Veterindustria (2010-2019)

Analizando los datos desglosados por subsectores, el relativo a los animales de renta incrementó su facturación un 74,38% desde 2010 a 2019, a pesar de haber sufrido constantes caídas hasta el ejercicio 2014, derivadas probablemente de la crisis económica, y remontando de una manera muy notable a partir del año 2015 con un crecimiento anual medio del 14,18% (produciéndose un leve descenso de la facturación en el ejercicio 2017). En cuanto al subsector de los animales de compañía el incremento de la cifra de negocio en el periodo 2010-2019 es muy grande, de un 144,99%, a pesar de la notable caída del 12,47% sufrida en 2013, justo tras la aplicación de la subida del tipo de gravamen del IVA a sus servicios en el año 2012. El promedio de crecimiento de la facturación desde 2014 a 2019 ha sido un 17,73%. En cualquier caso, a pesar de que las cifras se pueden considerar bastante buenas para los dos subsectores en los últimos ejercicios del periodo analizado, parece que el subsector de animales de compañía se comporta de un modo más dinámico que el de animales de renta.

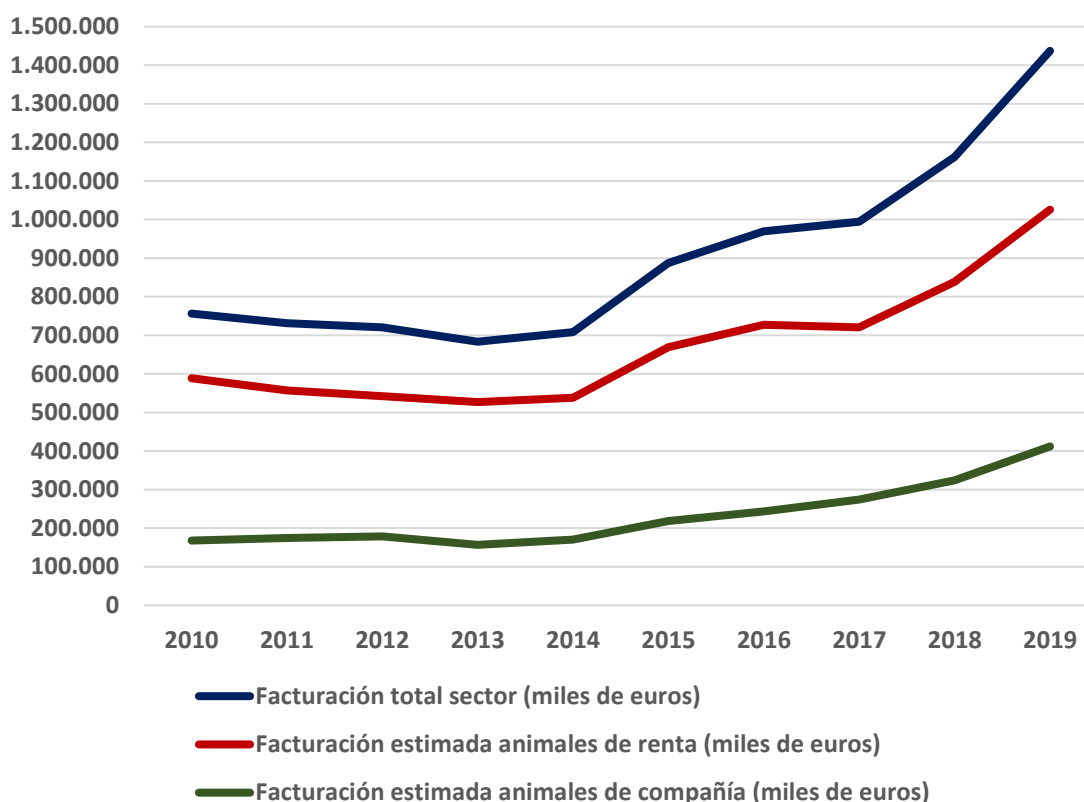


Fig. 1. Facturación (miles de euros) total sector, de animales de renta y de animales de compañía. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c), Veterindustria (2010-2019)

Valor añadido a coste de los factores

El valor añadido bruto a coste de los factores equivale a los ingresos brutos procedentes de las actividades de explotación tras el ajuste por subvenciones de explotación e impuestos indirectos y se calcula a partir de la cifra de negocios o valor de la producción, más la producción capitalizada, más otros ingresos de explotación (incluidas las subvenciones de explotación), más o menos la variación de existencias, menos las compras de bienes y servicios, menos otros impuestos sobre los productos vinculados al volumen de negocio pero

no deducibles, menos los impuestos y tasas ligados a la producción (Instituto Nacional de Estadística, 2016). Es este un indicador de gran trascendencia en cada sector económico pues indica su aportación al conjunto de la economía nacional, es decir, el valor del conjunto de bienes y servicios aportados por cada sector durante un periodo de tiempo concreto, descontando los impuestos indirectos y los consumos intermedios (bienes necesarios para la prestación de los servicios o la elaboración de otros bienes).

El valor añadido del sector (tabla 5, Fig. 2) alcanzó los 684,6 millones de euros en 2019, lo cual significa un incremento del 100,11% desde el año 2010, a pesar de los decrementos padecidos en la época de crisis económica hasta 2014. Es de significar el incremento del 27,65% en un solo año en 2015 y del 33,46% en 2019. Utilizando los valores facilitados por Veterindustria para ponderar el peso de los dos subsectores, el relativo a los animales de renta incrementó su valor añadido un 83,59% desde 2010 a 2019, sufriendo también constantes desplomes hasta el ejercicio 2014, y remontando significativamente a partir del año 2015 en el que alcanzó un crecimiento del 26,71%. También fue muy importante el crecimiento del 32,02% del año 2019. El subsector de los animales de compañía, sin embargo, se venía comportando relativamente bien en la época de la crisis, pero la subida del IVA en 2012 provocó una notable caída del 15,25% sufrida en 2013, de la que posteriormente se ha recuperado con gran fortaleza, con un crecimiento medio del 20,13% desde 2014, hasta alcanzar un 157,93% de incremento en el periodo 2010-2019. Al igual que con el indicador referente a la facturación, el subsector de animales de compañía con relación al valor añadido ha tenido un comportamiento mejor que el de animales de renta, tanto en los años de crisis como en los ejercicios de la recuperación económica, lo cual es un indicativo de una mayor flexibilidad y adaptación a las circunstancias cambiantes del entorno.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Valor añadido total sector	342.136	336.470	319.496	293.238	299.909	382.848	392.190	444.035	513.010	684.654
Variación anual		-1,66%	-5,04%	-8,22%	2,27%	27,65%	2,44%	13,22%	15,53%	33,46%
Variación acumulada		-1,66%	-6,62%	-14,29%	-12,34%	11,90%	14,63%	29,78%	49,94%	100,11%
Valor añadido anim. de renta	266.113	256.323	240.229	226.057	227.751	288.591	293.946	321.748	370.068	488.569
Variación anual		-3,68%	-6,28%	-5,90%	0,75%	26,71%	1,86%	9,46%	15,02%	32,02%
Variación acumulada		-3,68%	-9,73%	-15,05%	-14,42%	8,45%	10,46%	20,91%	39,06%	83,59%
Valor añadido anim. compañía	76.023	80.147	79.267	67.181	72.158	94.257	98.244	122.287	142.942	196.085
Variación anual		5,43%	-1,10%	-15,25%	7,41%	30,63%	4,23%	24,47%	16,89%	37,18%
Variación acumulada		5,43%	4,27%	-11,63%	-5,08%	23,99%	29,23%	60,86%	88,03%	157,93%

Tabla 5: Valor añadido a precios de mercado (miles de euros) total sector, animales de renta y animales de compañía. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c), Veterindustria (2010-2019)

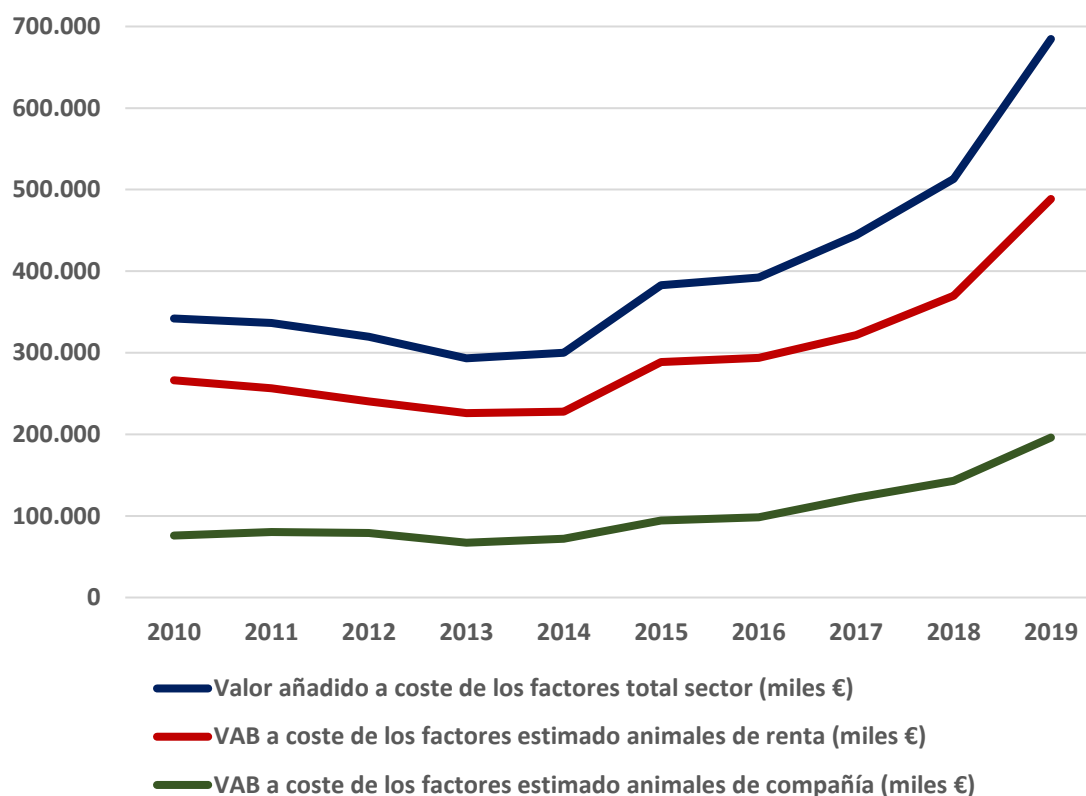


Fig. 2. Valor añadido a precios de mercado (miles de euros) total sector, animales de renta y animales de compañía. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c), Veterindustria (2010-2019)

Valor de la producción

El valor de la producción de un sector mide el importe de los bienes y servicios producidos por las empresas durante el ejercicio, basándose en las ventas e incluyendo las variaciones de existencias y la reventa de bienes y servicios. Técnicamente se puede definir como suma de la cifra de negocios o los ingresos procedentes de la venta de bienes y la prestación de servicios, la variación de las existencias de productos terminados y en curso y de los bienes y servicios comprados para reventa, de la producción capitalizada y de otros ingresos (de explotación y extraordinarios), excluidas las subvenciones, y restando al conjunto las compras de bienes y servicios para reventa (Instituto Nacional de Estadística, 2016).

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Valor de la producción	592.394	589.851	579.699	562.812	569.975	639.265	705.505	726.062	843.873	1.079.490
Variación anual		-0,43%	-1,72%	-2,91%	1,27%	12,16%	10,36%	2,91%	16,23%	27,92%
Variación acumulada		-0,43%	-2,14%	-4,99%	-3,78%	7,91%	19,09%	22,56%	42,45%	82,23%

Tabla 6: Valor de la producción total del sector (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

El valor de la producció del sector veterinari (tabla 6, Fig. 3) llegó a rozar los 1.080 millones de euros en 2019, un 82,23% más que el año 2010, con un notable incremento del 27,92% sólo en el ejercicio 2019 (ya había crecido un 16,23% en 2018). Este indicador ha seguido una senda bastante estable, tanto durante la crisis económica como posteriormente, destacando la caída del 5,57% en 2010 y los incrementos del 12,16% en 2015, del 10,36% en 2016, del 16,23% en 2018 y del 27,92% en 2019. El crecimiento acumulado del periodo analizado, puesto que el país se encuentra inmerso en un entorno de baja inflación, puede ser indicativo tanto de un aumento de la producción en términos reales como de un incremento de los precios por motivos artificiales (p.e. la subida de los impuestos indirectos en el caso de los servicios veterinarios a animales de compañía).

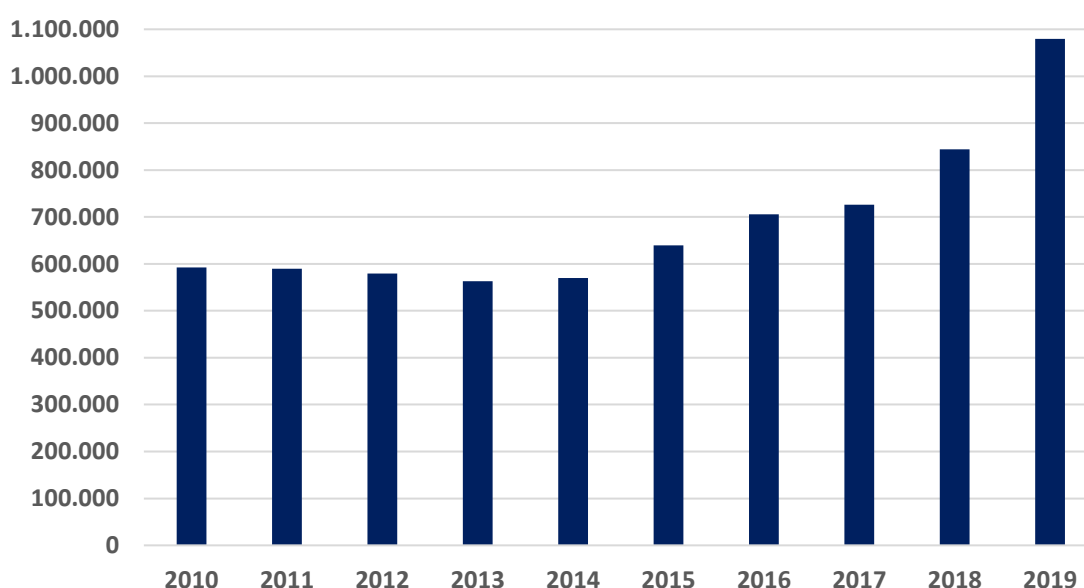


Fig. 3. Valor de la producción total del sector (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

Excedente bruto de explotación

Un indicador financiero muy relevante al tratar de analizar el comportamiento de un sector empresarial durante un periodo determinado es el excedente bruto de explotación, cuya evolución es uno de los determinantes fundamentales para conocer si un sector presenta señales de fortaleza o síntomas de deterioro. Esta variable se calcula restando los gastos de personal del valor añadido bruto a coste de los factores, recogiendo, pues, el remanente del valor añadido una vez remunerado el factor trabajo. Obviamente, no es el beneficio de una empresa, pero sí comporta la base fundamental para que luego este pueda ser consistente, una vez deducidas las amortizaciones de capital y otra serie de partidas. Realmente, a nivel de empresa, constituye el saldo disponible que permite retribuir a sus proveedores de fondos propios y deuda, pagar los impuestos y, eventualmente, financiar toda la inversión o parte de ella (Instituto Nacional de Estadística, 2016).

La tendencia que este indicador mostraba en el periodo de la crisis económica que comenzó en 2008 era claramente bajista (caídas entre el 3% y el 7% anual), pero el incremento del IVA a

final de 2012 provocó un decremento muy notable de casi un 21% en un solo ejercicio, el 2013 (tabla 7, Fig. 4). A partir de esa fecha comienza una recuperación de este índice, con unas mejoras espectaculares sólo en un ejercicio del 50,27% en 2015 y del 57,84% en 2019, lo cual ha producido un incremento acumulado del 123,81% en el periodo 2010-2019. El excedente bruto de explotación en 2019 fue 3,2 veces superior al que el que se había dado en 2013, lo cual ciertamente es un gran indicativo de la fortaleza económica actual del sector.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Excedente bruto de explotación	160.581	150.030	140.281	110.936	125.131	188.031	177.670	196.836	227.703	359.399
Variación anual		-6,57%	-6,50%	-20,92%	12,80%	50,27%	-5,51%	10,79%	15,68%	57,84%
Variación acumulada		-6,57%	-12,64%	-30,92%	-22,08%	17,09%	10,64%	22,58%	41,80%	123,81%

Tabla 7: Excedente bruto de explotación (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

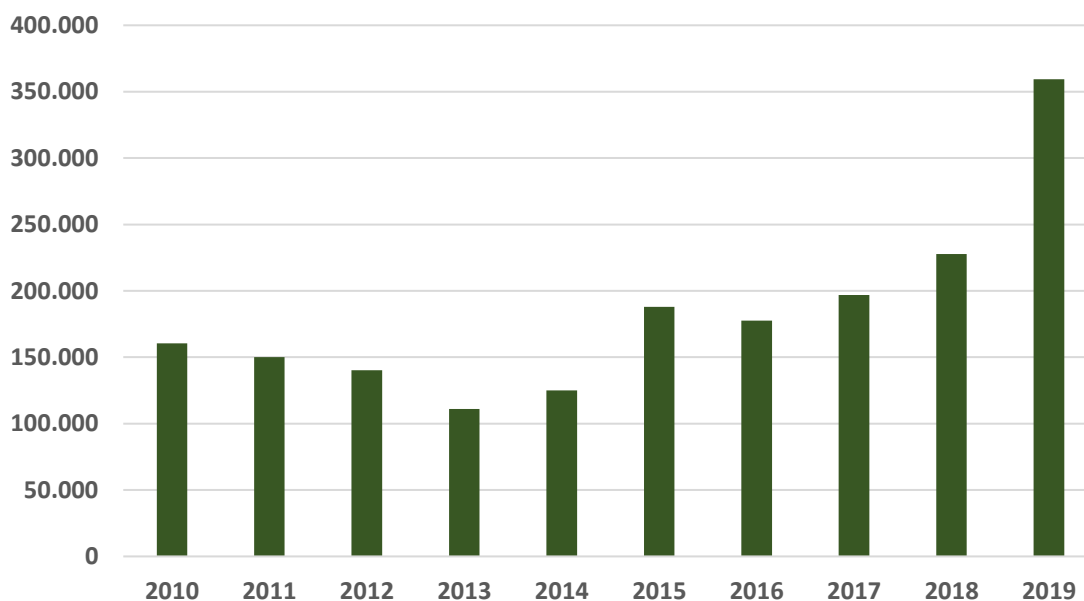


Fig. 4. Excedente bruto de explotación (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

Total de compras de bienes y servicios

Las compras de bienes y servicios, tal y como señala el Instituto Nacional de Estadística (1997), representan el valor de todos los bienes (que no sean de inversión) y de todos los servicios comprados durante el año de referencia destinados a la reventa en el estado en que se adquieren o previa transformación e integración en los productos vendidos, o destinados al funcionamiento corriente de la empresa, valorándose al precio de adquisición sin incluir el IVA soportado y deducible.

Es este un indicador que no suele presentar variaciones muy grandes de un ejercicio a otro, tanto de incremento como de decremento, en sectores muy maduros como el veterinario. De hecho, salvo los incrementos producidos de los años 2015, 2016, 2018 y 2019 (22,15%, 14,92%, 16,96% y 16,49%, respectivamente), que le han llevado a un 81,67% de incremento acumulado en el periodo 2010-2019, se ha conducido por esa senda más o menos estable en todo el periodo analizado, con un promedio de crecimiento anual del 7,31% (tabla 8, Fig. 5). Es de destacar que en el acumulado de 2010 a 2014 se produjo un leve decremento del 0,25%. El gran crecimiento de las compras a partir de 2015 es parejo a la evolución positiva ya advertida en otros indicadores como la facturación o el excedente bruto de explotación y que tiene su explicación en un incremento sustancial en ese periodo de la actividad del sector. Resulta evidente que, si existe un crecimiento en las ventas, ha de darse un incremento homogéneo en las compras de las mercaderías necesarias para desarrollar la actividad que le es propia.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total compras bienes y servicios	427.001	402.190	411.338	401.362	421.286	514.587	591.377	569.368	665.921	775.724
Variación anual		-5,81%	2,27%	-2,43%	4,96%	22,15%	14,92%	-3,72%	16,96%	16,49%
Variación acumulada		-5,81%	-3,67%	-6,00%	-1,34%	20,51%	38,50%	33,34%	55,95%	81,67%

Tabla 8: Total de compras de bienes y servicios (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

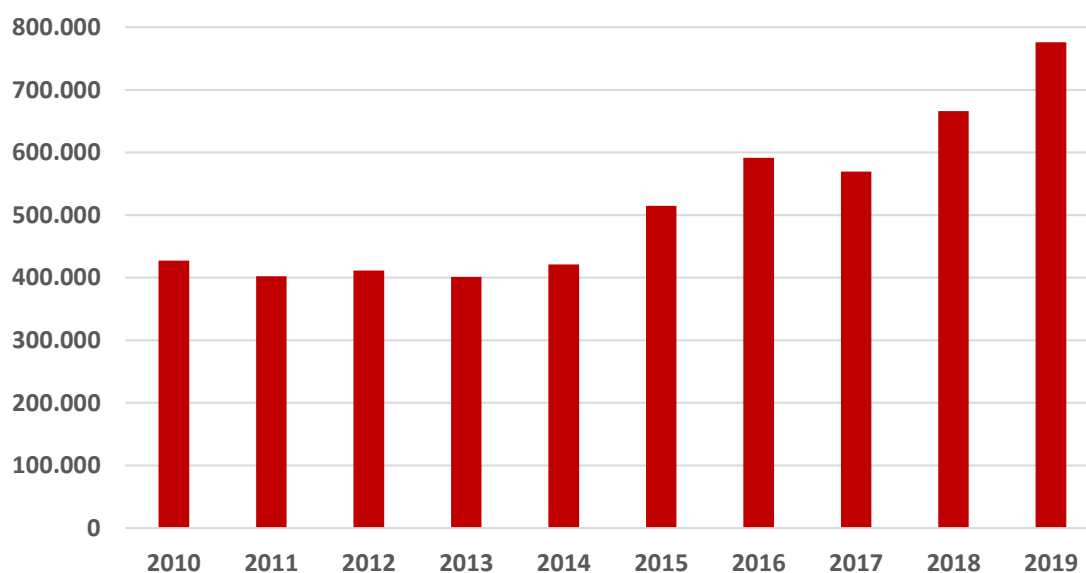


Fig. 5. Total de compras de bienes y servicios (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

Inversión en activos materiales

Este indicador recoge la inversión del sector durante el período de referencia en bienes materiales, tanto nuevos como ya existentes, independientemente de si se han comprado a

terceros, se han adquirido a través de un contrato de arrendamiento financiero o se han fabricado para autoconsumo, siempre que tengan una vida útil superior a un año, incluyendo así mismo los bienes no fabricados (p.e. los terrenos) (Instituto Nacional de Estadística, 2016).

Este índice tiende a evolucionar de un modo muy similar al de los indicadores de confianza empresarial, ya que, obviamente, cuando estos son optimistas, los empresarios están dispuestos o motivados a incrementar la inversión en sus negocios. Cabe recordar que estos últimos tienen el objetivo de conocer en un momento determinado la visión que tienen los responsables de los establecimientos sobre la situación y expectativas de sus negocios. El INE sólo recoge la evolución del índice de confianza empresarial armonizado desde el año 2012. En el periodo 2012-2019 este indicador se ha incrementado un 25,94% (Instituto Nacional de Estadística, 2021 d), como consecuencia probable de la mejora general de la macroeconomía del país. En cualquier caso, en los dos últimos ejercicios objeto de este estudio, 2018 y 2019, este indicador sufrió leves decrementos del 1,11% y del 2,09%, respectivamente.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Inversión activos materiales	31.366	24.618	23.941	29.615	30.783	48.787	40.142	47.261	46.411	59.601
Variación anual		-21,51%	-2,75%	23,70%	3,94%	58,49%	-17,72%	17,73%	-1,80%	28,42%
Variación acumulada		-21,51%	-23,67%	-5,58%	-1,86%	55,54%	27,98%	50,68%	47,97%	90,02%

Tabla 9: Inversión en activos materiales (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

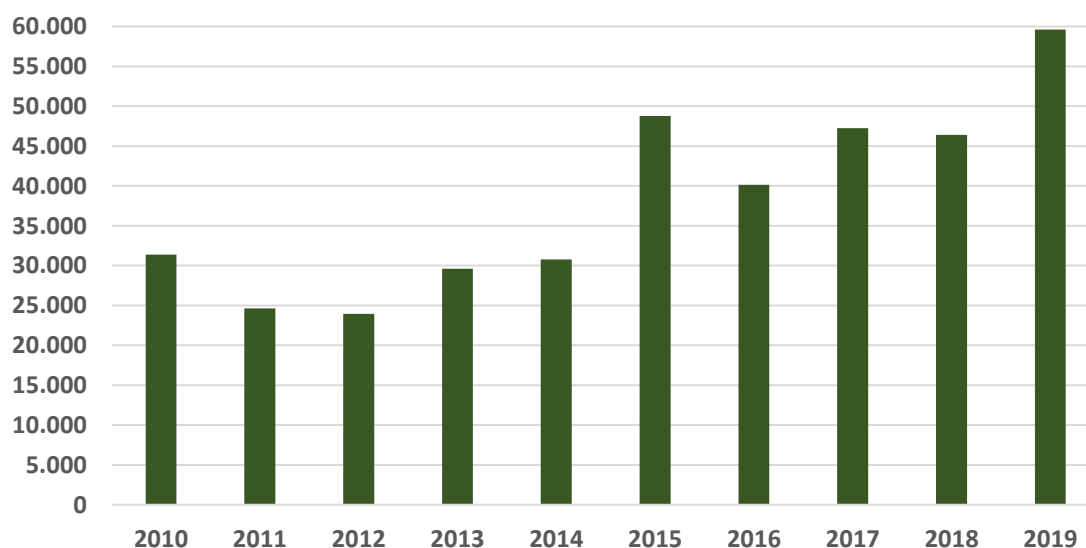


Fig. 6. Inversión en activos materiales (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

A la par que mejoraba este indicador en el periodo indicado, la inversión en activos materiales del sector veterinario creció un 112,77% entre 2012 y 2019 (tabla 9, Fig. 6). En este espacio de

tiempo, el mejor año fue el 2015, con un incremento especialmente notable (58,49%) y el peor el 2016 con una caída de la inversión del 17,72%. En 2019 también se produjo un incremento significativo de la inversión, que alcanzó el 28,42%. Lo cierto es que en la época en que la crisis económica era más profunda, la inversión decreció de forma constante (casi un 33% entre 2009 y 2012). Como no podía ser de otra forma, ante un panorama económico muy negativo, los empresarios del sector veterinario (como otros tantos) retrasaron o cancelaron inversiones que no eran estrictamente necesarias. Sin embargo, a partir del año 2015, la recuperación experimentada por este índice ha hecho que en 2019 sea un 90,02% mayor que en 2010.

Gastos de personal

Los gastos de personal, como apunta el Instituto Nacional de Estadística (2016), comprenden todas las retribuciones pagadas al conjunto de los empleados como remuneración por su trabajo, incluyendo los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social de los empleados, así como las cotizaciones sociales obligatorias y voluntarias del empresario.

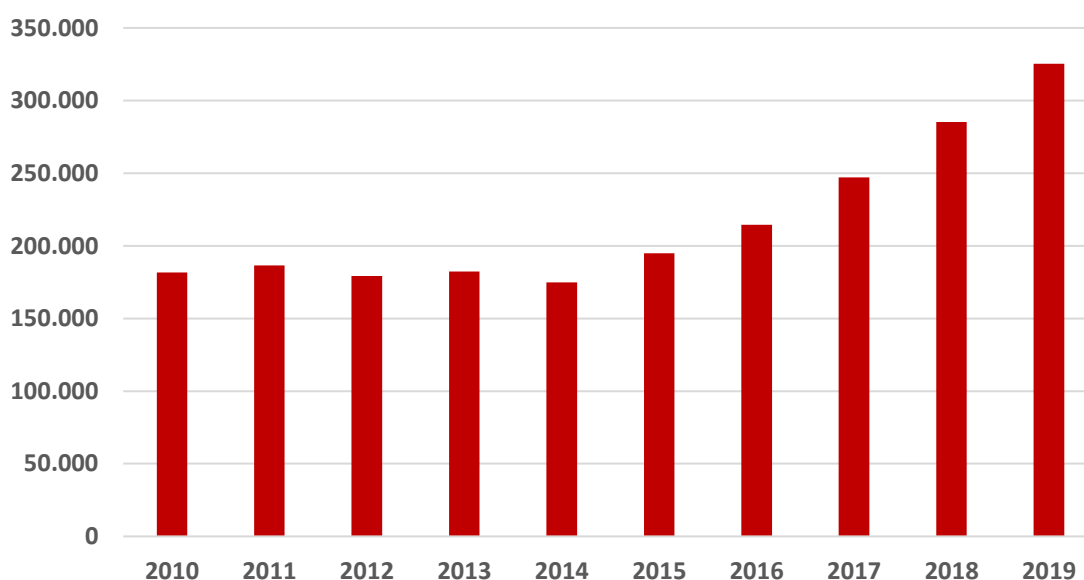


Fig. 7. Gastos de personal (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

El sector veterinario se caracteriza empresarialmente por estar bastante fragmentado o atomizado, con un número muy grande de empresas unipersonales o de muy pocos empleados, con los que, por la naturaleza de la actividad, se suele tener cierto grado de familiaridad y confianza que provoca que el empleador tenga tendencia a mantener el empleo de sus subordinados. Por todo ello, los gastos en los que se incurre en esta partida tienden a tener cierta estabilidad, tanto a nivel de empresa como del total del sector, en las épocas económicamente malas y a incrementarse a medida que la actividad crece y es necesario contratar más trabajadores. Así, en el periodo 2010-2014, marcado por una profunda crisis económica, los gastos de personal del sector veterinario se mantuvieron prácticamente constantes (con un ligero descenso del 3,73%), para comenzar, a partir de 2015, un rápido crecimiento acumulado de un 66,23% en cinco años (tabla 10, Fig. 7), derivado del incremento de la ocupación o contratación en el sector (tabla 11).

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Gastos de personal	181.555	186.440	179.215	182.302	174.778	194.816	214.520	247.199	285.308	325.255
Variación anual		2,69%	-3,88%	1,72%	-4,13%	11,46%	10,11%	15,23%	15,42%	14,00%
Variación acumulada		2,69%	-1,29%	0,41%	-3,73%	7,30%	18,16%	36,16%	57,15%	79,15%

Tabla 10: Gastos de personal (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

Personal ocupado, remunerado y no remunerado

Se considera personal ocupado el conjunto de personas que trabajan en empresas del sector (incluidos los propietarios o socios y los familiares no retribuidos trabajadores), produciendo bienes, prestando servicios o llevando a cabo actividades auxiliares. Incluye, pues, tanto al personal remunerado como al no remunerado. El personal remunerado está formado por los trabajadores ligados a la empresa por un contrato de trabajo y que perciben una remuneración en forma de sueldo, salario, comisión, gratificación, destajo o en especie (Instituto Nacional de Estadística, 2016). Los trabajadores no remunerados, por el contrario, son todas aquellas personas que trabajan en la empresa de forma regular, pero sin percibir un sueldo o salario a cambio (comprendiendo a los propietarios y socios, gerentes autónomos y familiares que trabajan en el establecimiento sin remuneración reglamentada).

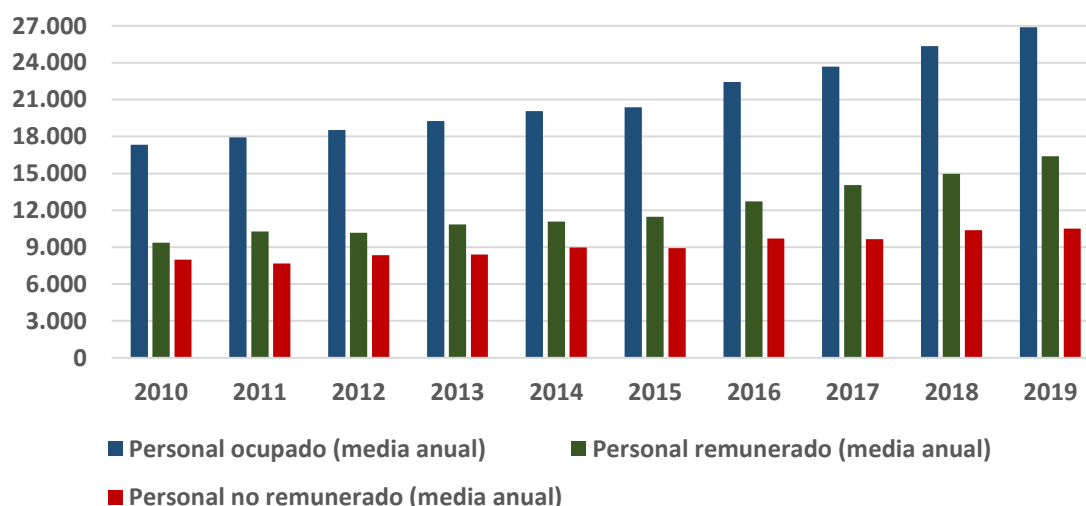


Fig. 8. Personal ocupado, remunerado y no remunerado. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

El personal ocupado del sector ha crecido de una manera constante en el periodo analizado, de una manera moderada en el periodo de la crisis económica y de forma más sólida a partir de 2014, alcanzando un 55,18% de incremento global (tabla 11, Fig. 8). Es muy interesante el incremento acumulado del 75,13% del personal remunerado del sector en el periodo 2010-

2019, que se ha produïdo de una forma bastant erràtica amb augmentos notables de la contractació en els exercicis corresponents a 2011, 2016, 2017 i 2019. El increment del personal no remunerat, que en part pot deure's al augment en el nombre d'empreses, no ha sigut tan significatiu, però sí ha arribat a una xifra de certa consideració (31,79% de creixement en el període 2010-2019).

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Personal ocupado (media anual)	17.333	17.939	18.535	19.273	20.065	20.392	22.445	23.696	25.347	26.897
Variación anual		3,50%	3,32%	3,98%	4,11%	1,63%	10,07%	5,57%	6,97%	6,12%
Variación acumulada		3,50%	6,93%	11,19%	15,76%	17,65%	29,49%	36,71%	46,24%	55,18%
Pers. remunerado (media anual)	9.355	10.265	10.176	10.860	11.083	11.477	12.736	14.056	14.958	16.383
Variación anual		9,73%	-0,87%	6,72%	2,05%	3,55%	10,97%	10,36%	6,42%	9,53%
Variación acumulada		9,73%	8,78%	16,09%	18,47%	22,68%	36,14%	50,25%	59,89%	75,13%
Pers. no remunerado (media anual)	7.978	7.674	8.359	8.413	8.982	8.915	9.709	9.640	10.389	10.514
Variación anual		-3,81%	8,93%	0,65%	6,76%	-0,75%	8,91%	-0,71%	7,77%	1,20%
Variación acumulada		-3,81%	4,78%	5,45%	12,58%	11,74%	21,70%	20,83%	30,22%	31,79%

Tabla 11: Personal ocupado, remunerado y no remunerado. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

Desde el año 2015, el Instituto Nacional de Estadística aporta un nuevo indicador, el personal remunerado equivalente a tiempo completo, que complementa los ratios recogidos en este epígrafe. Esta medida se calcula como la suma del personal asalariado a tiempo completo que trabaja todo el año, más la suma de fracciones de tiempo del personal asalariado que trabaja en régimen de dedicación parcial o que no trabaja todo el año, es decir, considerando las fracciones de tiempo de aquellas personas cuyo horario de trabajo sea inferior a una jornada estándar, inferior al número estándar de días laborables por semana o inferior al número estándar de semanas o meses por año. La conversión a equivalente a jornada completa debe llevarse a cabo sobre la base del número de horas, días, semanas o meses trabajados.

Analizando la evolución de este indicador en los años que el Instituto Nacional de Estadística ofrece los datos, se puede observar cómo, entre los ejercicios 2015 y 2019, se ha producido un incremento del 39,26% del personal remunerado equivalente a tiempo completo en el sector veterinario (tabla 12), lo cual es una muestra más, en la misma línea a las apuntadas anteriormente, de la progresión positiva del sector. Al comparar esta medida con la del personal remunerado total del sector, se puede comprobar que el personal remunerado equivalente a tiempo completo crece sólo un poco menos que el personal remunerado total (40,83% en el mismo periodo, entre 2015 y 2019), signo de que se está produciendo un mayor

número de contrataciones a tiempo completo, con relación a lo que se había detectado en el sector en informes anteriores.

	2015	2016	2017	2018	2019
Personal remunerado equivalente a tiempo completo	9.719	10.225	11.359	12.258	13.535
Variación anual		5,21%	11,09%	7,91%	10,42%
Variación acumulada		5,21%	16,87%	26,12%	39,26%
(Personal remunerado total – Personal remunerado equivalente a tiempo completo) = Personal a tiempo parcial	1.758	2.511	2.697	2.700	2.848
Variación anual		42,83%	7,41%	0,11%	5,48%
Variación acumulada		42,83%	53,41%	53,58%	62,00%

Tabla 12: Personal remunerado equivalente a tiempo completo. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

4.2. Análisis de la evolución de otros indicadores sobre sector veterinario (CNAE-2009) aportadas por el Instituto Nacional de Estadística

Salario medio

El salario medio del sector en los años en los que se desarrolló con mayor virulencia la crisis que comenzó en 2008 había seguido una tendencia descendente similar a la de muchos otros sectores industriales y comerciales, pero la decisión de incrementar la carga impositiva a la prestación de estos servicios provocó una recaída de mucho mayor calado (tabla 13, Fig. 9), acumulándose a final de 2018 una pérdida salarial del 3,53% con respecto al mismo indicador en 2009. Con respecto al periodo analizado en este informe, gracias al buen comportamiento experimentado en 2019 por este indicador, la pérdida salarial acumulada al final de 2019 sólo era de un 0,40% con respecto a 2010, lo que, en términos absolutos suponía una media de 62 euros menos, que llegó a ser de 2.223 euros al final del ejercicio correspondiente a 2016. Lógicamente, con el fin de asegurar la supervivencia de las empresas y del mayor número de puestos de trabajo, al aumentar el tipo de gravamen, los empresarios del sector han tratado de compensar al menos parte de la pérdida de rentas de capital con una sucesión de reiteradas disminuciones de las rentas del trabajo de los empleados contratados (las mayores caídas salariales se produjeron precisamente en los años 2012, 2013 y 2014).

Por otra parte, estos datos también parecen confirmar que los datos referidos a una mayor contratación de trabajadores en el sector esconden un problema social de gran calado, como es que los salarios medios de los trabajadores del sector en 2019, a pesar de la notable recuperación de 2017, 2018 y 2019, todavía estaban por debajo de los de 2010, revelando cierta precarización laboral. En cualquier caso, la referida recuperación salarial de los últimos ejercicios genera importantes expectativas en cuanto a la mejora de las condiciones sociolaborales de los trabajadores del sector veterinario, y más tras la firma el 16 de enero de

2020 del primer Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios¹² por parte de la patronal del sector, la Confederación Empresarial Veterinaria Española (CEVE), y los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Salario medio (euros)	15.472	15.239	14.864	14.285	13.363	13.259	13.249	13.765	14.754	15.410
Variación anual (euros)		-233	-375	-579	-922	-104	-10	516	990	655
Variación anual (porcentaje)		-1,51%	-2,46%	-3,90%	-6,45%	-0,78%	-0,07%	3,89%	7,19%	4,44%
Variación acumulada (€)		-233	-608	-1.187	-2.109	-2.213	-2.223	-1.707	-718	-62
Variación acumulada (%)		-1,51%	-3,93%	-7,67%	-13,63%	-14,31%	-14,37%	-11,04%	-4,64%	-0,40%

Tabla 13: Salario medio. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

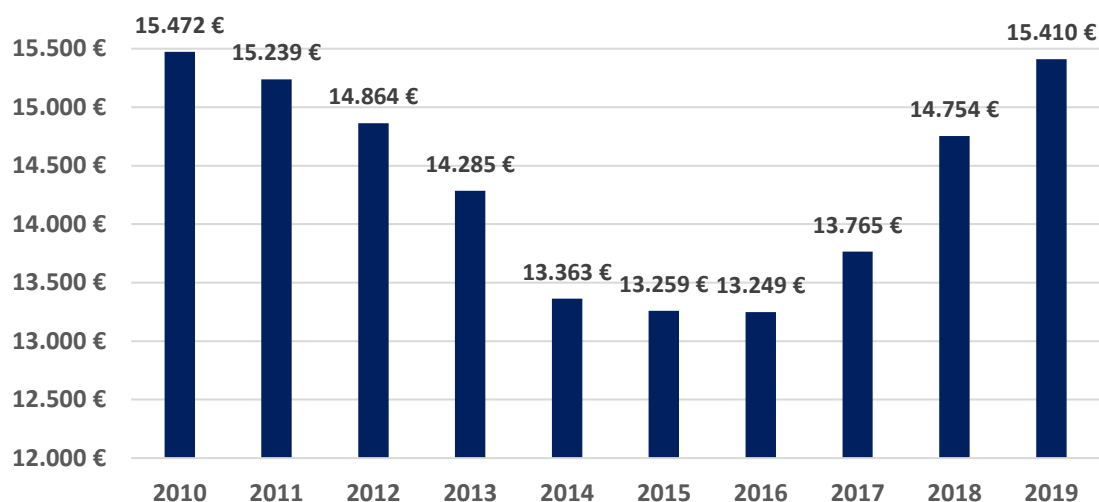


Fig. 9. Salario medio. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

Comparando el salario medio anual de las actividades veterinarias con los respectivos salarios medios anuales de las actividades sanitarias y sociales y el salario medio anual de todas las actividades en España (tabla 14, Fig. 10), se puede comprobar que este es considerablemente menor a la media nacional a lo largo del periodo analizado (2010-2019), además de estar incluso en peor situación con respecto a los salarios de las actividades sanitarias. De hecho, a lo largo del periodo referido, el salario medio anual de las actividades veterinarias se ha encontrado en muchos periodos en un rango pecuniario mucho más cercano o por debajo del de actividades de mucha menor o, incluso, ninguna cualificación, que no requieren formación

¹² Resolución de 3 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo Estatal de Centros y Servicios Veterinarios (BOE nº. 219, de 14 de agosto de 2020, pp. 69559-69614).

universitaria, como, por ejemplo, las actividades administrativas y servicios auxiliares, servicios de restauración y comercio, hostelería, peones agrícolas, de pesca, construcción, transporte, etc. (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017). En el último de los periodos en que ha publicado sus datos el Instituto Nacional de Estadística (2021 c), en concreto el año 2019, el salario medio nacional y el salario medio de las actividades sanitarias y sociales eran un 58,32% y un 78,83%, respectivamente, más altos que el de los trabajadores del sector veterinario. Así, mientras el salario medio de las actividades sanitarias representaba en 2019 el 112,96% del salario medio nacional, el salario medio de las actividades veterinarias tan sólo alcanzaba el 63,16% del mismo.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Salario medio sector veterinario	15.472	15.239	14.864	14.285	13.363	13.259	13.249	13.765	14.754	15.410
Salario medio activ. sanitarias y sociales	26.331	26.058	25.104	24.804	24.826	25.824	25.955	26.076	26.851	27.557
Salario medio todas las actividades	22.790	22.899	22.726	22.698	22.858	23.106	23.156	23.647	24.009	24.396
Evolución sector veterinario	100,00%	98,49%	96,07%	92,33%	86,37%	85,69%	85,63%	88,96%	95,36%	99,60%
Evolución activ. sanitarias y sociales	100,00%	98,96%	95,34%	94,20%	94,29%	98,07%	98,57%	99,03%	101,97%	104,66%
Evolución todas las actividades	100,00%	100,48%	99,72%	99,59%	100,30%	101,39%	101,61%	103,76%	105,35%	107,05%

Tabla 14: Salario medio sector veterinario, actividades sanitarias y sociales y total España. Evolución de los salarios medios. Base 100 Año 2009.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c), Instituto Nacional de Estadística (2021 e)

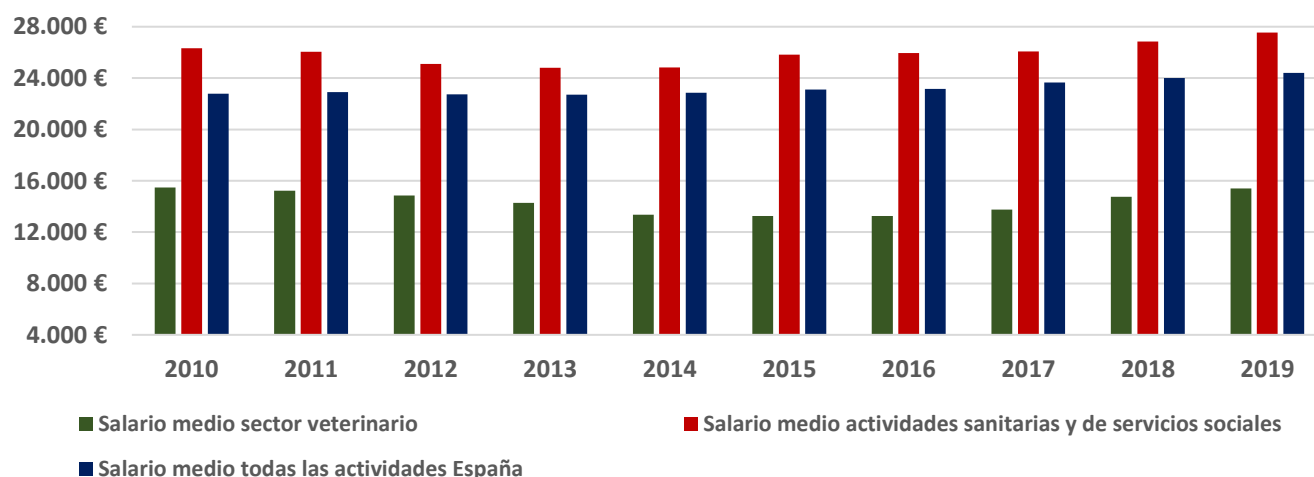


Fig. 10. Salario medio sector veterinario, actividades sanitarias y sociales y total España.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c), Instituto Nacional de Estadística (2021 e)

Tomando como base 100 los datos del año 2010, se evidencia de una manera notoria el quebranto salarial sufrido por las actividades veterinarias, cuyo salario medio en el año 2019, a pesar de la notable recuperación en ese mismo ejercicio, aún no había recuperado el existente antes de la crisis y representaba el 99,60% del que había en el 2010 (tabla 14, Fig. 11). Este

menoscabo en las retribuciones del factor trabajo en este sector está muy alejado de los descensos moderados que han padecido otras actividades como las administrativas, servicios auxiliares, servicios sociales, hostelería, etc. (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017). Además, hay que tener en cuenta que en ese mismo periodo el salario medio global subió un 7,05% y el de las actividades sanitarias un 4,66%.

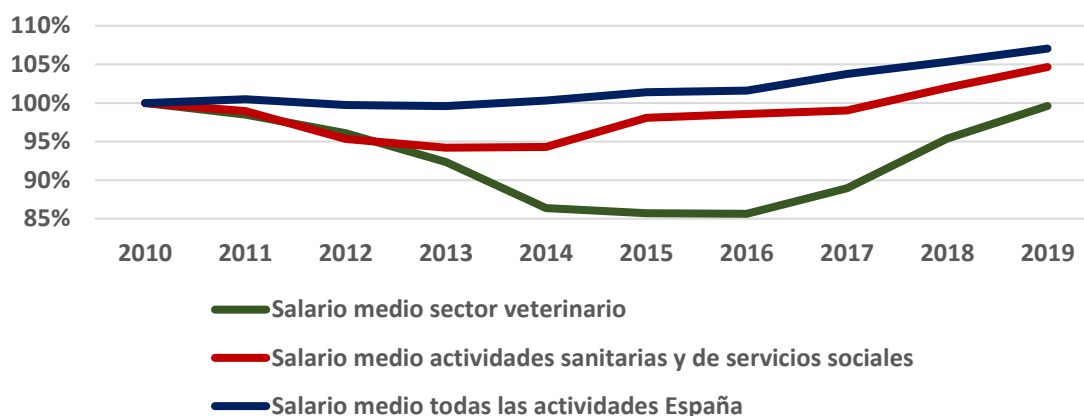


Fig. 11. Salario medio sector veterinario, actividades sanitarias y sociales y total España. Evolución de los salarios medios. Base 100 Año 2009.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c), Instituto Nacional de Estadística (2021 e)

Por otra parte, analizando la situación de manera global, atendiendo al nivel salarial de las actividades veterinarias con respecto al conjunto de actividades y ocupaciones, resulta realmente preocupante que, según datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral realizada por el Instituto Nacional de Estadística (2021 b), el salario medio neto mensual de este sector, con 1.138,18 euros, se encontraba a final de 2019 entre los de menor cuantía dentro del conjunto de actividades de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), al nivel de las actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento, los servicios sociales o la asistencia en establecimientos residenciales, representando esta cifra además prácticamente la mitad del salario medio de las actividades sanitarias (2.178,58 euros). En definitiva, parece bastante evidente que el salario medio anual de las actividades veterinarias se encuentra muy apartado y es bastante peor que el de la media nacional y el de las actividades sanitarias. Además, con respecto a su evolución en el periodo analizado, partiendo de una situación salarial mucho peor, a la par sufre un deterioro que es constante en el tiempo, ya que, por ejemplo, en los diez años del periodo analizado, el salario medio neto mensual del sector veterinario ha representado en promedio un 47,44% del de las actividades sanitarias.

En este marco, resulta interesante examinar la evolución de dos indicadores relacionados con el nivel de precariedad laboral, como son el porcentaje de trabajadores eventuales y el porcentaje de trabajadores no remunerados sobre el total de ocupados del sector (tabla 15, Fig. 12), cuyos datos para el sector se recogen por primera vez en este informe. Aunque en números absolutos, debido principalmente al aumento de ocupación en la última década, ambas cifras han aumentado, alcanzándose en 2019, con respecto a 2010, un 80,94% más de trabajadores eventuales y un 31,79% más de trabajadores no remunerados, lo cierto es que en términos relativos (indicador que aporta una mayor información a este respecto) han tenido un comportamiento muy diferente, pues, mientras el porcentaje de personal eventual es un 16,60% mayor en 2019 que en 2010, el de personal no remunerado ha caído un 15,07% en el mismo periodo.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Personal ocupado (media anual)	17.333	17.939	18.535	19.273	20.065	20.392	22.445	23.696	25.347	26.897
Personal eventual	1.574	1.607	1.762	2.361	2.285	1.758	2.511	2.697	2.700	2.848
Porcentaje de eventualidad sobre personal ocupado total	9,08%	8,96%	9,51%	12,25%	11,39%	8,62%	11,19%	11,38%	10,65%	10,59%
Variación anual		-1,35%	6,12%	28,86%	-7,04%	-24,30%	29,77%	1,74%	-6,41%	-0,60%
Variación acumulada		-1,35%	4,68%	34,90%	25,41%	-5,06%	23,20%	25,34%	17,30%	16,60%
Personal no remunerado	7.978	7.674	8.359	8.413	8.982	8.915	9.709	9.640	10.389	10.514
Porcentaje de personal no remunerado sobre personal ocupado total	46,03%	42,78%	45,10%	43,65%	44,76%	43,72%	43,26%	40,68%	40,99%	39,09%
Variación anual		-7,06%	5,42%	-3,21%	2,55%	-2,34%	-1,06%	-5,95%	0,75%	-4,63%
Variación acumulada		-7,06%	-2,02%	-5,16%	-2,74%	-5,02%	-6,02%	-11,61%	-10,95%	-15,07%

Tabla 15: Porcentaje de trabajadores eventuales y de trabajadores no remunerados sobre el total de ocupados. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

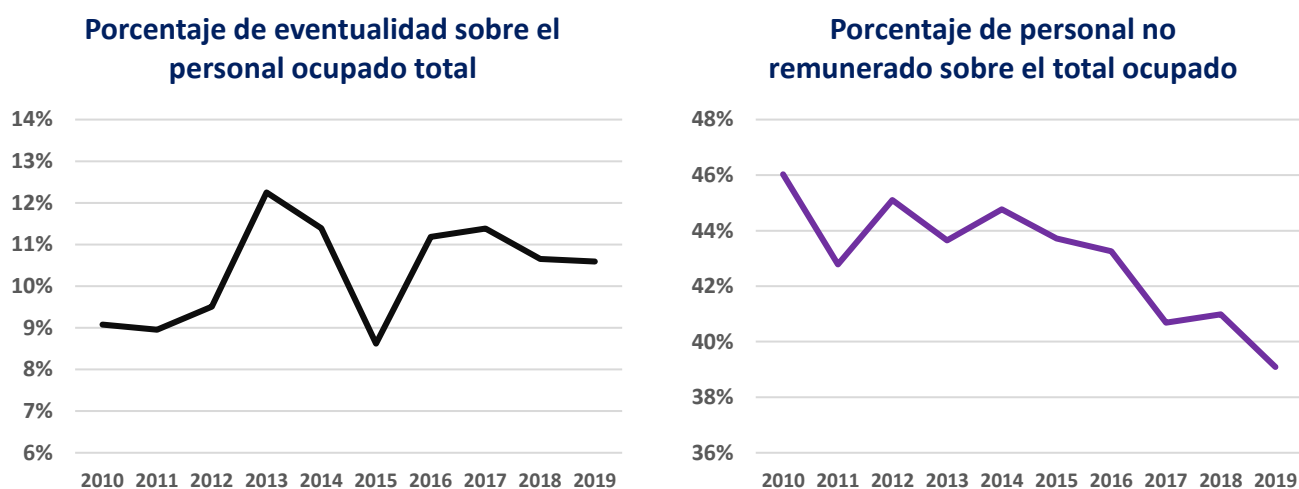


Fig. 12: Porcentaje de trabajadores eventuales y de trabajadores no remunerados sobre el total de ocupados. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

Evidentemente, el crecimiento del primer indicador resulta preocupante, pues la eventualidad, aunque sea relativamente baja en este sector (con medias anuales en torno al 10% sobre el total de ocupados está muy lejos de la de otros sectores de servicios como la sanidad o la educación), es un indicador de uso habitual para medir la precarización laboral (en el sector veterinario las causas más probables de esta eventualidad pueden derivarse de las bajas por maternidad o paternidad, la temporalidad que puede engendrarse tras cubrir picos de trabajo

en zonas turísticas y, en determinados casos, por el ejercicio de mala praxis empresarial). Sin embargo, el descenso del porcentaje de personal no remunerado, en un sector que está muy caracterizado por el autoempleo, se constituye en un buen indicio de que paulatinamente se está adquiriendo la suficiente fortaleza como para que un mayor número de profesionales vayan mejorando sus condiciones laborales y salariales.

Por otra parte, el incremento del número de empleados remunerados, al que se ha hecho referencia anteriormente, parece estar asociado a un descenso de los salarios medios (tabla 16, Fig. 13), ya que, a medida que se ha ido incrementando el primer indicador, la segunda magnitud fue disminuyendo hasta el ejercicio 2016 y, aunque se ha recuperado entre 2017 y 2019, todavía se encuentra por debajo de su valor en 2010. Así, en el periodo que va de 2010 a 2019, el número de trabajadores remunerados aumentó, situándose en un 175,13% de los que existían en 2010, mientras que el salario medio llegó a caer en 2016 hasta el 85,63% del que había al comienzo del periodo analizado (sobre todo a partir del incremento impositivo del año 2012), encontrándose en 2019 en un 99,60% del existente en 2010. La conclusión evidente es que este contexto sólo se puede producir con la existencia de un mayor número de empleados a tiempo parcial, por un descenso de los salarios de los empleados a tiempo completo o a causa de las paulatinas jubilaciones de aquellos profesionales con mayores salarios.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Trabajadores remunerados	9.355	10.265	10.176	10.860	11.083	11.477	12.736	14.056	14.958	16.383
Salario medio (euros)	15.472	15.239	14.864	14.285	13.363	13.259	13.249	13.765	14.754	15.410
Evolución trab. remunerados	100,00%	109,73%	108,78%	116,09%	118,47%	122,68%	136,14%	150,25%	159,89%	175,13%
Evolución salario medio	100,00%	98,49%	96,07%	92,33%	86,37%	85,69%	85,63%	88,96%	95,36%	99,60%

Tabla 16: Evolución del número de trabajadores remunerados y salarios medios. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Base 100 Año 2009.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

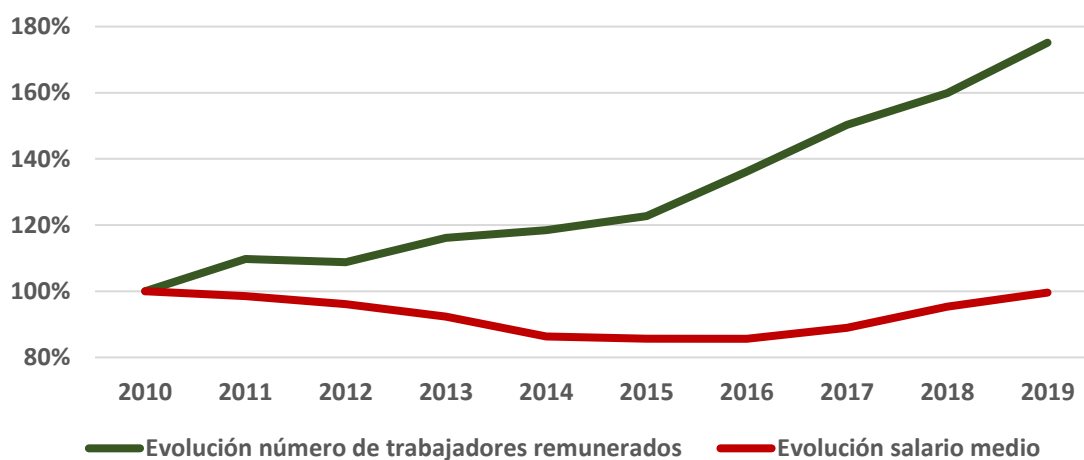


Fig. 13. Evolución del número de trabajadores remunerados y salarios medios. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Base 100 Año 2009.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

Tasa de estabilidad en el empleo

La tasa de estabilidad en el empleo es un indicador que mide la proporción del número de personas con contrato fijo sobre el número de remunerados totales. En el sector veterinario esta ratio se había ido incrementando hasta alcanzar un 84,30% en el ejercicio 2011, justo el último año completo en que la prestación de servicios veterinarios a animales de compañía disfrutó del tipo de gravamen reducido de IVA. A partir de ese momento, los decrementos en los siguientes años le hicieron descender hasta el 79,40% en 2014. Sin embargo, en el acumulado de los últimos ejercicios, alcanzando el techo del periodo en 2015 (84,64%), tras caer notablemente de nuevo en 2016, se ha recuperado moderadamente hasta alcanzar la cifra de 82,62% en 2019, un 1,76% menos que en 2010 (tabla 17, Fig. 14) y muy por encima de la media nacional, que desde 2009 se ha movido en valores que oscilan entre el 59% y el 64% (Gutiérrez-Aragón, 2020; Instituto Nacional de Estadística, 2021 c). La situación descrita apunta síntomas evidentes de que se trata de un sector con una fuerte resistencia a los efectos perniciosos de las crisis económicas. En este sentido, cabe destacar que el artículo 79.2 del Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios¹³, asumiendo la práctica habitual del sector, indica que todos los contratos para cubrir puestos de trabajo consolidados, excluyendo los contratos interinos para sustitución de personal, tendrán el carácter de indefinido.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Tasa de estabilidad	84,10%	84,30%	82,70%	78,30%	79,40%	84,68%	80,28%	80,81%	81,95%	82,62%
Variación anual		0,24%	-1,90%	-5,32%	1,40%	6,65%	-5,19%	0,66%	1,41%	0,81%
Variación acumulada		0,24%	-1,66%	-6,90%	-5,59%	0,69%	-4,54%	-3,91%	-2,56%	-1,76%

Tabla 17: Tasa de estabilidad en el empleo. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

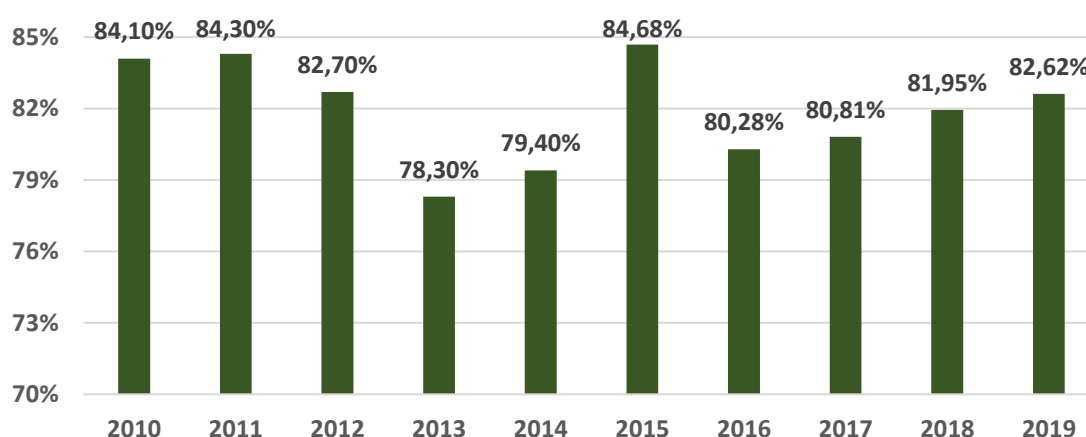


Fig. 14. Tasa de estabilidad en el empleo. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

¹³ Resolución de 3 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo Estatal de Centros y Servicios Veterinarios (BOE nº. 219, de 14 de agosto de 2020, pp. 69559-69614).

Productividad

El Instituto Nacional de Estadística (2016) mide la productividad en euros por persona ocupada de un sector como una ratio que divide el valor añadido a coste de los factores entre el número medio de ocupados. Es este uno de los indicadores que en el sector veterinario resultó más seriamente afectado, primero por la crisis económica y después por el cambio de tipo de gravamen del IVA en septiembre de 2012. Tomando como base el año 2010, tras unos descensos moderados, bastante habituales en un periodo de recesión económica, a partir del año 2012 las caídas de productividad se disparan hasta alcanzar un retroceso acumulado del 21,21% en 2014, lo que suponía una productividad media por trabajador de 4.186 euros menos que en 2010 (tabla 18, Fig. 14).

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Productividad (euros)	19.739	19.285	17.859	15.823	15.553	18.775	17.474	19.111	20.240	25.455
Variación anual productividad (€)		-454	-1.426	-2.036	-270	3.222	-1.301	1.637	1.129	5.215
Variación anual productividad (%)		-2,30%	-7,39%	-11,40%	-1,71%	20,72%	-6,93%	9,37%	5,91%	25,77%
Var. acumulada productividad (€)		-454	-1.880	-3.916	-4.186	-964	-2.265	-628	501	5.716
Var. acumulada productividad (%)		-2,30%	-9,52%	-19,84%	-21,21%	-4,88%	-11,47%	-3,18%	2,54%	28,96%

Tabla 18: Evolución de la productividad en euros por persona ocupada. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

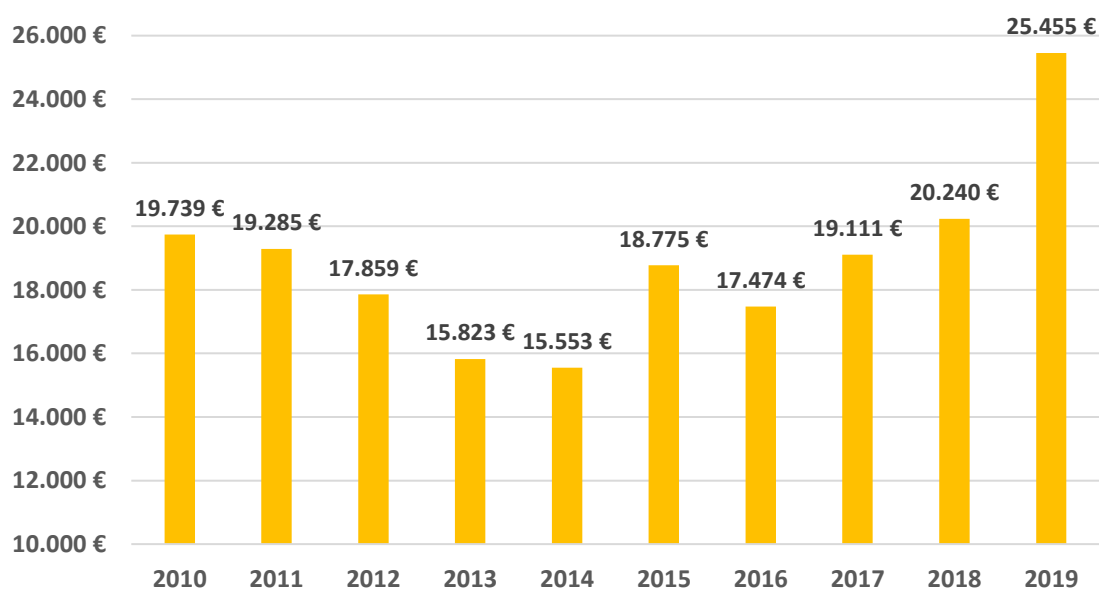


Fig. 15. Evolución de la productividad en euros por persona ocupada. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

Obviamente, en el comportamiento recesivo de este indicador durante ese periodo influyó en gran medida, entre otras causas, la bajada de los precios de los servicios veterinarios tras la subida impositiva. Por otra parte, resulta lógico que, si los ingresos por facturación disminuían y al mismo tiempo aumentaba el número de empleados ocupados, la productividad por empleado fuese disminuyendo. Los graves deterioros de la productividad del sector veterinario en los ejercicios 2012 y 2013 (con unos descensos, respectivamente, de 7,39% y 11,40%) emanan principalmente del cambio impositivo en el IVA, al provocar una reducción de sus ingresos de una forma considerable que provocó unos serios deterioros en las cifras económico-financieras de un sector que hasta esa coyuntura era uno de los que había resistido mejor la crisis económica (Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018; Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020 a; Gutiérrez-Aragón, 2020). A partir de 2015, al mejorar de forma sustancial la situación económica-financiera del sector veterinario, tal y como se ha señalado anteriormente en el análisis de la evolución de otros de sus indicadores, la productividad en euros por persona ocupada crece de forma notable (a pesar de los altibajos) hasta situarse con 20.240 euros por trabajador en 2018, por primera vez, por encima de la cifra alcanzada en 2010 (501 euros más, un 5,91% mayor que aquella). En 2019, un ejercicio económicamente muy bueno para el sector veterinario, la productividad alcanzó los 25.455 euros por trabajador, un 28,56% y 5.716 euros más que en 2010.

Relacionando la evolución del valor añadido a coste de los factores, la productividad por empleado ocupado y el número de empleados ocupados en el sector (tabla 19, Fig. 16), es posible verificar de forma clara la relación inversa que existía en el sector en el periodo correspondiente a la crisis económica y los ejercicios posteriores a la subida del IVA a los servicios veterinarios prestados a animales de compañía (principalmente 2013 y 2014) entre algunos de los indicadores y ratios económico-financieros y el número de personas ocupadas, reduciéndose progresivamente los primeros a medida que aumentan las segundas. Así, mientras la ocupación alcanzaba en 2014 un 115,76% con respecto a 2010, el valor añadido a precios de mercado se situaba en un 87,66% y la productividad por persona ocupada en un 78,79% en relación al mismo ejercicio.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Valor añadido (miles de euros)	342.136	336.470	319.496	293.238	299.909	382.848	392.190	444.035	513.010	684.654
Evolución del valor añadido	100,00%	98,34%	93,38%	85,71%	87,66%	111,90%	114,63%	129,78%	149,94%	200,11%
Productividad (euros/ocupado)	19.739	19.285	17.859	15.823	15.553	18.775	17.474	19.111	20.240	25.455
Evolución de la productividad	100,00%	97,70%	90,48%	80,16%	78,79%	95,12%	88,53%	96,82%	102,54%	128,96%
Número de ocupados	17.333	17.939	18.535	19.273	20.065	20.392	22.445	23.696	25.347	26.897
Evolución de ocupados	100,00%	103,50%	106,93%	111,19%	115,76%	117,65%	129,49%	136,71%	146,24%	155,18%

Tabla 19: Comparativa de la evolución del valor añadido a coste de los factores, la productividad por empleado ocupado y el número de empleados ocupados. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Base 100 Año 2009.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

Obviamente, un sector que reducía el valor añadido generado y la productividad por empleado al mismo tiempo que se contrataba un mayor número de trabajadores, sólo lo podía hacer aumentando la precarización de los mismos. La posterior mejora del valor añadido del sector (200,11% en 2019 con respecto a 2010) y, en menor medida, de la productividad (128,96%), en un sector que ha seguido incrementando el número de empleados (155,18% en 2019 con respecto a 2010), no ha servido para paliar el problema de la precarización laboral, tal y como se ha apuntado en anteriores epígrafes de este mismo documento.

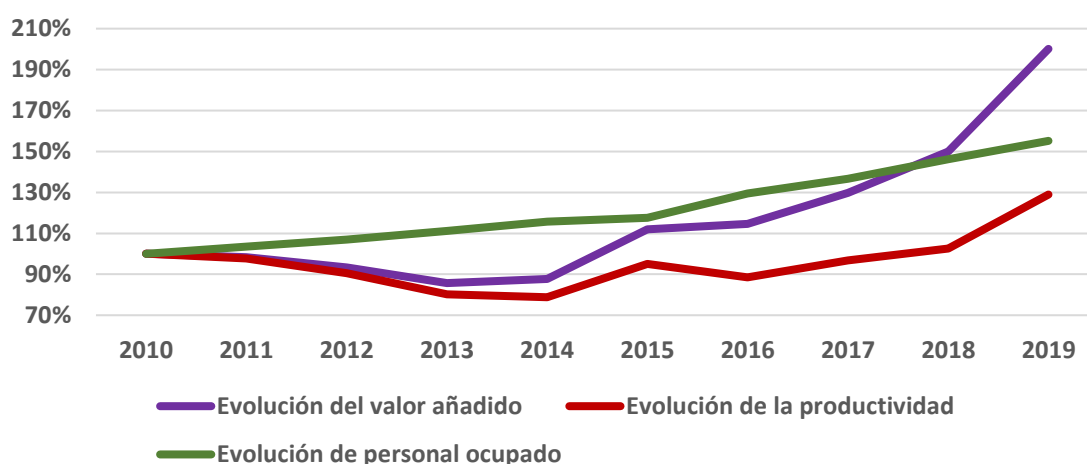


Fig. 16. Comparativa de la evolución del valor añadido a coste de los factores, la productividad por empleado ocupado y el número de empleados ocupados. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Base 100 Año 2009.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

	2015	2016	2017	2018	2019
Valor añadido a coste de los factores (miles de euros)	382.848	392.190	444.035	513.010	684.654
Personal remunerado equivalente a tiempo completo	9.719	10.225	11.359	12.258	13.535
Productividad por trabajador equivalente a tiempo completo	39.392	38.356	39.091	41.851	50.584
Variación anual (euros)		-1.036	735	2.760	8.733
Variación anual (porcentaje)		-2,63%	1,92%	7,06%	20,87%
Variación acumulada (euros)		-1.036	-301	2.459	11.192
Variación acumulada (porcentaje)		-2,63%	-0,76%	6,24%	28,41%

Tabla 20: Productividad por trabajador equivalente a tiempo completo. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

Por otra parte, desde que en el año 2015 el Instituto Nacional de Estadística decidió ofrecer para cada sector el dato del personal remunerado equivalente a tiempo completo resulta posible calcular la productividad por trabajador equivalente a tiempo completo (tabla 20),

dividiendo la cifra del valor añadido a coste de los factores del sector entre la del referido personal remunerado equivalente a tiempo completo. Esta cifra de productividad ofrece un dato que resulta muy interesante en términos de rendimiento y eficiencia empresarial, pues, en la práctica, la que ofrece el Instituto Nacional de Estadística en función del todo el personal ocupado produce una visión sesgada de lo que verdaderamente puede aportar a su empresa un trabajador a tiempo completo. Este nuevo indicador, menos afectado en su medida por variaciones anuales más extremas, ofrece una visión mucho más equilibrada y fiel a la realidad. En 2015 alcanzaba los 39.392 euros por trabajador equivalente a tiempo completo, llegando, tras un magnífico ejercicio 2019, a los 50.584 euros al final de ese año, un 20,87% más.

Cargas sociales

Bajo la denominación de cargas sociales el Instituto Nacional de Estadística (2016) recoge las contribuciones reglamentarias a la Seguridad Social a cargo de la empresa de todo el sector. En este indicador se incluyen las cuotas que la empresa paga a la Seguridad Social por las diversas prestaciones que esta realiza (vejez, invalidez, enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, enfermedades profesionales, desempleo y asignaciones familiares). Esta magnitud mantuvo cierta estabilidad en los años de la crisis (el acumulado entre 2010 y 2014 tan sólo descendió un 1,91%), para, a partir de ese ejercicio y, a la par que mejoraban sustancialmente otros indicadores económico-financieros del sector, tal y como se ha señalado anteriormente, incrementarse de forma muy notable, hasta alcanzar en 2019 una cifra un 111,13% superior a la existente al comienzo del periodo analizado en este informe (tabla 21, Fig. 17).

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Cargas sociales	34.481	35.649	33.790	35.243	33.824	42.649	45.750	53.661	64.374	72.800
Variación anual		3,39%	-5,21%	4,30%	-4,03%	26,09%	7,27%	17,29%	19,96%	13,09%
Variación acumulada		3,39%	-2,00%	2,21%	-1,91%	23,69%	32,68%	55,62%	86,69%	111,13%

Tabla 21: Cargas sociales (Cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de las empresas) (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

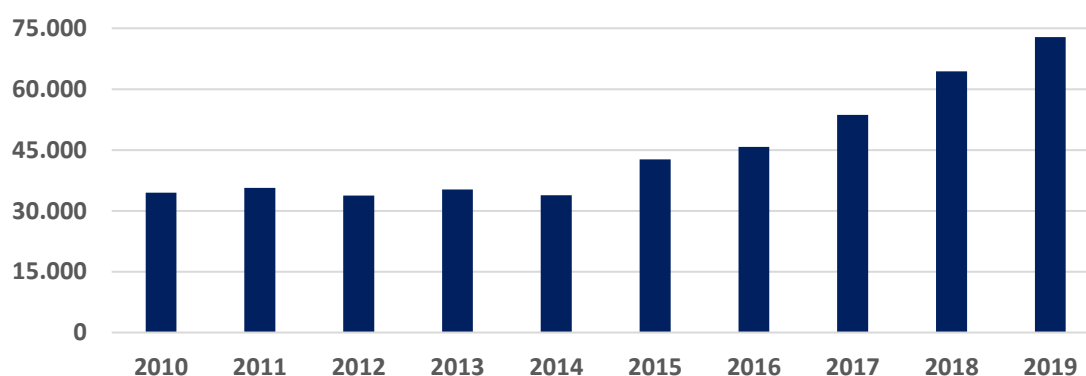


Fig. 17. Cargas sociales (Cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de las empresas) (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019 c)

Número de empresas. Indicadores relacionados

El número de empresas del sector veterinario (tabla 22, Fig. 18) ha venido incrementándose a lo largo del periodo analizado de una forma constante hasta alcanzar las 11.084 en el año 2019, con un aumento muy destacado (12,81%, 1.202 empresas más) en el año 2016 y con tan sólo un ejercicio en el que su número se vio reducido (71 empresas menos en 2017). En el total del periodo se ha incrementado en 3.204 unidades el número de empresas en funcionamiento, lo cual suponía en 2019 un 40,66% más que 2010.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Número de empresas	7.880	8.001	8.288	8.613	8.885	9.383	10.585	10.514	10.782	11.084
Variación anual (número)		121	287	325	272	498	1.202	-71	268	302
Variación anual (porcentaje)		1,54%	3,59%	3,92%	3,16%	5,60%	12,81%	-0,67%	2,55%	2,80%
Variación acumulada (nº)		121	408	733	1.005	1.503	2.705	2.634	2.902	3.204
Variación acumulada (%)		1,54%	5,18%	9,30%	12,75%	19,07%	34,33%	33,43%	36,83%	40,66%

Tabla 22: Número de empresas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

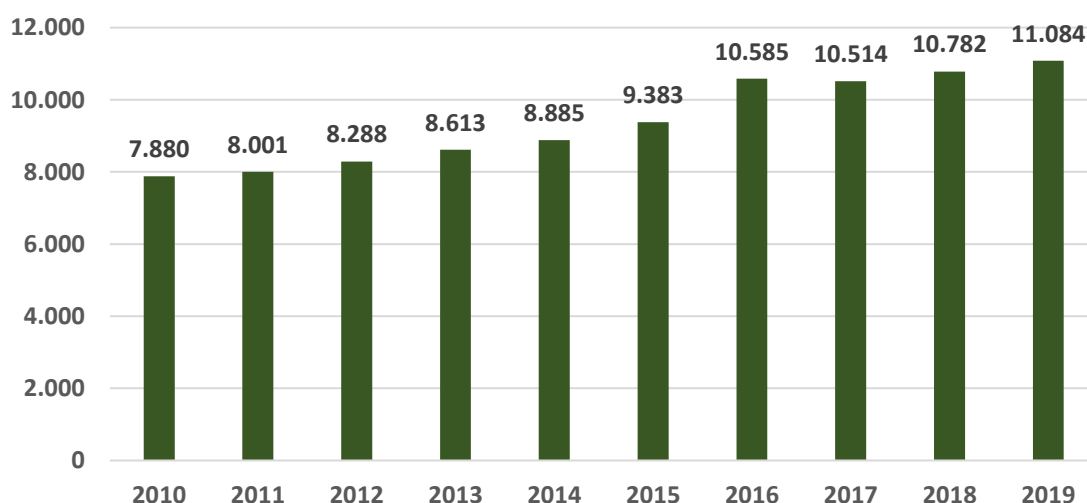


Fig. 18. Número de empresas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

Detrás de este significativo crecimiento en términos absolutos del número de empresas en funcionamiento en el sector se oculta, sin embargo, un efecto bastante pernicioso para la salud laboral del sector. La disminución de los salarios y el aumento de la eventualidad en los peores años de la crisis provocaron un aumento extraordinario del autoempleo, por lo que al final del año 2019 el 57,49% de las empresas con actividad veterinaria estaba formada por una

única persona (tabla 23), habiéndose incrementado las empresas con esta dimensión un 49,02% desde 2010. A su vez, las empresas que empleaban de 2 a 19 personas suponen un 41,85% del total, habiendo aumentado un 29,83% en el mismo periodo (este incremento es casi 20 puntos porcentuales menos que el de las empresas unipersonales). Por su parte, el número de empresas grandes, de hasta 250 empleados, ha aumentado un 135,48% desde 2010, pero en conjunto se trata de un número de compañías relativamente pequeño, un 0,66% del total. En definitiva, la evolución de estos ratios muestran la gran tendencia a la fragmentación (el 99,34% de las empresas tienen menos de 20 empleados), lo cual, al igual que en cualquier otro sector, puede ser, una vez se consiga ir disminuyendo dicha atomización, una potencial oportunidad para mejorar de forma progresiva la calidad del servicio prestado.

	2010	2010 (%)	2019	2019 (%)	2010-2019
Una sola persona ocupada	4.276	54,26%	6.372	57,49%	49,02%
De 2 a 19 personas	3.573	45,34%	4.639	41,85%	29,83%
De 20 a 249 personas	31	0,39%	73	0,66%	135,48%
TOTAL	7.880	100,00%	11.084	100,00%	40,66%

Tabla 23: Empresas veterinarias en función del número de personas empleadas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

Lamentablemente, debido a uno de los diversos cambios metodológicos que introduce en sus métricas el Instituto Nacional de Estadística, desde 2015 se han dejado de ofrecer los datos de las empresas de 2 a 4 empleados, por lo que no se puede saber a ciencia cierta cuántas de estas se encontraban en 2018 entre las que componían el grupo de 2 a 19 empleados. En 2010 el Instituto Nacional de Estadística sí ofrecía este dato y de las 3.573 empresas que componían este grupo, 2.936 (82,17%) tenían entre 2 y 4 empleados, suponiendo un 37,26% del total las empresas y confirmando, como el resto de indicadores, la tendencia del sector al pequeño tamaño en general de sus empresas.

Si se examinan los datos que el Instituto Nacional de Estadística ofrece desagregados en función del tamaño de la empresa sobre las principales magnitudes económicas del sector veterinario que se han analizado anteriormente en el presente informe (tablas 24 y 25, Fig. 19), se pueden obtener interesantes revelaciones sobre la estructura económica del sector. En concreto, de los datos del ejercicio 2019, el último de los que se ofrecen cifras en el momento de elaborar el presente informe, se puede deducir en primer término que el 97,66% de las empresas del sector tienen menos de 10 empleados y generan el 64,18% de la cifra total de negocio (evidenciando la gran fragmentación a la que se ha hecho referencia). Por otro lado, las empresas de 2 a 9 empleados parecen ser las más dinámicas dentro del sector, pues representando el 40,18% del total de empresas, generan el 48,72% de la cifra de negocio, el 46,76% del valor de la producción, el 45,25% del valor añadido, el 52,50% del total de compras de bienes y servicios, el 44,18% de la inversión en activos materiales y el 57,34% de los gastos de personal. También resulta muy significativo que el 98,06% del excedente bruto de explotación se origine en la actividad de las empresas con menos de 20 empleados, confirmando el poco peso real que tienen las empresas más grandes en este sector.

	Número de empresas	Cifra de negocios	Valor de la producción	Valor añadido a coste de los factores	Excedente bruto de explotación	Total de compras de bienes y servicios	Inversión en activos materiales	Gastos de personal	Personal ocupado	Personal remunerado
TOTAL	11.084	1.437.102	1.079.490	684.654	359.399	775.724	59.601	325.255	26.897	16.383
1 persona ocupada	6.372	222.119	177.433	124.076	116.582	99.006	21.487	7.494	6.159	340
De 2 a 9 empleados	4.453	700.176	504.749	309.837	123.334	407.281	26.331	186.503	15.035	10.509
De 10 a 19 empleados	186	346.519	262.985	159.806	112.516	188.277	5.465	47.290	2.384	2.248
De 20 a 49 empleados	56	89.229	70.970	46.716	8.501	44.245	4.507	38.215	1.587	1.557
De 50 a 249 empleados	17	79.061	63.353	44.220	-1.534	36.915	1.811	45.754	1.733	1.729

Tabla 24: Principales magnitudes económicas según tamaño (por personal ocupado). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2019. Unidades: empresas, miles de euros, personas.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

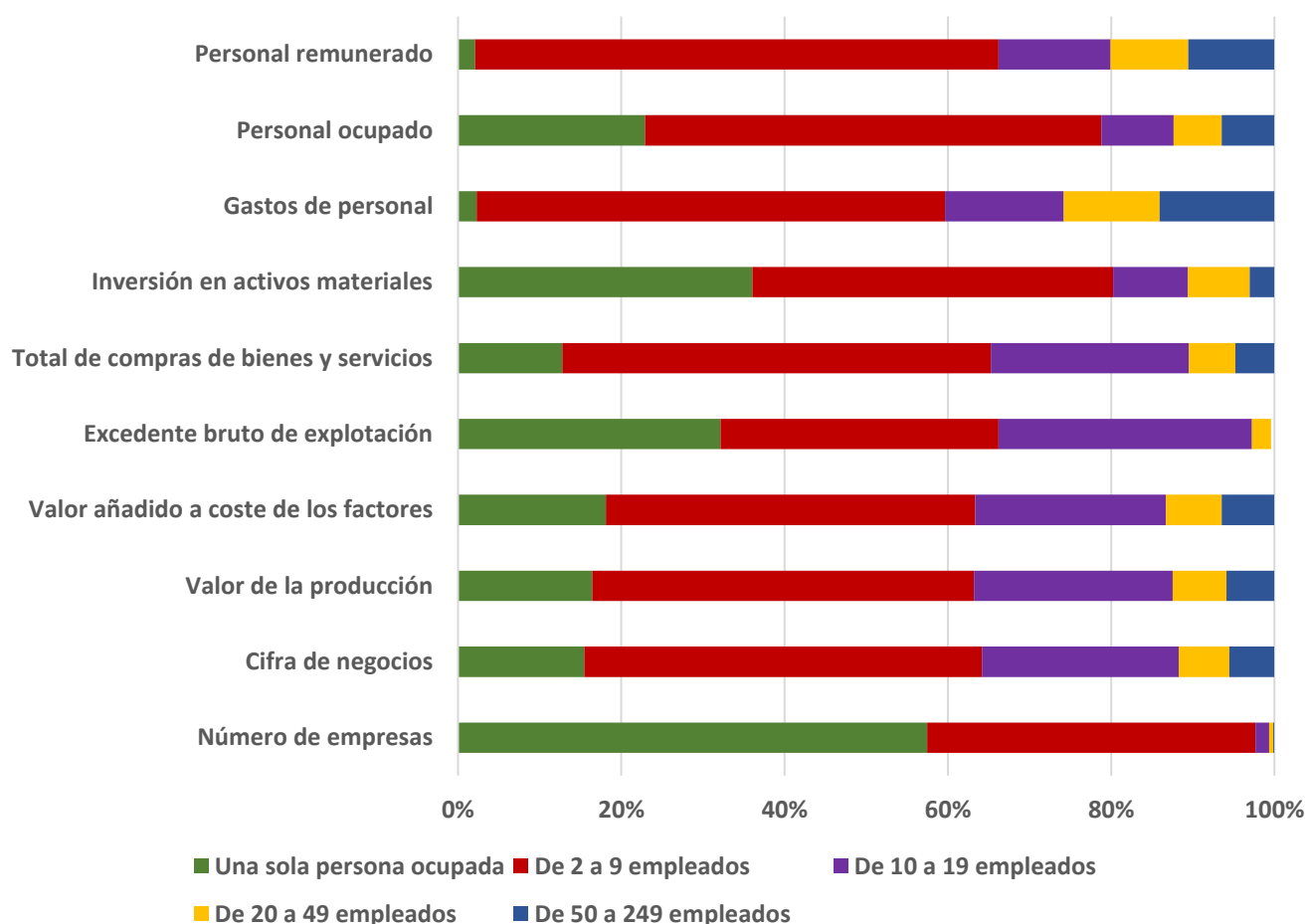


Fig. 19. Porcentajes según tamaño (por personal ocupado) de las principales magnitudes económicas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2019.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

	Número de empresas	Cifra de negocios	Valor de la producción	Valor añadido a coste de los factores	Excedente bruto de explotación	Total de compras de bienes y servicios	Inversión en activos materiales	Gastos de personal	Personal ocupado	Personal remunerado
1 persona ocupada	57,49%	15,46%	16,44%	18,12%	32,44%	12,76%	36,05%	2,30%	22,90%	2,08%
De 2 a 9 empleados	40,18%	48,72%	46,76%	45,25%	34,32%	52,50%	44,18%	57,34%	55,90%	64,15%
De 10 a 19 empleados	1,68%	24,11%	24,36%	23,34%	31,31%	24,27%	9,17%	14,54%	8,86%	13,72%
De 20 a 49 empleados	0,51%	6,21%	6,57%	6,82%	2,37%	5,70%	7,56%	11,75%	5,90%	9,50%
De 50 a 249 empleados	0,15%	5,50%	5,87%	6,46%	-0,43%	4,76%	3,04%	14,07%	6,44%	10,55%

Tabla 25: Porcentajes según tamaño (por personal ocupado) de las principales magnitudes económicas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2019.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

Una comparativa que resulta especialmente interesante hacer es la que relaciona el personal ocupado con el personal remunerado y no remunerado en función del tamaño de las empresas veterinarias (tabla 26, Fig. 20). De este cotejo se puede inferir que las empresas con un solo empleado, representando el 22,90% del personal ocupado, por un lado, tan solo mantienen el 2,08% del total del personal remunerado del sector, y, por otro, sustentan al 55,35% del total del personal no remunerado (cifra que llega a alcanzar el 98,39% si se toma el dato del total de empresas de menos de 10 empleados).

	Personal ocupado	%	Personal remunerado	%	Personal no remunerado	%
Una sola persona ocupada	6.159	22,90%	340	2,08%	5.819	55,35%
De 2 a 9 empleados	15.035	55,90%	10.509	64,15%	4.526	43,05%
De 10 a 19 empleados	2.384	8,86%	2.248	13,72%	136	1,29%
De 20 a 49 empleados	1.587	5,90%	1.557	9,50%	30	0,29%
De 50 a 249 empleados	1.733	6,44%	1.729	10,55%	4	0,04%

Tabla 26: Comparativa entre personal ocupado, remunerado y no remunerado en función del número de personas empleadas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2019.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

Estos datos, a falta de otros que pudieran rebatir esta hipótesis, parecen confirmar que, en la mayor parte de este tipo de empresas con una sola persona ocupada, esta persona sea un profesional que regenta su propio negocio en régimen de autónomos de la Seguridad Social (de hecho, el 94,48% del personal que presta sus servicios en empresas con una sola persona ocupada es no remunerado, cifra que baja al 30,10% en empresas de 2 a 9 empleados, al 5,70% en empresas de 10 a 19 empleados y al 1,89% en empresas de 20 a 49 empleados). Por

otra parte, evidentemente, la mayor parte del personal remunerado (64,15% del total del sector) se encuentra en el mismo tipo de empresa (de 2 a 9 trabajadores) donde se emplea el mayor número del personal ocupado (55,90%). En las empresas de mayor tamaño, a partir de 20 trabajadores, se emplea el 12,34% del personal ocupado, representando el 20,66% del personal remunerado del sector, lo cual es indicativo de que, como en cualquier otro sector, en este, a mayor tamaño, existe una mayor capacidad de las empresas para destinar partidas a costes de personal.

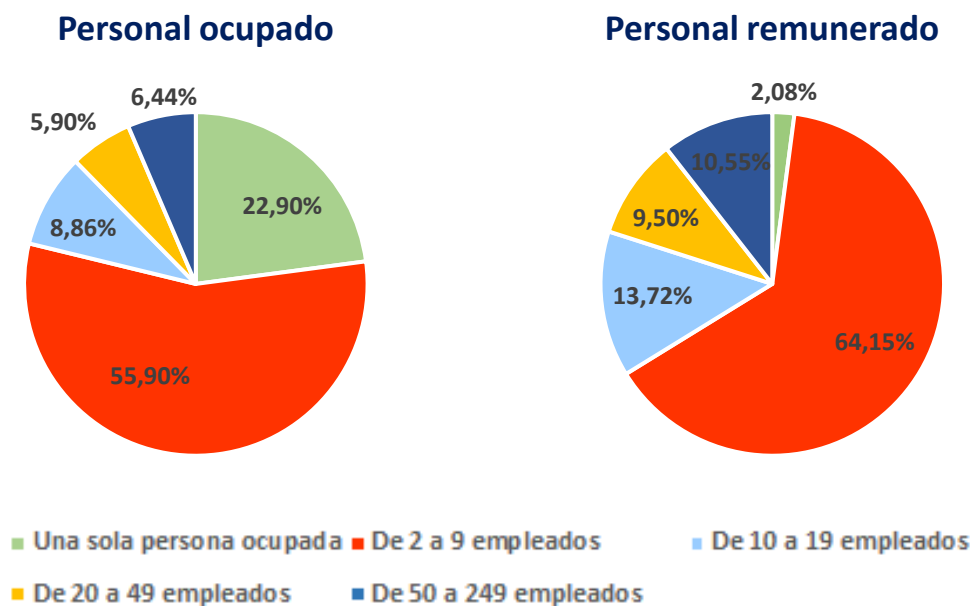


Fig. 20. Comparativa entre personal ocupado y remunerado en función del número de personas empleadas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2019.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

Por último, si se analiza el excedente bruto de explotación por empresa en función del número de personas empleadas (tabla 27, Fig. 21), ratio que puede servir de orientación para medir el rendimiento empresarial que ha de servir para remunerar al capital (pues representa el remanente del valor añadido una vez remunerado el factor trabajo), y cuya media en el sector es de 32.425 euros por empresa, se advierte que este se incrementa de forma muy notoria a medida que las empresas tienen mayor tamaño o emplean un mayor número de trabajadores, creciendo de manera progresiva de los 18.296 euros por empresa en aquellas con un solo empleado a los 151.804 euros por empresa en las que tienen de 20 a 49 empleados, siendo esta una de las razones por las que sería muy aconsejable que las empresas del sector debieran intentar ganar tamaño. En los datos correspondientes a 2019 se dan dos cifras que pueden resultar pueden llevar a equívoco. Por un lado, el excedente bruto de explotación de las empresas de 10 a 19 empleados es excesivo en comparación con las cifras de este grupo en ejercicios anteriores (y probablemente se deba a que muy pocas empresas o, incluso, una sola de ellas haya tenido unos resultados extraordinarios que distorsionen la media). De la misma manera, para empresas de más de 50 empleados el indicador es negativo, probablemente de forma coyuntural, debido a los malos datos financieros concretos de alguna de las solo 17 empresas de este tamaño que recoge la estadística. De hecho, como se puede observar en la tabla, el año 2017 el excedente bruto de explotación por empresa para esta dimensión había alcanzado los 225.875 euros, respetando la tendencia natural de este indicador. Por todo ello, este análisis debe ser considerado ciertas reservas, ya que parece evidente la existencia de

determinadas circunstancias que distorsionan los resultados del ejercicio 2019. En este sentido, aun habiéndose recogido los datos con el fin de permitir llevar a cabo un seguimiento en función de los resultados de informes anteriores, resulta recomendable considerar con mucha cautela los datos de este ejercicio concreto y esperar a los resultados de posteriores ejercicios para poder sacar conclusiones con respecto a este particular.

	Número de empresas	Excedente bruto de explotación (miles de euros)	Excedente bruto de explotación por empresa 2019	Excedente bruto de explotación por empresa 2017
TOTAL	11.084	359.399	32.425	20.473
Una sola persona ocupada	6.372	116.582	18.296	17.060
De 2 a 9 empleados	4.453	123.334	27.697	22.787
De 10 a 19 empleados	186	112.516	604.925	46.858
De 20 a 49 empleados	56	8.501	151.804	113.407
De 50 a 249 empleados	17	-1.534	-90.235	225.875

Tabla 27: Excedente bruto de explotación por empresa en función del número de personas empleadas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2019. Unidades: empresas, miles de euros, euros. Se recoge también los datos de 2017.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

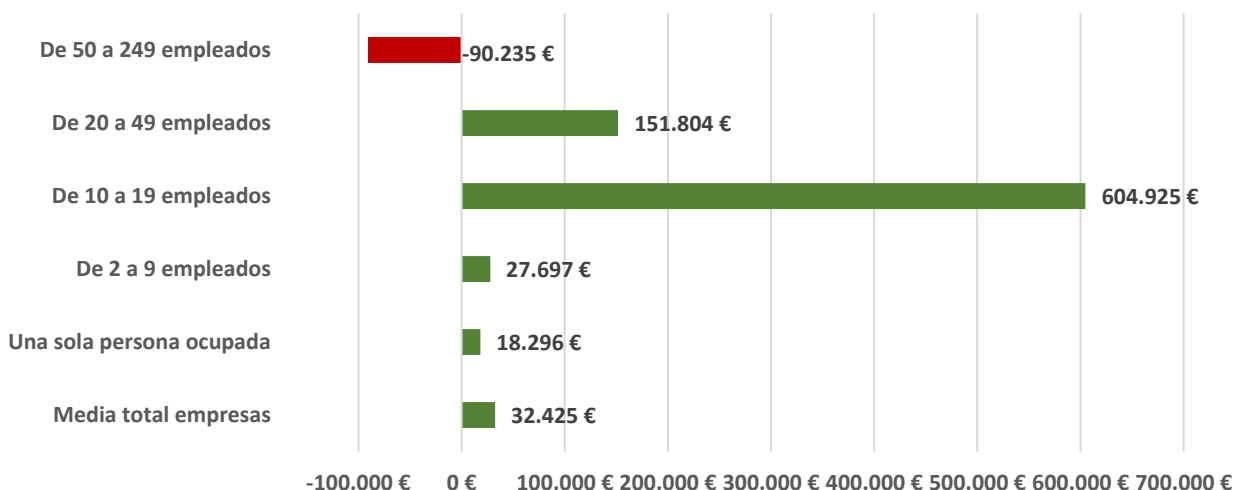


Fig. 21. Excedente bruto de explotación por empresa en función del número de personas empleadas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2019.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

Otro de los argumentos a favor de esta tesis se puede encontrar al confrontar los datos relativos a la productividad por empleado (valor añadido a coste de los factores por persona) y el gasto medio por persona remunerada (tabla 28, Fig. 22), ya que el ratio resultante revela el valor añadido que genera cada trabajador remunerado con relación a cada euro empleado en gastos de personal (salarios más cotizaciones sociales, principalmente). Como se puede observar, la media de este indicador, que ofrece una medida de la productividad del factor

trabajo, es de 1,28 para el total del sector, lo que significa que, por cada euro empleado en remunerar trabajadores se obtienen 1,28 euros de valor añadido, es decir, se genera un remanente de 28 céntimos de euro sobre el coste de personal. Este ratio es menor que 1 en las empresas en que sólo hay una persona ocupada (y, en este caso particular, remunerada), en concreto 0,91, lo cual es señal de que, en este tipo de empresas, por cada euro empleado en remunerar trabajadores se generan 9 céntimos de euros menos de valor añadido, situación nada recomendable desde un punto de vista financiero. Conviene tener presente que, por lógica, la totalidad de las personas ocupadas en estas empresas son necesariamente veterinarios, y, por lo tanto, ocupan las posiciones más elevadas dentro de los rangos retributivos del sector, lo cual debe influir en el deficiente valor del indicador para este grupo concreto de empresas (de hecho, el gasto medio por persona remunerada en este grupo es, con diferencia, el más alto de todos ellos).

	Productividad	Gastos de personal medios	Ratio productividad vs. gasto personal
TOTAL	25.455	19.854	1,28
Una sola persona ocupada	20.146	22.060	0,91
De 2 a 9 empleados	20.608	17.746	1,16
De 10 a 19 empleados	67.030	21.041	3,19
De 20 a 49 empleados	29.444	24.540	1,20
De 50 a 249 empleados	25.522	26.468	0,96

Tabla 28: Valor añadido que genera cada trabajador remunerado por cada euro empleado en gastos de personal en función del número de personas empleadas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2019.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

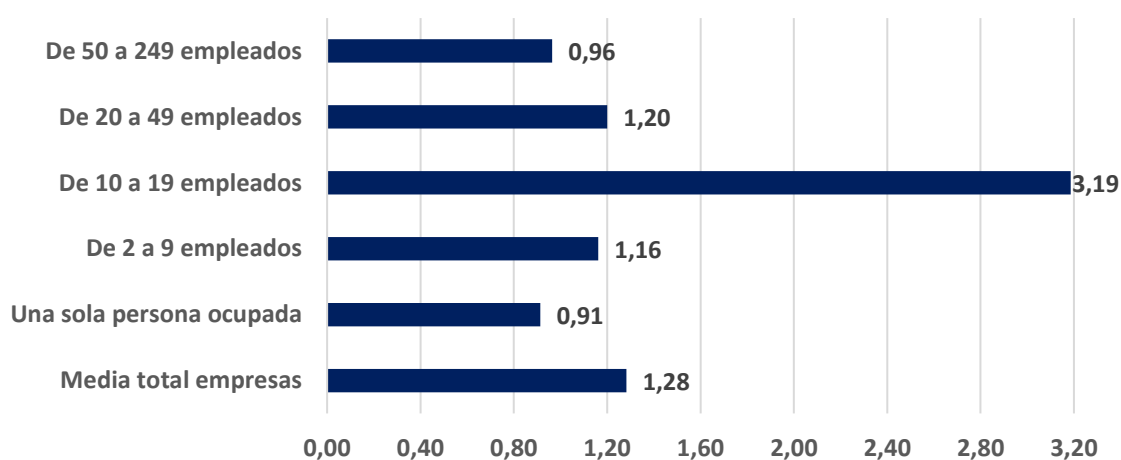


Fig. 22. Valor añadido que genera cada trabajador remunerado por cada euro empleado en gastos de personal en función del número de personas empleadas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2019.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 c)

El mejor ratio se encuentra en las empresas de 10 a 19 empleados (aunque también puede ser un dato en cierto modo equívoco, ya que, como se ha apuntado anteriormente el excedente bruto de explotación de este grupo de empresas es mucho más grande si se le compara con ejercicios anteriores, probablemente debido a la consecución de unos excelentes resultados extraordinarios por parte de una empresa o de un grupo de ellas). Obviamente, a medida que las empresas son más grandes y tienen un mayor número de empleados, este indicador tiende a crecer, llegando a 3,19 en las empresas de 10 a 19 empleados (el año anterior, dato más fiable, como se acaba de advertir, era de 1,15, lo que significaba 15 céntimos de adición en el valor añadido por cada euro empleado en gasto de personal) y 1,20 en las empresas de 20 a 49 empleados. El ratio en las empresas más grandes, las de más de 50 empleados, es más pequeño debido a que su productividad es menor que la que presentan las empresas de 20 a 49 empleados (probablemente a causa de la existencia de un mayor número de empleados de soporte o no productivos, como administrativos, contables o gerentes, por ejemplo). Además, el ratio de 2019 para estas empresas es menor que la unidad (0,96), probablemente debido a los malos datos financieros concretos de alguna de las escasas empresas de este tamaño del sector, que han hecho descender de forma circunstancial este dato (p.e. el ratio de 2017 para las empresas de más de 50 empleados fue 1,08).

Un indicador interesante relacionado con el tamaño de las empresas veterinarias es el relativo a los ingresos por empleado en función del número total de trabajadores. La Federation of Veterinarians in Europe (2019) recoge en el estudio realizado sobre España los datos sobre los ingresos antes de impuestos (excluido el IVA) en empresas hasta 30 trabajadores (no ofrece, lamentablemente, datos de empresas de mayor tamaño) (tabla 29, Fig. 23). Partiendo de una media de 42.642 euros de ingresos en las empresas veterinarias unipersonales, estos se doblan en las empresas con dos trabajadores, se triplican en las de 3 a 5 empleados, se multiplican por 7 en las de 6 a 10 empleados y por 15 en las de 11 a 30 empleados. Teniendo en cuenta esas cifras, se puede calcular el ratio de ingresos medios por trabajador que ofrece una empresa en función de su número de empleados (tabla 29, Fig. 24). Este ratio prácticamente se mantiene en las empresas de 2 empleados con respecto a la empresa unipersonal (un 0,18% más), pero experimenta caídas bastante considerables, entre un 11,85% y un 26,53%, a medida que las empresas tienen más trabajadores contratados, probablemente debido a que muchos de estos son empleados no productivos, pero necesarios para la actividad en función del tamaño de las empresas.

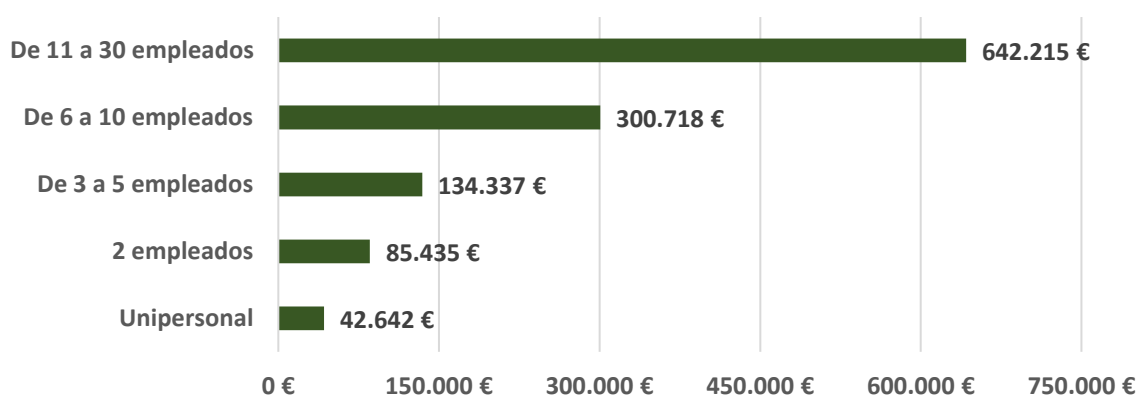


Fig. 23. Ingresos medios por empresa en función del tamaño de la empresa (número de empleados). Euros.
Fuente: Federation of Veterinarians in Europe (2019)

	UNIPERSONAL	2 EMPLEADOS	DE 3 A 5 EMPLEADOS	DE 6 A 10 EMPLEADOS	DE 11 A 30 EMPLEADOS
Ingresos medios empresa	42.642	85.435	134.337	300.718	642.215
Incremento ingresos sobre empresa unipersonal		100,35%	215,03%	605,22%	1.406,06%
Ingresos por trabajador	42.642	42.718	33.584	37.590	31.328
Variación ingresos por trabajador sobre empresa unipersonal		0,18%	-21,24%	-11,85%	-26,53%

Tabla 29: Ingresos medios por empresa en función del tamaño de la empresa (número de empleados). Euros.

Fuente: Federation of Veterinarians in Europe (2019)

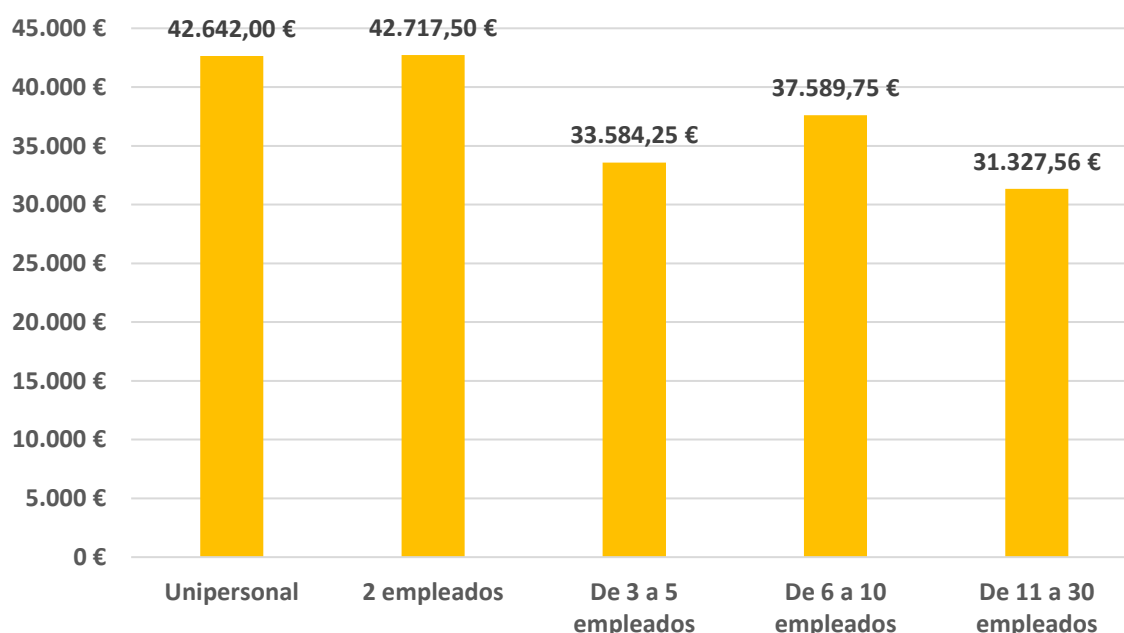


Fig. 24. Ingresos medios de una empresa por trabajador en función del tamaño de la empresa (número de empleados). Euros.

Fuente: Federation of Veterinarians in Europe (2019)

4.2. Análisis sociodemográfico del sector veterinario

La profesión veterinaria ha venido disfrutando en el transcurso de las últimas décadas de una progresiva feminización. Este debería ser uno de los valores del sector que resulte oportuno proteger, ya que no suelen ser muchos los sectores que ofrecen de forma tan notoria tantos puestos de trabajo de alta cualificación a mujeres trabajadoras con formación superior. Históricamente, la profesión veterinaria ha sido una profesión de marcado carácter masculino, pero a partir de la segunda mitad de la década de los ochenta del siglo XX se inició una progresión hasta superar en porcentaje en el año 2019, por vez primera, el número de colegiadas veterinarias, con un 50,07%, a sus compañeros hombres, con el 49,93% del total (tabla 30, Fig. 25). En el ejercicio 2020 el número de colegiadas veterinarias alcanzó un 50,97% sobre el total de colegiación, por un 49,03% de veterinarios, continuando, pues, en la senda de la tendencia apuntada.

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1953	5.829	5.822	99,88%
1960	7.275	7.264	99,85%
1970	7.661	7.646	99,80%
1980	8.178	8.010	97,95%
1990	12.584	9.794	77,83%
2000	21.734	15.417	70,93%
2010	28.949	16.707	57,71%
2020	34.443	16.888	49,03%

Tabla 30: Colegiación veterinaria (hombres/mujeres) 1953-2019.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 f)

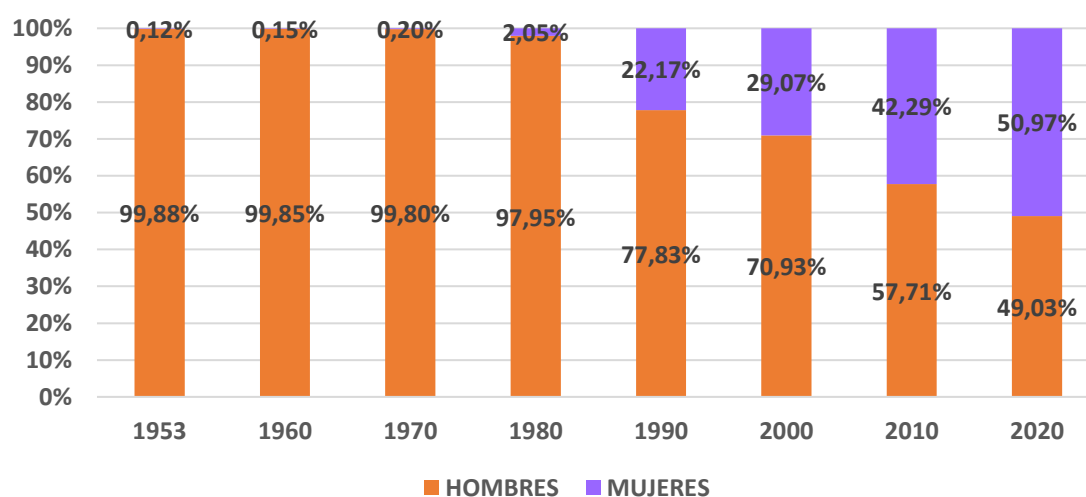


Fig. 25. Colegiación veterinaria (hombres/mujeres) 1953-2019.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 f)

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1986	13.032	8.110	62,23%
1990	12.354	6.743	54,58%
1995	10.931	4.926	45,06%
2000	10.059	4.048	40,24%
2005	9.369	2.987	31,88%
2010	8.889	2.802	31,52%
2015	9.446	2.755	29,17%
2020	9.704	2.334	24,05%
2021	9.713	2.277	23,44%

Tabla 31: Estudiantes matriculados en veterinaria por curso académico (hombres/mujeres)

Fuente: Ministerio de Universidades (2021 a)

Además, de seguir la actual tendencia en cuanto al crecimiento en porcentaje del número de alumnas universitarias matriculadas (tabla 31, Fig. 26) y egresadas en veterinaria (tabla 32, Fig. 27) con respecto al número de alumnos, es posible que en el plazo de pocas décadas el predominio de las mujeres como profesionales en este sector sea otro de los grandes méritos estimables del mismo. En la segunda mitad de los años 90 del siglo XX ya había más mujeres matriculadas que hombres. Además, el crecimiento progresivo del número de matriculaciones y de graduaciones femeninas hace que, en la actualidad, según los datos del curso académico actual, más de un 76% de las personas matriculadas y más de un 75% de los estudiantes que acaban sus estudios universitarios en veterinaria sean mujeres, pues así lo indican los datos sobre el número de personas que acabaron los estudios de esta rama en el último curso en las universidades españolas.

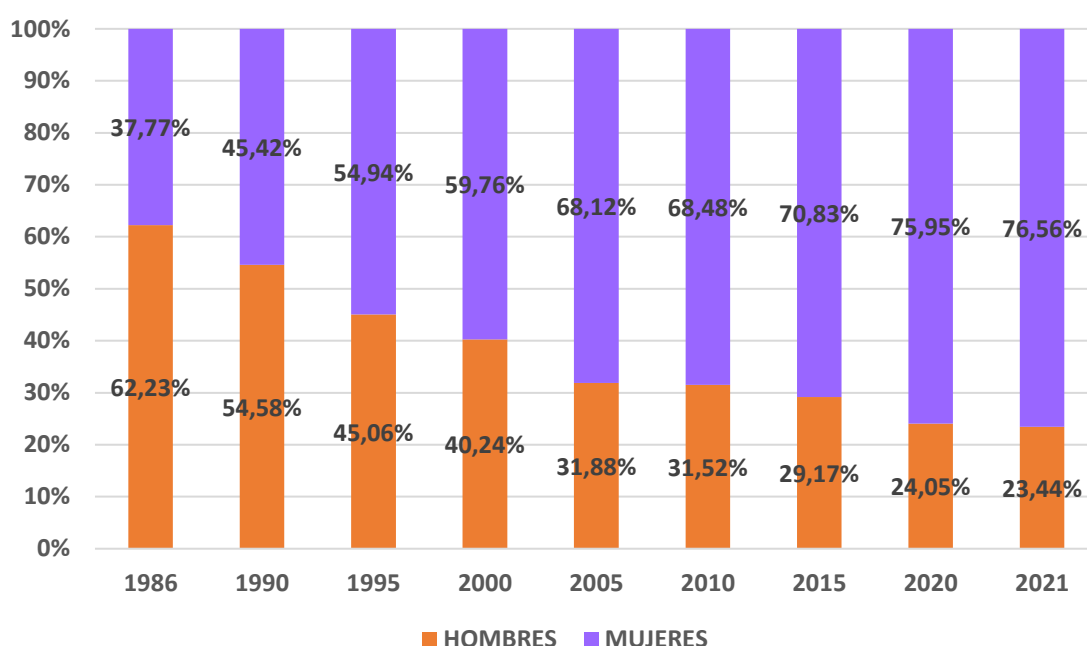


Fig. 26. Estudiantes matriculados en veterinaria por curso académico (hombres/mujeres)

Fuente: Ministerio de Universidades (2021 a)

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1986	1.107	727	380
1990	1.603	923	680
1995	1.053	458	595
2000	1.301	571	730
2005	1.081	389	692
2010	1.052	313	739
2015	1.562	454	1.108
2020	1.568	391	1.177

Tabla 32: Estudiantes egresados en veterinaria por curso académico (hombres/mujeres).

Fuente: Ministerio de Universidades (2021 b)

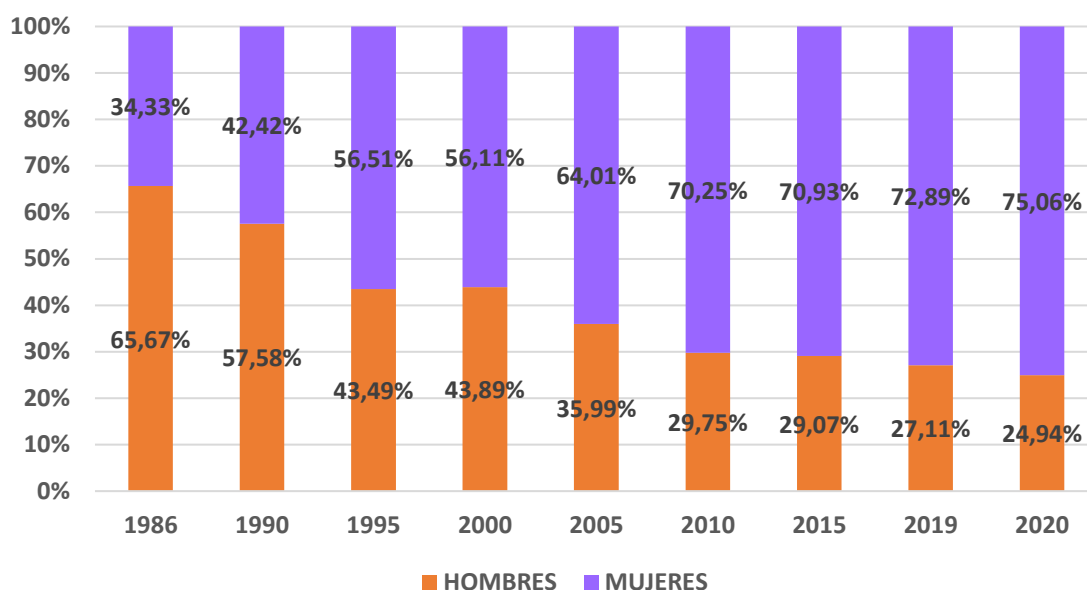


Fig. 27. Estudiantes egresados en veterinaria por curso académico (hombres/mujeres)

Fuente: Ministerio de Universidades (2021 b)

Los excelentes datos del sector que determina la participación más equilibrada de hombres y mujeres en su mercado laboral, no deben ocultar que en España, debido a las circunstancias ampliamente descritas en este informe, los profesionales veterinarios (tanto mujeres como hombres y, sobre todo, los más jóvenes) se han encontrado en la última década ante una grave situación de precariedad laboral, tanto a consecuencia del modelo contractual y laboral que se derivó de la crisis económica, como al adverso escenario creado tras el aumento del 8% al 21% del tipo de gravamen del IVA en los servicios veterinarios prestados a los animales de compañía, que provocó, sobre todo en los ejercicios 2013 y 2014, una caída en los márgenes de beneficio del conjunto de los centros sanitarios veterinarios, perjudicando a la calidad del empleo (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017; Gutiérrez-Aragón, 2020).

AÑO 2020	Total	Menores de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	De 65 a 69 años	Mayores de 70 años
Total	34.443	8.252	7.967	8.872	6.812	1.121	1.419
Hombres	16.888	2.393	2.845	4.568	4.782	942	1.358
Mujeres	17.555	5.859	5.122	4.304	2.030	179	61
Hombres (%)	49,03%	29,00%	35,71%	51,49%	70,20%	84,03%	95,70%
Mujeres (%)	50,97%	71,00%	64,29%	48,51%	29,80%	15,97%	4,30%

Tabla 33: Composición colegiados veterinarios por tramos de edades. Año 2020.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 f)

De hecho, si se examina la composición del conjunto de colegiados veterinarios por tramos de edades en el año 2020, queda patente como, cuanto menor es la edad de los profesionales veterinarios, mayor es la presencia femenina, alcanzando el 71,00% en los menores de 35 años (tabla 33, Fig. 28). Puesto que la precarización laboral, tanto en este sector como en muchos

otros, afecta en mayor medida a los trabajadores más jóvenes (los contratos de los empleados de mayor edad o que llevan más años trabando suelen gozar de mejores condiciones), parece claro que, en este sector concreto, debido a su particular composición demográfica (el 67,70% de las profesionales de menos de 45 años son mujeres), son las veterinarias las que en mayor número han de sufrir trabajar en un peor contexto laboral y con menores salarios (aunque sin diferencias relevantes con sus compañeros varones del mismo rango de edad). Además, la tendencia de que vaya a seguir siendo así en el futuro, como se ha advertido anteriormente, es bastante evidente, ya que la mayoría de los estudiantes y graduados nuevos son mujeres.

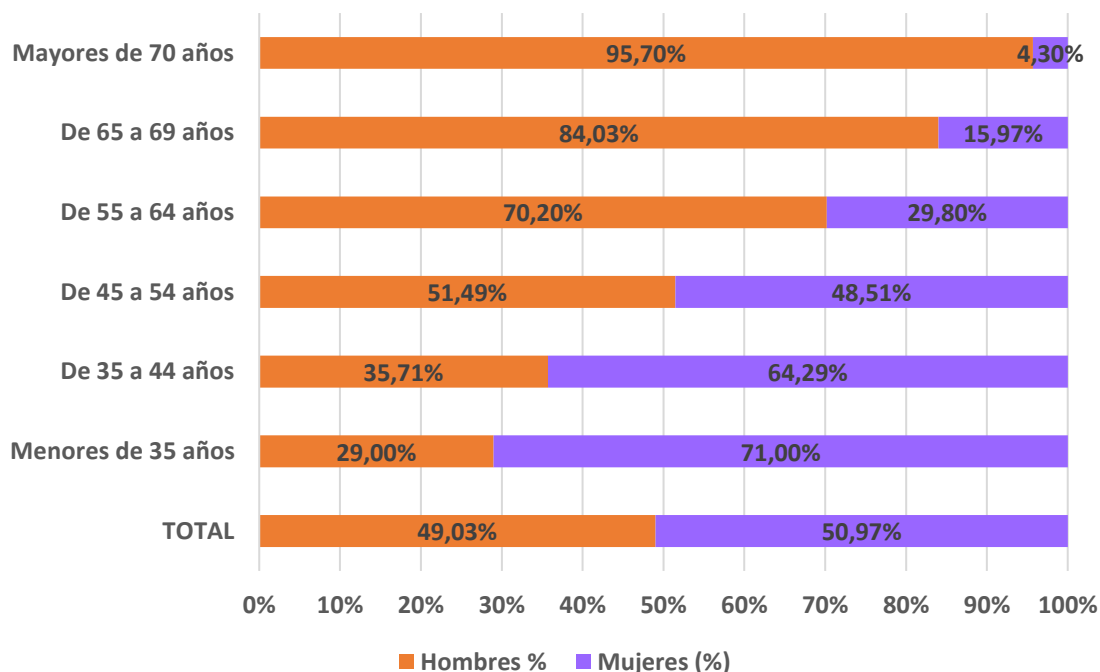


Fig. 28. Composición colegiados veterinarios por tramos de edades. Año 2020.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 f)

Lamentablemente, el Instituto Nacional de Estadística no ofrece datos de salarios medios desagregados por género referidos a cada una de las actividades integradas en la CNAE, por lo que no es posible obtener estos datos para las actividades veterinarias en concreto. Sin embargo, sí los ofrece por secciones de actividad. La sección en la que estarían englobadas las actividades veterinarias (junto con otras como las jurídicas, la contabilidad, la consultoría, la arquitectura, etc.), sería la correspondiente a actividades profesionales, científicas y técnicas. En esta sección, en el año 2019, el salario medio masculino era un 42,17% mayor que el femenino. Del año 2010 al 2019 esta diferencia salarial se mantuvo entre el 42,17% y el 46,39% (Instituto Nacional de Estadística, 2021 g). Por lo tanto, aunque es un dato revelador de la existencia de una diferencia sustancial entre los salarios de los trabajadores y las trabajadoras de este tipo de actividades, debido a limitaciones de información, no puede afirmarse que es concluyente para demostrar la existencia de una brecha salarial de género. Los datos del Instituto Nacional de Estadística (2021 h) sobre salarios anuales medios por tramos de edades para el conjunto de todas las profesiones revelan que si se toma como valor 100 el tramo de mayor rango salarial (entre los 55 y 59 años), en el año 2019 los trabajadores menores de 24 años al acceder al mercado laboral percibían un 44,76% de este salario, entre 25 y 29 años un 62,93% y entre 30 y 34 años un 74,25% (tabla 34).

TRAMO DE EDAD	SALARIO MEDIO	RELACIÓN PROPORCIONAL CON EL TRAMO DE MAYOR SALARIO
De 20 a 24 años	12.640,65	44,76%
De 25 a 29 años	17.772,31	62,93%
De 30 a 34 años	20.969,47	74,25%
De 35 a 39 años	23.283,02	82,45%
De 40 a 44 años	25.734,87	91,13%
De 45 a 49 años	26.627,90	94,29%
De 50 a 54 años	27.183,07	96,26%
De 55 a 59 años	28.240,07	100,00%
De 60 a 64 años	26.735,18	94,67%
65 y más años	24.857,33	88,02%

Tabla 34: Encuesta anual de estructura salarial. Ganancia media anual por tramo de edad (conjunto de todas las profesiones). Año 2019.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021 h)

TRAMO DE EDAD	RELACIÓN PROPORCIONAL CON EL TRAMO DE MAYOR SALARIO
Menores de 30 años	28,57%
De 30 a 34 años	34,22%
De 35 a 39 años	48,98%
De 40 a 44 años	51,02%
De 45 a 49 años	71,43%
De 50 a 54 años	77,55%
De 55 a 59 años	81,63%
De 60 a 64 años	91,84%
65 y más años	100,00%

Tabla 35: Ganancia media anual por tramo de edad de los profesionales veterinarios en España. Relación proporcional con el tramo de mayor salario

Fuente: Federation of Veterinarians in Europe (2015)

Al igual que en la situación antes descrita, el Instituto Nacional de Estadística no facilita cifras sobre salarios medios en España por sector y tramos de edades, por lo que, para comprobar si en el sector veterinario el comportamiento de este indicador es similar, es necesario acudir a otras fuentes que proporcionen cifras fiables. Así, un estudio de la Federation of Veterinarians in Europe (2015) determina que el salario anual medio de los veterinarios españoles crece de manera progresiva con la edad (tabla 35, Fig. 29), situándose el de los menores de 40 años en menos de la mitad del mayor rango salarial en el mejor de los casos (28,57% los menores de 30 años, 34,22% entre 30 y 34 años y 48,98% entre 35 y 39 años). Teniendo en cuenta que, según

otro estudio de la Federation of Veterinarians in Europe (2019), el número de profesionales veterinarios menores de 40 años está por encima del 51%, puede afirmarse, pues, que, siendo muy factible la existencia de una brecha salarial en el sector, esta va a afectar principalmente a las trabajadoras femeninas, aunque no por el hecho de ser mujeres, sino por ser más numerosas aquellas más jóvenes (las cuales además han accedido a la profesión en peores condiciones laborales y salariales). En cualquier caso, la existencia de una brecha salarial generacional, por la que los trabajadores más jóvenes, por empleos similares, reciben salarios peores que sus compañeros de más edad, en la actualidad es de general aceptación desde diversos estamentos académicos, económicos, sociales y políticos (Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020).

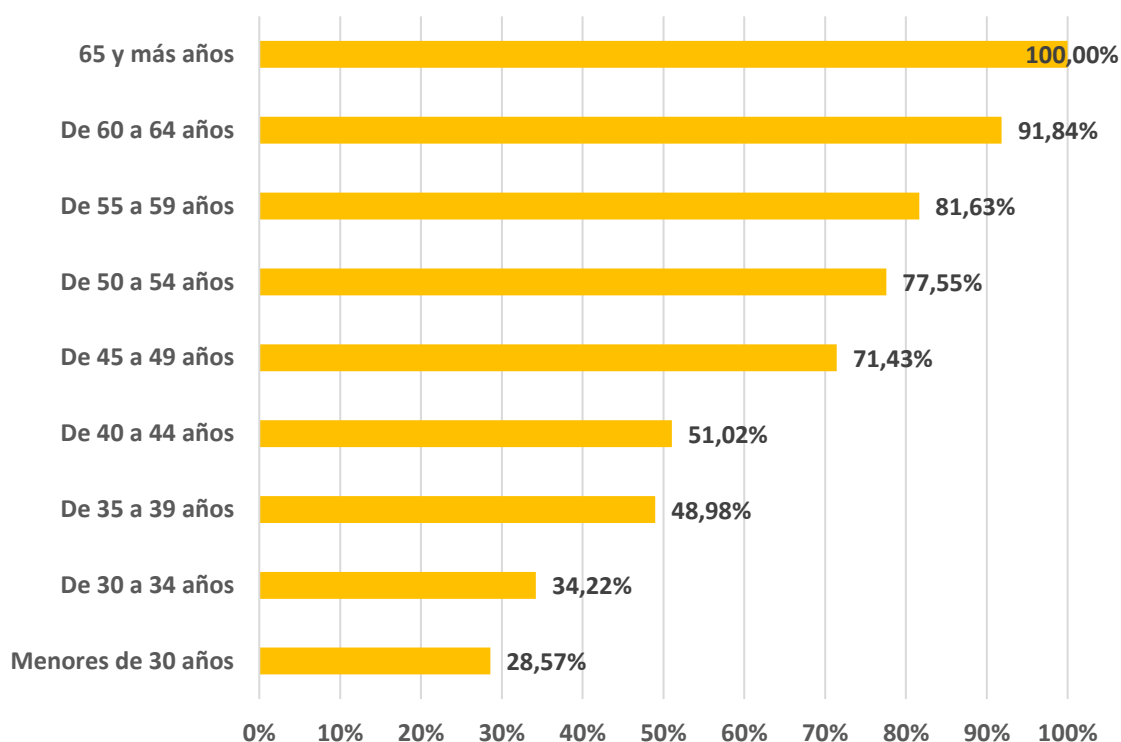


Fig. 29. Ganancia media anual por tramo de edad de los profesionales veterinarios en España. Relación proporcional con el tramo de mayor salario.

Fuente: Federation of Veterinarians in Europe (2015)

Un estudio realizado por el Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017), sin diferenciación por género y con datos sólo referidos a la profesión veterinaria en su región, pero que se pueden extrapolar al total del territorio español, pues corroboran datos que recogen otras investigaciones mencionadas en este informe, advierte de que más de una tercera parte de los profesionales veterinarios (35,8%) tienen unos ingresos anuales situados entre 12.001 y 24.000 euros (tabla 36, Fig. 30). Otro dato muy relevador que apunta el estudio es que un 58% de los colegiados tendría unos ingresos anuales menores de 24.000 euros, encontrándose un 22,2% de los mismos por debajo de los 12.000 euros. Ambos datos señalan de una manera bastante aproximada hacia la existencia de unos bajos salarios sectoriales en el sector en su conjunto, confirmando los resultados aportados por otros estudios relativos al tema. La mayor parte de los receptores de estos bajos ingresos son los integrantes de las cohortes más jóvenes de veterinarios.

Tramo de ingresos	Porcentaje
Hasta 12.000 €	22,2%
De 12.001 € a 24.000 €	35,8%
De 24.001 € a 36.000 €	17,7%
De 36.001 € a 48.000 €	12,0%
De 48.001 € a 60.000 €	5,6%
De 60.001 € a 72.000 €	3,5%
Más de 72.000 €	2,4%

Tabla 36: Nivel de ingresos brutos anuales.
Fuente: Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017)



Fig. 30. Nivel de ingresos brutos anuales.
Fuente: Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017)

En este contexto, conviene tener presente que el riesgo de precarización del empleo de los jóvenes recién graduados también se ve perjudicado por la desproporción existente en España en el número de veterinarios sobre la población total con respecto otros países europeos (tabla 37, Fig. 31). El ratio de veterinarios por millón de habitantes de España es el más alto de todos ellos, más del doble que Francia o Suecia. Además, el indicador de ingreso de nuevos estudiantes en las facultades de veterinaria (Fig. 32) de las universidades españolas también es el más alto, llegando a sextuplicar a Francia o cuadruplicar a Alemania o Suecia (Conferencia de Decanos y Decanas de Facultades de Veterinaria de España, 2019).

La combinación de ambas magnitudes refleja la existencia de un excesivo número de veterinarios (en ejercicio y graduados) que la oferta de trabajo existente es incapaz de absorber, provocando un alto nivel de precarización que afecta sobre todo a los más jóvenes (Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC, 2018), facilitando así que, en ocasiones, puedan producirse prácticas empresariales improcedentes que contribuyen

a la existencia de unos inaceptables niveles de precarización en el trabajo, que afecta sobre todo a los más jóvenes.

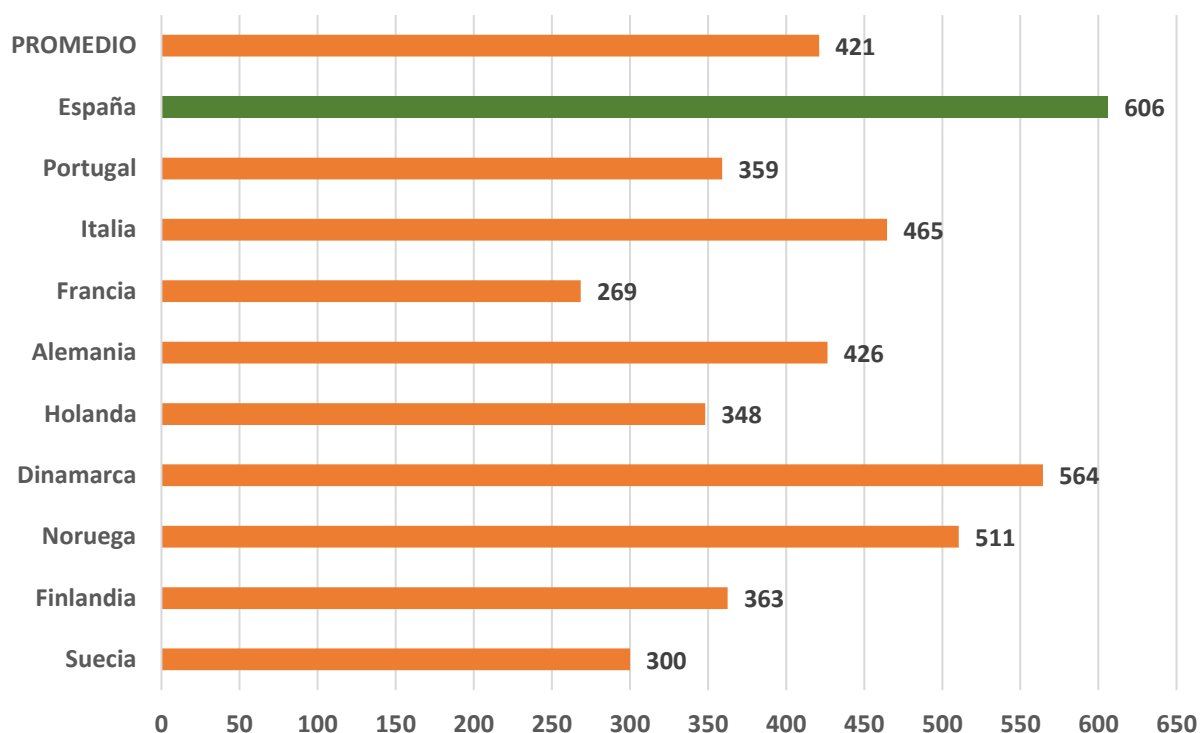


Fig. 31. Ratio de veterinarios en activo por millón de habitantes en diversos países europeos.

Fuente: Conferencia de Decanos y Decanas de Facultades de Veterinaria de España (2019)

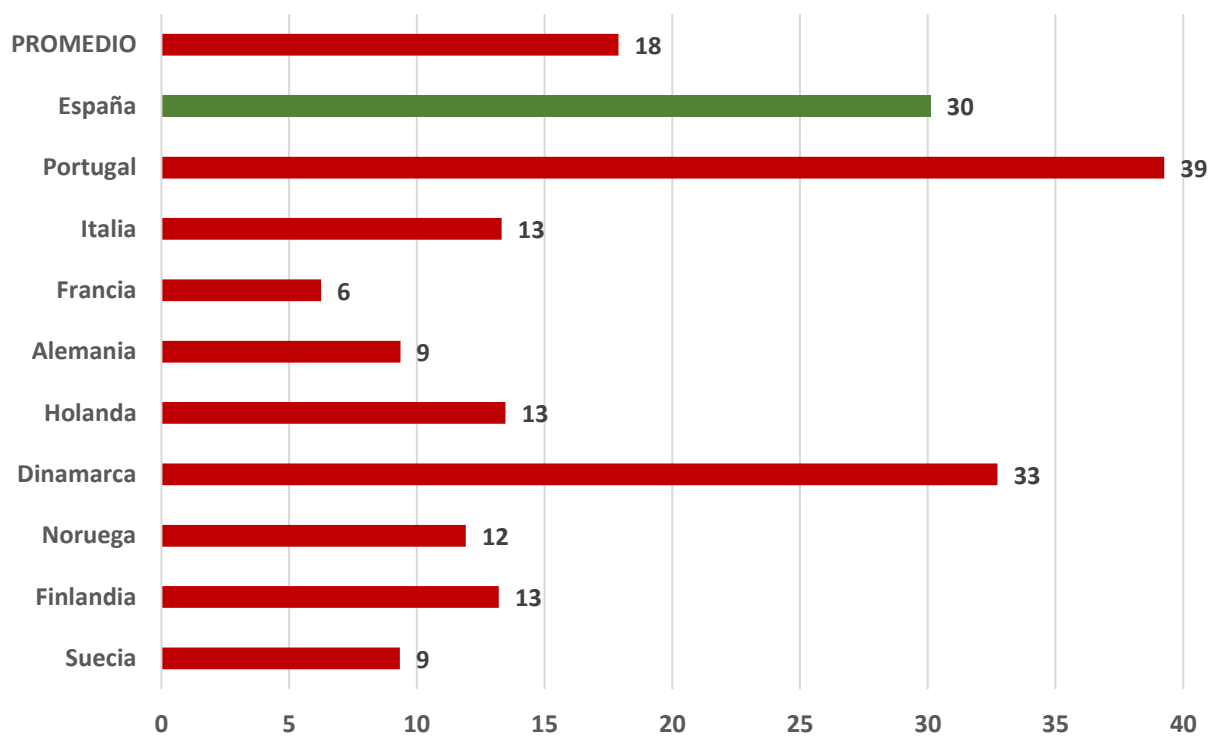


Fig. 32. Ratio de nuevos estudiantes de veterinaria por millón de habitantes en varios países europeos.

Fuente: Conferencia de Decanos y Decanas de Facultades de Veterinaria de España (2019)

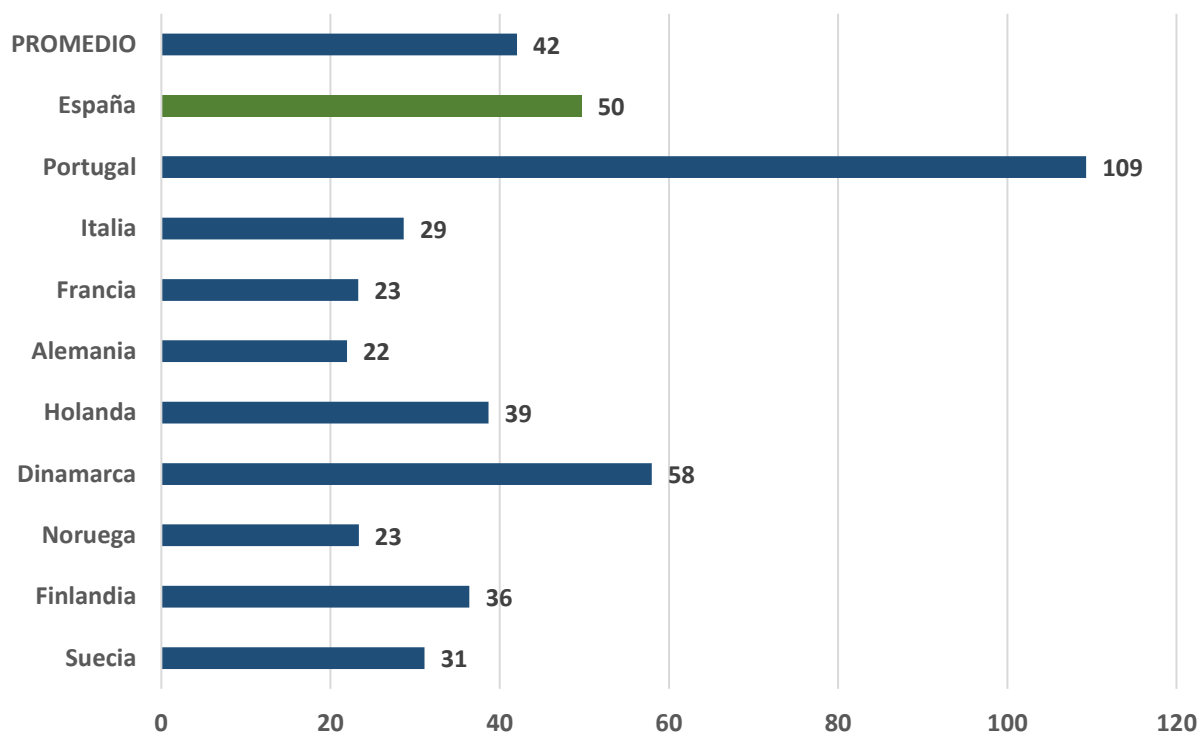


Fig. 33. Ratio de nuevos estudiantes de veterinaria por cada 1.000 veterinarios activos en varios países europeos.
Fuente: Conferencia de Decanos y Decanas de Facultades de Veterinaria de España (2019)

PAÍS	POBLACIÓN (MILLONES HAB.)	VETERINARIOS EN ACTIVO	RATIO VETERINARIOS/MILLÓN HAB.	NÚMERO DE FACULTADES	NUEVOS ESTUDIANTES /AÑO	RATIO NUEVOS ESTUDIANTES/MILLÓN HAB.	RATIO NUEVOS ESTUDIANTES POR 1.000 VETERINARIOS
Suecia	9,0	2.700	300	1	84	9	31
Finlandia	5,3	1.922	363	1	70	13	36
Noruega	4,7	2.400	511	1	56	12	23
Dinamarca	5,5	3.104	564	1	180	33	58
Holanda	16,7	5.815	348	1	225	13	39
Alemania	82,3	35.098	426	5	770	9	22
Francia	64,0	17.186	269	4	400	6	23
Italia	58,1	27.000	465	17	774	13	29
Portugal	10,7	3.842	359	6	420	39	109
España	46,5	28.188	606	12	1.400	30	50

Tabla 37: Ratios de veterinarios en activo y de nuevos estudiantes de veterinaria por millón de habitantes en diversos países europeos.

Fuente: Conferencia de Decanos y Decanas de Facultades de Veterinaria de España (2019)

Además, al número de veterinarios ya en el mercado laboral, habrá que sumar los que también en exceso anualmente acaban sus estudios (a causa del desproporcionado número de facultades existentes en España) y tratan de incorporarse al mismo. En este sentido, el ratio de nuevos estudiantes por cada 1.000 veterinarios en activo (Fig. 33) en España (50 nuevos estudiantes) sólo es superado por Dinamarca (58) y Portugal, con más del doble (109). En

países de nuestro entorno económico, como Francia, Italia o Alemania este ratio está en cifras en torno a la mitad que en España.

Los problemas generados por el exceso de oferta de trabajo en cualquier mercado laboral son bastante similares con independencia del sector y en el territorio concreto en el que se esté produciendo. No obstante, se pueden detectar particularidades en cada uno de estos sectores o en determinados territorios que hacen que las soluciones a tal exceso de oferta hayan de ser diferentes. En este sentido, hay dos variables que la mayoría de los estudios académicos sobre la profesión veterinaria a nivel global revelan como las principales fuentes de exceso de oferta de profesionales en muchas de las especialidades veterinarias. La primera de estas variables es el conjunto de motivaciones que conducen a la elección de estudios veterinarios y la segunda la elección de especialidad o campo profesional en el que posteriormente esos estudiantes acaban ejerciendo la profesión.

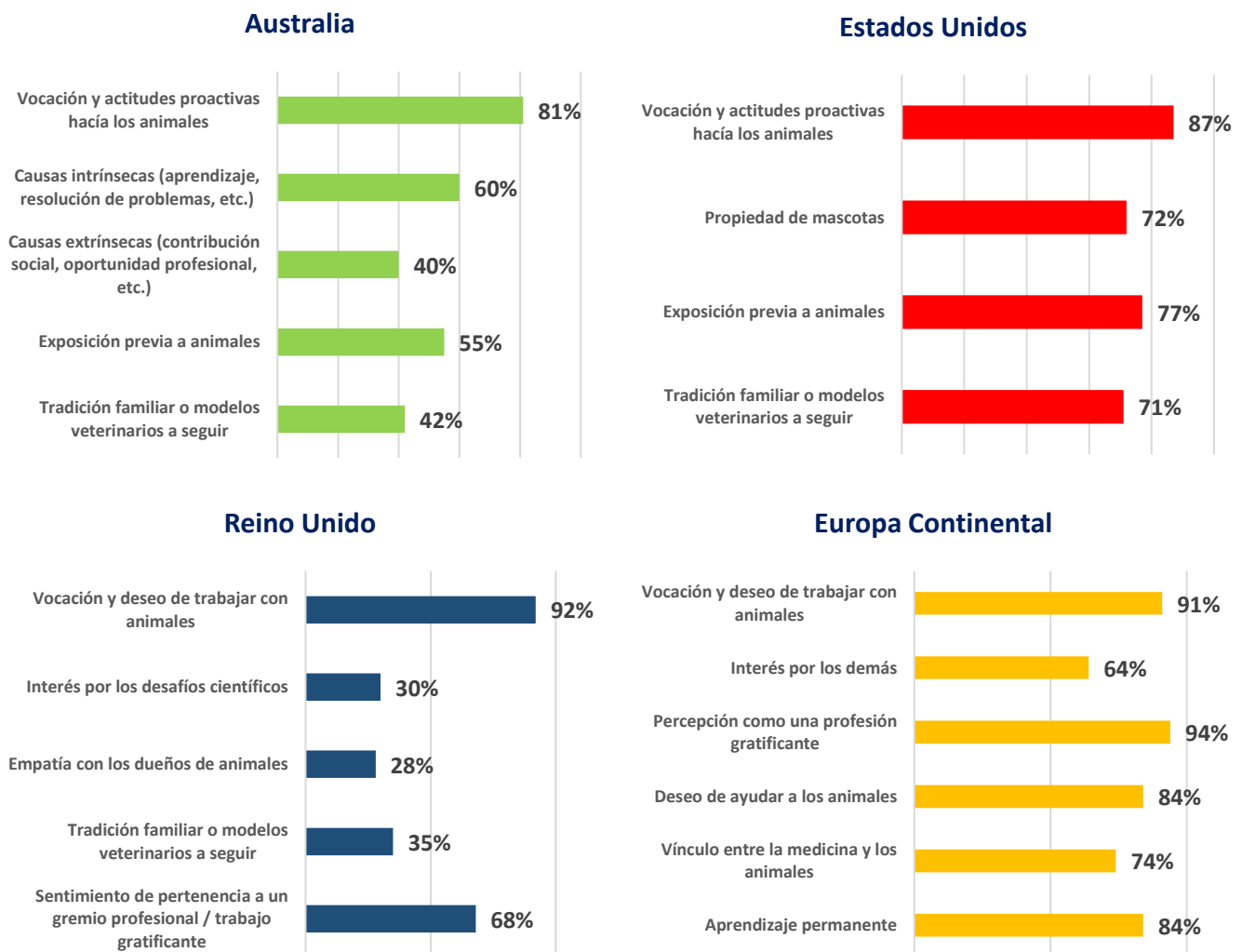


Fig. 34: Motivos para la elección de estudios veterinarios. Extrapolación realizada a partir de estudios en Australia, Estados Unidos, Reino Unido y Europa Continental (Austria, Bélgica y Países Bajos)

Fuentes: Heath y Lanyon (1996), Heath, Lynch-Blosse y Lanyon (1996), Ilgen *et al.* (2003), Serpell (2005), Haarhuis *et al.* (2009), Lenarduzzi, Sheppard y Slater (2009), Tomlin, Brodbelt y May (2010 a), Tomlin, Brodbelt y May (2010 b), Amass *et al.* (2011), Kinnison, y May (2013), Shibly, Roedel y Tichy (2014), Vandeweerd, Dugdale y Romainville (2014), Cake *et al.* (2015), Mossop (2016), Stoewen (2016), Cardwell y Lewis (2017), Waters (2017) Cake *et al.* (2019), Clarke y Paul (2019) Feakes *et al.* (2019), Ward y May (2019), Cake *et al.* (2020)

Los motivos de elección de los estudios veterinarios son muy diversos, pero existen tendencias muy definidas que se repiten a nivel internacional (Heath y Lanyon, 1996; Heath, Lynch-Blosse y Lanyon, 1996; Ilgen *et al.*, 2003; Serpell, 2005; Haarhuis *et al.*, 2009; Lenarduzzi, Sheppard y Slater, 2009; Tomlin, Brodbelt y May, 2010 a; Tomlin, Brodbelt y May, 2010 b; Amass *et al.*, 2011; Kinnison, y May, 2013; Shibly, Roedl y Tichy, 2014; Vandeweerd, Dugdale y Romainville, 2014; Cake *et al.*, 2015; Mossop, 2016; Stoewen, 2016; Cardwell y Lewis, 2017; Waters, 2017; Cake *et al.*, 2019; Clarke y Paul, 2019; Feakes *et al.*, 2019; Ward y May, 2019; Cake *et al.*, 2020). Aunque es bastante complejo combinar los resultados de estudios de diferentes países o regiones (incluso resulta difícil su armonización dentro del mismo país), pues no todos se basan en los mismos cuestionarios y unos permiten la respuesta múltiple, mientras otros se basan en el método de respuesta única, sí se puede obtener una imagen bastante ajustada a la realidad global de la profesión. Así, ajustando la combinación de los estudios analizados al método de respuesta múltiple (un encuestado puede señalar varias fuentes de motivación para escoger los estudios) es bastante evidente que la veterinaria es una profesión en la que se da una fuerte carga vocacional desde el mismo momento de la elección de los estudios universitarios (porcentajes de estudiantes muy por encima del 80% así lo señalaron en la mayor parte de los países) (Fig. 34). Otras motivaciones de gran relevancia son el interés por los animales o la exposición previa a los animales (p.e. posesión de una mascota, trabajo en granja, etc.). La tradición familiar o la existencia de modelos a los que seguir tiene una mayor importancia en Estados Unidos, pero igualmente aparece citada en estudios de otros países, aunque con una menor relevancia. Cabe destacar el hecho de que en la Europa Continental los estudios detectan la percepción como una profesión gratificante como la fuente de motivación más significativa (Haarhuis *et al.*, 2009; Shibly, Roedl y Tichy, 2014; Vandeweerd, Dugdale y Romainville, 2014).

Una variable muy relacionada con la motivación al escoger los estudios es la referida a las fuentes de satisfacción laboral de los veterinarios, una vez que estos comienzan a ejercer la profesión. Los estudios realizados en su momento, tanto en Estados Unidos como en Reino Unido determinaron que las razones esgrimidas por los profesionales, con los diferentes matices que pueden caracterizar cada país concreto, no distaban mucho o tenían una gran relación con aquellas por las que los estudiantes escogen realizar los estudios veterinarios (Figley y Roop, 2006; Robinson y Hooker, 2006; Bartram, 2009), encontrándose entre estas la ayuda a los animales, la satisfacción de los clientes, el trabajo en equipo y con animales o el aprendizaje continuo (Fig. 35 y Fig. 36)



Fig. 35. Fuentes de satisfacción laboral de los profesionales veterinarios. Estados Unidos.

Fuente: Figley y Roop (2006)



Fig. 36. Fuentes de satisfacción laboral de los profesionales veterinarios. Reino Unido.
Fuente: Robinson y Hooker (2006); Bartram (2009)

Aunque en España no existen muchos estudios que hayan analizado las motivaciones que llevan a los estudiantes universitarios a escoger los estudios veterinarios, a la espera que se lleven a cabo investigaciones más profundas sobre el tema, el Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017), en su ya mencionado informe llevado a cabo a partir de encuestas en su región, apunta como principales fuentes de motivación muchas de las que ya aparecían en los estudios precedentes realizados en otras regiones del mundo (tabla 38, Fig. 37), tales como la vocación o el interés por el cuidado de los animales, que fue escogida como primera opción por el 87,8% y mencionada por el 95,1% de los encuestados. El atractivo de la profesión o una especialidad en concreto (73,5%) y la influencia o tradición familiar (17,1%) fueron las otras dos opciones que se mencionaron con mayor frecuencia.

Motivaciones	Primera opción	Segunda opción	Total menciones
Vocación o interés por el cuidado de los animales	87,8%	7,3%	95,1%
Atractivo de la profesión o especialidad	3,7%	69,8%	73,5%
Influencia o tradición familiar	6,9%	10,2%	17,1%
Nota de corte Selectividad	1,6%	0,8%	2,4%
Salidas laborales	0,0%	2,0%	2,0%
Interés por la naturaleza	0,0%	1,6%	1,6%

Tabla 38: Motivos de los estudiantes para estudiar veterinaria. España.
Fuente: Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017)

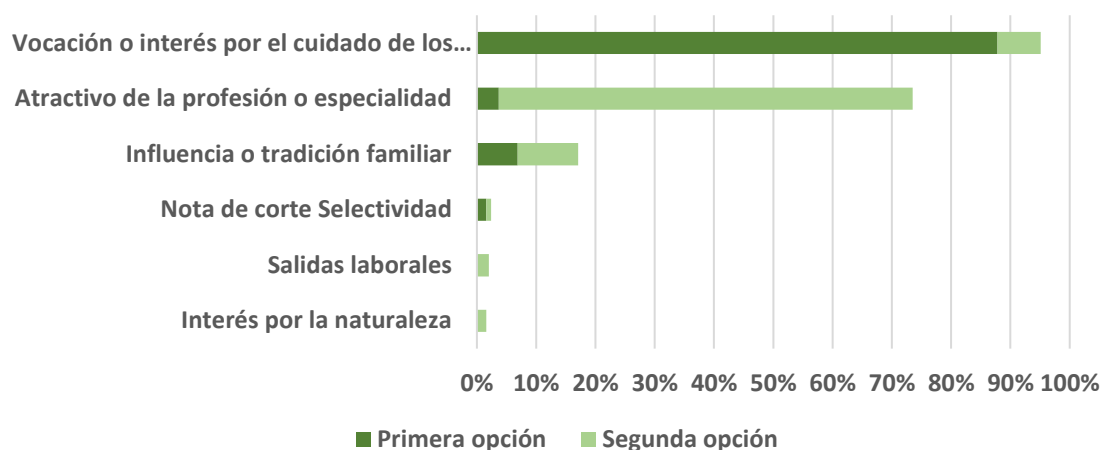


Fig. 37. Motivos de los estudiantes para estudiar veterinaria. España.
Fuente: Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017)

Es precisamente ese interés por los animales, derivado de la posesión de mascotas o de haber trabajado con animales en explotaciones familiares (tal y como se deduce de la mayor parte de los estudios internacionales antes referidos), uno de los principales motivos que hace dirigir a la mayor parte de los estudiantes de veterinaria primero (Fig. 38 y Fig. 39), y luego a los propios veterinarios en activo (Fig. 40), hacía el ejercicio profesional ligado a la clínica de pequeños animales, lo que hace que sea un campo profesional muy saturado, existiendo otros como la salud pública, la industria alimentaria o la farmacéutica, que encuentran dificultades para cubrir las plazas laborales que se ofertan (Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid, 2017).

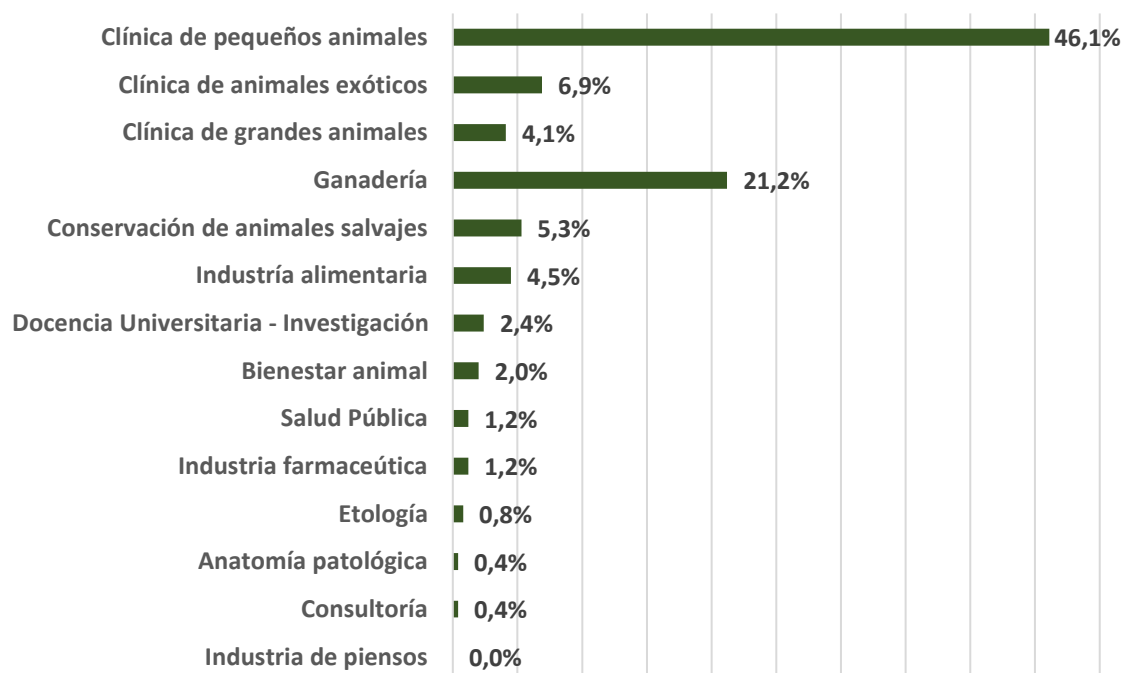


Fig. 38. Campo profesional deseado estudiantes (primera opción). España.
Fuente: Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017)



Fig. 39. Campo profesional deseado estudiantes (total opciones). España.
Fuente: Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017)

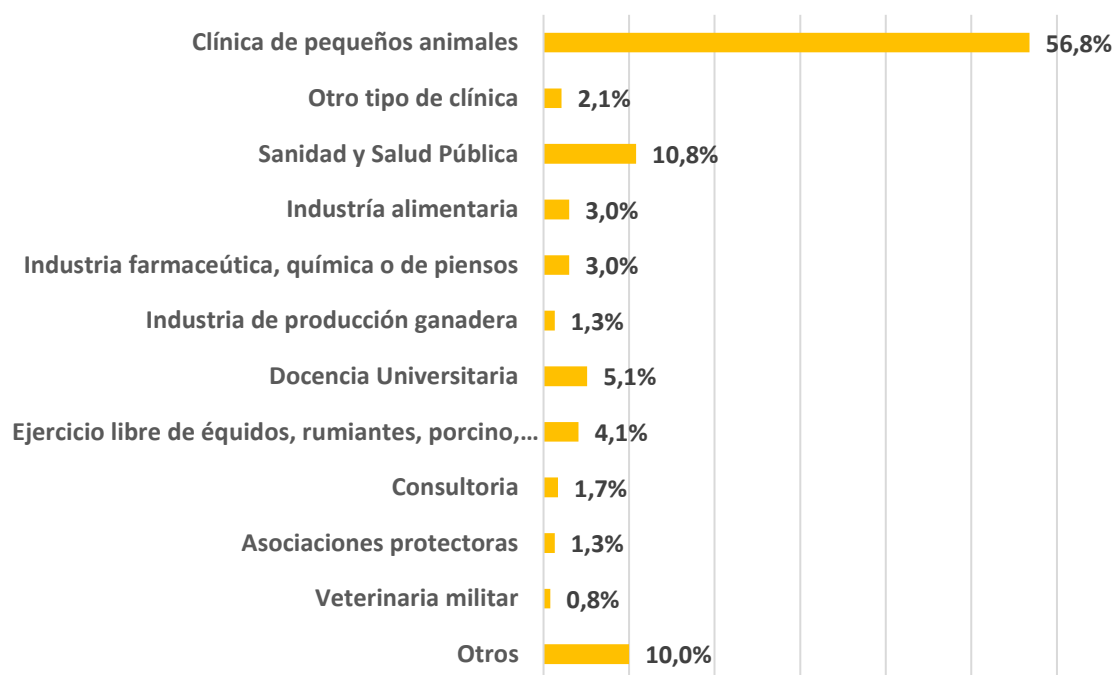


Fig. 40. Campo profesional actual de los veterinarios en activo. España.
Fuente: Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017)

El estudio planteaba una cuestión muy relevante en este mismo sentido, pues interpelaba a los veterinarios en activo sobre el campo profesional en el que les gustaría ejercer en el futuro y, aunque se advirtió un incremento significativo en opciones relacionadas con la industria, la sanidad y salud pública o la docencia universitaria y la investigación, fue el ejercicio profesional

en clínica (principalmente en la modalidad de pequeños animales) el que nuevamente se erigió como la opción más deseada por los encuestados (Fig. 41).

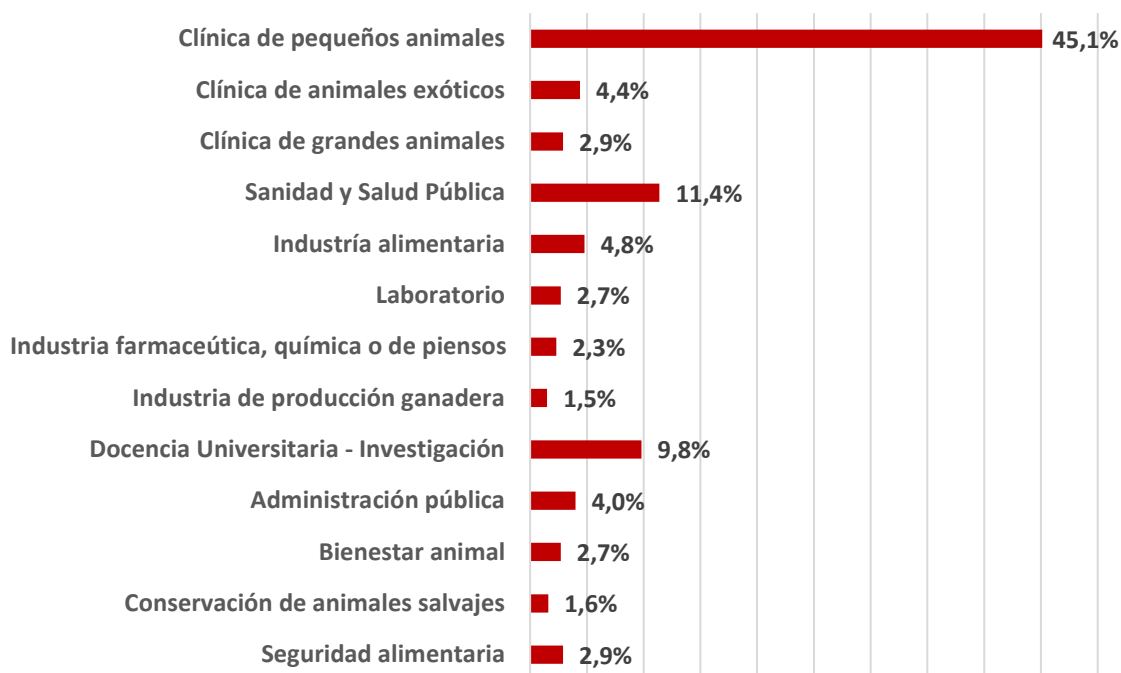


Fig. 40. Campo profesional futuro en el que les gustaría ejercer a los veterinarios en activo. España.
Fuente: Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017)

La combinación de las dos variables referidas (fuentes de motivación para escoger los estudios veterinarios y elección de forma masiva de unas especialidades en detrimento de otras con mayor futuro profesional), junto con el incremento progresivo del número de facultades de veterinaria, y, por consiguiente, de las plazas ofertadas, de alumnos matriculados y egresados, ha ocasionado en la última década la existencia de una sobreoferta en el mercado laboral en el que las expectativas de los estudiantes de optar por el campo clínico se encuentran con un mercado saturado al que no pueden acceder o, si lo consiguen, lo hacen bajo unas condiciones laborales y salariales que no se corresponden con dichas expectativas.

SECTOR PRIVADO: PROPIETARIOS	SECTOR PRIVADO: NO PROPIETARIOS	SERVICIO PÚBLICO	INVESTIGACIÓN SECTOR EDUCACIÓN	INVESTIGACIÓN SECTOR INDUSTRIAL	OTROS: VETERINARIO	OTROS: NO VETERINARIO	CON SEGUNDA OCUPACIÓN
22%	39%	13%	5%	7%	13%	1%	31%

Tabla 39: Porcentaje de profesionales veterinarios según tipo de empleo. España.
Fuente: Federation of Veterinarians in Europe (2019)

Por otra parte, el estudio realizado sobre el sector veterinario europeo por la Federation of Veterinarians in Europe (2019) aporta un análisis en porcentaje sobre el tipo o modalidad de empleo que ejercen los profesionales veterinarios (tabla 39, Fig. 41). En sus datos sobre España, este estudio advierte que un 61% de los encuestados admiten trabajar en clínicas privadas, un 22% como propietarios y un 39% como no propietarios. También es destacable que un 13% ofrece sus servicios en el sector público y un 12% trabaja en labores de

investigación, tanto en el sector educativo como en el industrial. Un 1%, a pesar de estar colegiado, no trabaja como veterinario y un 31% admite mantener una segunda ocupación que compagina con la profesión veterinaria.

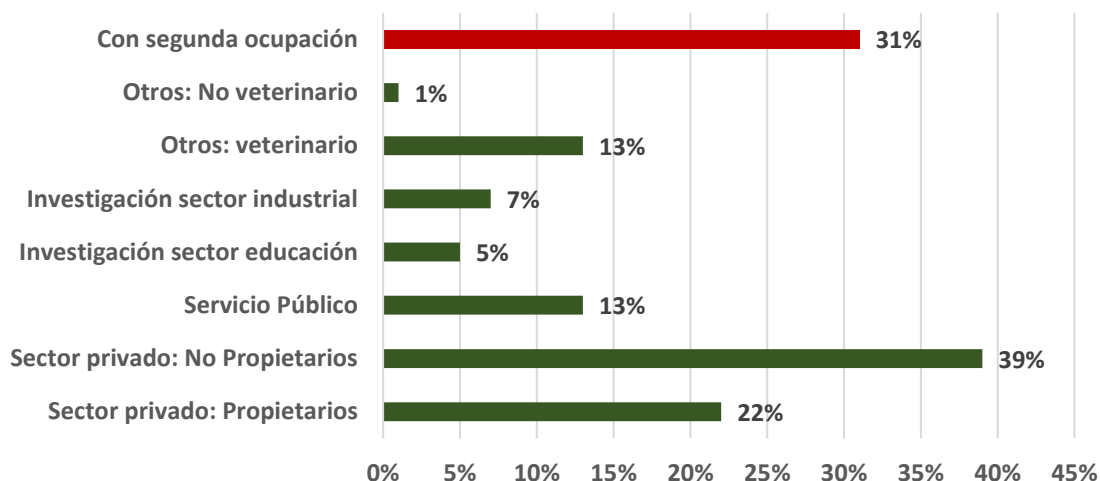


Fig. 41. Porcentaje de profesionales veterinarios según tipo de empleo.

Fuente: Federation of Veterinarians in Europe (2019)

Una de las líneas que ha sido objeto de estudio en un buen número de las investigaciones académicas realizadas sobre el sector, y que además tiene un interés relevante para los profesionales del sector y las organizaciones patronales y sindicales responsables de generar el marco social en el que se ha de practicar la actividad veterinaria, es el conocimiento del alcance y la dimensión de la brecha salarial que padece el sector en función de la edad de sus trabajadores. En este sentido, el *Informe 2020 sobre la situación socioeconómica y laboral del sector veterinario en España* (Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020 a) expone de manera detallada los resultados de un amplio estudio llevado a cabo, a partir de una encuesta, con el objetivo de conocer el salario bruto de los profesionales veterinarios, a fin de determinar la composición de la brecha salarial generacional en el sector y su posible influencia en la generación de una hipotética brecha salarial de género. Las conclusiones de esta investigación determinaron una indudable relación en el sector veterinario español entre la brecha salarial de género y variables como la edad, la parcialidad laboral o el tamaño de las empresas (Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020).

Cabe recordar que los datos recogidos sobre el salario mensual bruto de los trabajadores encuestados lo sitúan en media en los 1.491,65 euros (Fig. 42). En cualquier caso, la mediana, una medida menos influenciada por los valores extremos, y por lo tanto estadísticamente más fiable, ofrece una cifra que resulta ligeramente inferior, 1.365 euros mensuales (Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020 b; Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020 c), perfectamente compatible con la que los datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE que fijaba el salario medio neto mensual de los trabajadores del sector, en 1.304,99 euros al final del último trimestre de 2020 (Instituto Nacional de Estadística, 2021 b). La cifra que proporciona el INE es levemente más baja porque en sus cálculos tiene en consideración a todos los trabajadores del sector (frente a un porcentaje residual del 0,75% de personal sin titulación universitaria del estudio de brecha salarial), por lo que es más que probable que el salario medio de los veterinarios sea mayor.



Fig. 42: Estudio de brecha salarial. Salario mensual bruto (media y mediana).

Fuente: Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian (2020)

Con el fin de detectar si existían diferencias significativas de salario en el sector con relación a la edad o al género que pudiesen revelar indicios de brechas generacionales o de género, el estudio llevó a cabo un análisis comparativo de salarios según tramos de edad y género para determinar a nivel descriptivo cuáles eran las diferencias en salario y condiciones laborales según estas variables. La investigación realizada evidenció que los grupos más jóvenes percibían salarios generalmente más bajos y que existían notables diferencias retributivas que se iban incrementando de forma progresiva a medida que aumentaba la edad de los trabajadores (tabla 40, Fig. 43). Así, por ejemplo, los participantes del estudio con 40 años o más disfrutaban en media de un 55,16% más de salario que los menores de 30 años.

TRAMO DE EDAD	SALARIO BRUTO MENSUAL	DIFERENCIA (%)
Menores de 30 años	1.200,22 €	
De 30 a 34 años	1.437,77 €	+19,79%
De 35 a 39 años	1.540,23 €	+28,33%
40 años o más	1.862,31 €	+55,16%
TOTAL	1.491,65 €	

Tabla 40: Estudio de brecha salarial. Salario bruto mensual medio por tramo de edad y diferencia en comparación con el grupo más joven (<30 años).

Fuente: Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian (2020)

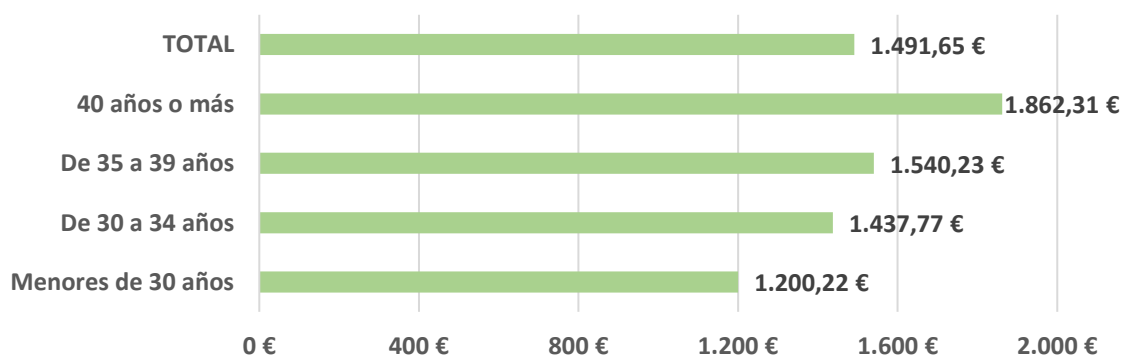


Fig. 43: Estudio de brecha salarial. Salario bruto mensual por edad.

Fuente: Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian (2020)

Si se comparan los resultados de la encuesta de este estudio (Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020) con los de la realizada por la Federation of Veterinarians in Europe (2015) y con la encuesta anual de estructura salarial del año 2019 (Instituto Nacional de Estadística, 2021 h), en función de las divergencias que muestran en los cálculos sobre las diferencias salariales existentes en función de la edad de los profesionales, se puede comprobar lo extremadamente complicado que resulta la medición de las brechas salariales, sean estas de la naturaleza que sean, utilizando la herramienta de la encuesta. En cualquier caso, en la comparativa de los estudios (tabla 41) sí que se puede acreditar, por un lado, que los salarios brutos mensuales de los menores de 30 años (para los que los tres estudios arrojan cifras muy similares) son bajos para tratarse de una profesión que requiere una capacitación científico-técnica y, por otro, que existe una brecha salarial generacional bastante evidente, aunque muy difícil de medir en su justa cuantía.

TRAMO DE EDAD	ENCUESTA FVE (2015)	ENCUESTA INE (2019)	ENCUESTA ESTUDIO DE BRECHA SALARIAL (2020)
Menores de 30 años	1.231,00 €	1.267,21 €	1.200,22 €
De 30 a 34 años	+19,77%	+37,90%	+19,79%
De 35 a 39 años	+71,42%	+53,11%	+28,33%
40 años o más	+161,43%	+74,68%	+55,16%

Tabla 41: Comparativa encuestas sobre salarios por tramos de edad en el sector veterinario. Salario bruto mensual medio por tramo de edad y diferencia en comparación con el grupo más joven (<30 años).

Fuentes: Federation of Veterinarians in Europe (2015); Instituto Nacional de Estadística (2021 h); Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian (2020)

Al comparar los salarios cruzando género y edad (tabla 42, Fig. 44), los resultados de la encuesta realizada advierten de la existencia de una brecha salarial más fundamentada en lo generacional que en el género, revelando diferencias significativas de salarios por franjas de edad, tanto en hombres como en mujeres (Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020). Las diferencias mayores en salario aparecen en los grupos de mayor edad, que llega a alcanzar un 31,28% entre los profesionales de 40 años o más, perfilando el típico patrón del techo de cristal, caracterizado por un conjunto de diferencias sociolaborales producidas entre géneros que tiende a agravarse a medida que se avanza en la carrera profesional (Segerman-Peck, 1991; Cotter *et al.*, 2001; Sarrió *et al.*, 2002).

TRAMO DE EDAD	HOMBRE	MUJER	DIFERENCIA (%)
Menores de 30 años	1.165,53	1.206,09	+3,48%
De 30 a 34 años	1.462,35	1.432,01	-2,07%
De 35 a 39 años	1.855,30	1.412,70	-23,86%
40 años o más	2.295,55	1.577,60	-31,28%
TOTAL	1.814,28	1.386,79	-23,56%

Tabla 42: Estudio de brecha salarial. Salario bruto mensual medio por tramo de edad segregado por género. Euros.

Fuente: Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian (2020)

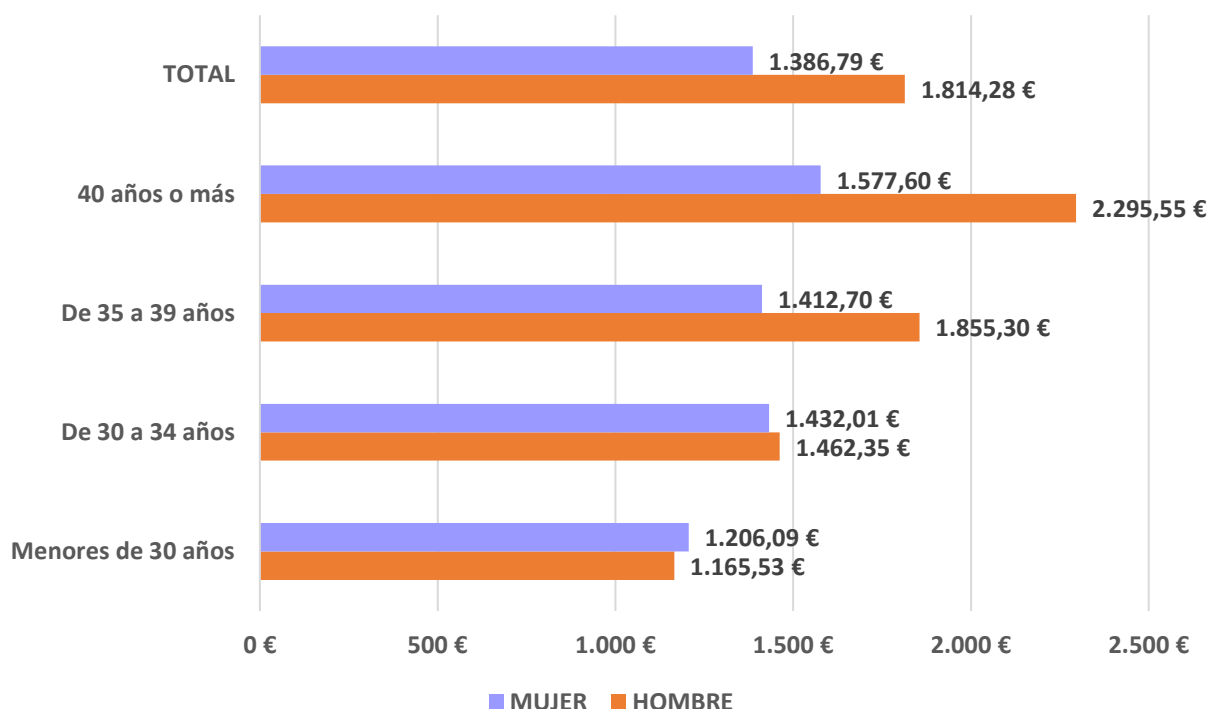


Fig. 44: Estudio de brecha salarial. Salario bruto mensual medio por tramo de edad segregado por género. Euros.
Fuente: Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian (2020)

En cualquier caso, este fenómeno, en este, como en muchos otros sectores, tiende a aparecer debido a la propia composición sociodemográfica de su fuerza laboral. Obviamente, en el sector veterinario español hay menos mujeres en puestos de responsabilidad en los tramos de edad más altos porque la posibilidad real de que las haya es menor de forma natural, puesto que, si hace décadas obtenían la licenciatura muchas menos mujeres que hombres, es imposible que ahora haya un número elevado de veterinarias de mayor edad en puestos importantes. Por otro lado, también hay que tener en consideración que este hecho, también podría ser un indicativo de que se trate de un sector flexible que ofrece oportunidad de conciliación de la vida familiar y laboral, al permitir a un número significativo de mujeres compatibilizar con el trabajo la maternidad y las reducciones de jornada de ello derivadas, especialmente a partir de una determinada edad, por encima de los 30 años. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (2021 i), en 2020 las mujeres españolas tenían su primer hijo, en media, a los 31 años, cifra que se incrementa para las mujeres con titulación universitaria.

Con relación a las condiciones laborales, el estudio determinaba que, con relación al tipo de jornada de los contratos no existían diferencias especialmente significativas con respecto a las franjas de edad, que en media arrojaban unos resultados de un 83,02% a tiempo completo por un 16,98% a tiempo parcial. Sin embargo, al comparar el tipo de jornada con el género (tabla 43, Fig. 45), sí que se puede percibir una diferencia significativa en los resultados entre los dos géneros, ya que, a la par que un 20% de las mujeres participantes en la encuesta afirmaban estar trabajando a tiempo parcial, solamente un 7,7% de los hombres presentaban este tipo de contratos. El hecho de que las mujeres profesionales del sector veterinario encuestadas firmen un 259,74% más de contratos a tiempo parcial que sus compañeros hombres, se constituye en una variable que agudiza las diferencias entre género en este sentido.

GÉNERO	TIPO DE JORNADA	
	COMPLETA	PARCIAL
Hombres	92,3%	7,7%
Mujeres	80,0%	20,0%
TOTAL	83,02%	16,98%

Tabla 43: Estudio de brecha salarial. Frecuencia de cada tipo de jornada por género.
Fuente: Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian (2020)

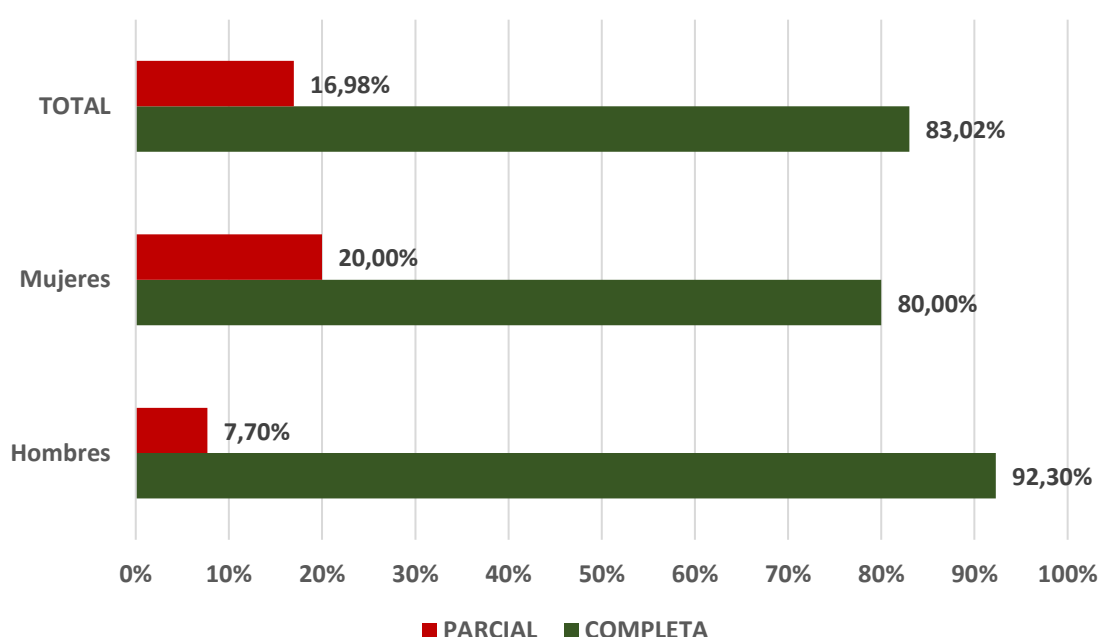


Fig. 45: Estudio de brecha salarial. Frecuencia de cada tipo de jornada por género.
Fuente: Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian (2020)

Por otra parte, con la intención de verificar el grado de influencia de la maternidad por encima de los 35 años en el incremento de la parcialidad en los contratos de las mujeres veterinarias a partir de esa edad, se cruzaron los resultados de frecuencia de cada tipo de jornada dentro de cada tramo de edad con el género (tabla 44, Fig. 46 y Fig. 48), comprobando la existencia de diferencias significativas entre el aumento de la parcialidad en las mujeres a partir de los 35 años con respecto a los hombres. Así, mientras el porcentaje de parcialidad es muy similar en los trabajadores de ambos sexos para menores de 30 años, entre los 35 y los 39 años la parcialidad en los contratos de las mujeres es 4,5 veces superior a la de los hombres (26,2 frente a 5,9%) y, a partir de los 40 años se sitúa por encima de las 6,5 veces (28,6% frente a 4,3%). Si bien en este último caso pueden influir otros factores de tipo sociodemográficos o económico (el cuidado de personas mayores es posible que sea más habitual en las mujeres, la propiedad de los centros sanitarios veterinarios en ese grupo de edad probablemente se da en mayor frecuencia en los hombres, etc.), en el tramo de edad entre 35 y 39 años, por el modo en que se incrementa de forma notable con respecto a los tramos anteriores, resulta altamente factible que sea debido a las circunstancias personales y profesionales derivadas de la maternidad.

	COMPLETA			PARCIAL		
	HOMBRES	MUJERES	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	AMBOS SEXOS
Menores de 30 años	80,0%	78,0%	78,3%	20,0%	22,0%	21,7%
De 30 a 34 años	93,3%	90,6%	91,1%	6,7%	9,4%	8,9%
De 35 a 39 años	94,1%	73,8%	79,7%	5,9%	26,2%	20,3%
40 años o más	95,7%	71,4%	81,0%	4,3%	28,6%	19,0%
TOTAL	92,3%	80,0%	83,0%	7,7%	20,0%	17,0%

Tabla 44: Estudio de brecha salarial. Frecuencia de cada tipo de jornada por tramo de edad y género.

Fuente: Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian (2020)

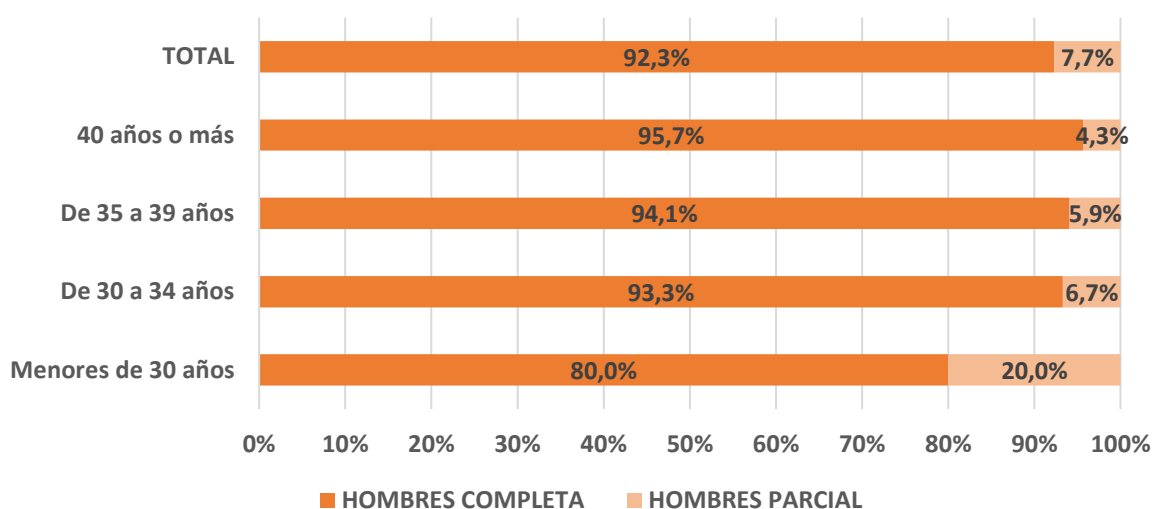


Fig. 46: Estudio de brecha salarial. Frecuencia de cada tipo de jornada por tramo de edad y género. Hombres.

Fuente: Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian (2020)

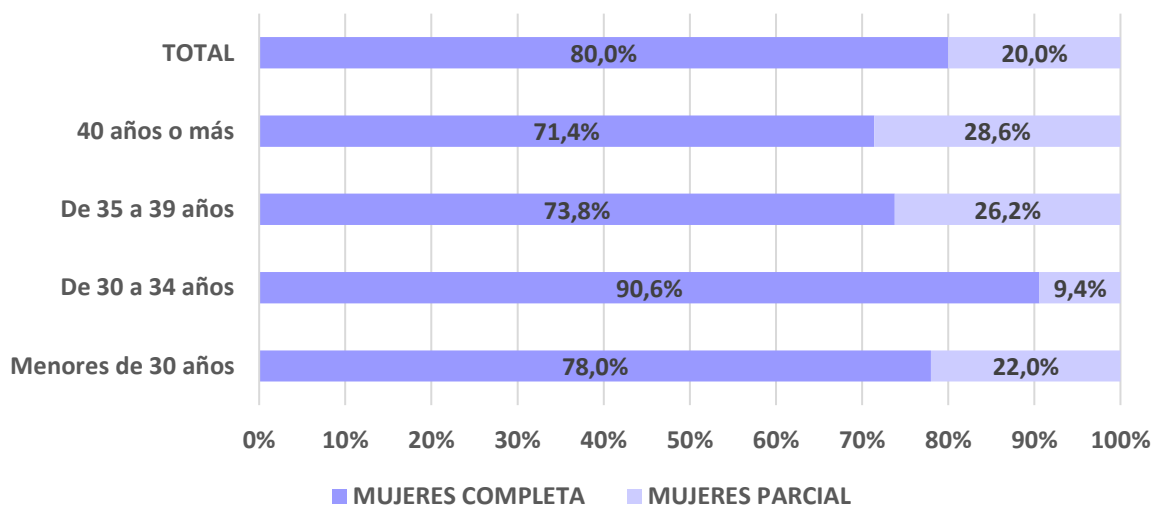


Fig. 48: Estudio de brecha salarial. Frecuencia de cada tipo de jornada por tramo de edad y género. Mujeres.

Fuente: Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian (2020)

Finalmente, el estudio, tras realizar un análisis estadístico de correlación entre las distintas variables contempladas en la investigación (factores sociodemográficos, tipo de contrato, empresa y jornada), al construir un modelo de predicción del salario determinaba que las variables que tenían influencia significativa sobre el salario eran la edad, la parcialidad laboral, el nivel de estudios y el tamaño de las empresas (Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020).

Los estudios socioeconómicos sobre el sector veterinario realizados previamente por el grupo de investigación elaborador de este informe contribuían a aclarar muchas de los aspectos, particularidades y circunstancias que configuran social, económica y laboralmente el sector, pero, lógicamente, de forma simultánea, también han generado nuevos interrogantes que han abierto líneas de investigación que son objeto de interés para los profesionales del sector, los académicos o investigadores y las administraciones públicas responsables de crear el marco normativo en el que se ha de desenvolver la práctica de la actividad veterinaria. Uno de estos interrogantes que requerirá la realización de estudios en el futuro sobre el tema por parte de este o de otros grupos de investigación es el referido a las expectativas salariales que tiene el alumnado que está cursando estudios universitarios en veterinaria, pues, si son muy bajas en relación con las de otros estudios sería un pésimo indicador acerca de las perspectivas que se les abren una vez acabados sus estudios y, si por el contrario, son altas o desproporcionadas con respecto a la realidad del sector, sólo pueden acabar conduciendo a la frustración una vez que comience su ejercicio laboral. Lamentablemente, hasta el momento no se han llevado a cabo estudios académicos sobre este particular, por lo que tan solo se pueden establecer aproximaciones por extrapolación al estado de la cuestión.

País	Mujeres	Hombres	Diferencia
Arabia Saudí	23.081	31.726	-27,25%
India	12.439	15.202	-18,18%
España	19.357	22.884	-15,41%
Brasil	16.533	19.530	-15,35%
Alemania	39.834	46.805	-14,89%
México	9.824	11.532	-14,81%
Rusia	10.523	12.301	-14,45%
Indonesia	7.622	8.873	-14,10%
Estados Unidos	49.190	57.056	-13,79%
Italia	18.660	21.518	-13,28%
PROMEDIO GLOBAL	22.907	25.901	-11,56%

Tabla 45: Expectativas salariales de los estudiantes universitarios por países (por género). Euros brutos anuales. Año 2017.

Fuente: Universum (2017)

Así, por ejemplo, un estudio realizado por la consultora Universum (2017) sobre los datos recopilados de 676.345 universitarios encuestados en 21 países desvelaba la existencia de una

gran disparidad en las expectativas salariales entre los universitarios y las universitarias en España, ya que era el tercer país con la diferencia porcentual más alta en tales expectativas al comparar las de los hombres y mujeres jóvenes, tan solo por detrás de Arabia Saudí e India, países en los que sus propios aspectos socioculturales pueden influir en gran medida sobre la diferencia salarial entre géneros. En concreto, según datos de la consultora sueca, las jóvenes universitarias esperan cobrar entre un 15,41% menos que los hombres en España (tabla 45).

Por otra parte, esta investigación determinó que, de los cinco tipos de estudios analizados en el estudio internacional, en España eran los estudiantes de Derecho los que tenían mayores expectativas salariales al finalizar sus estudios (24.400 euros brutos anuales), seguidos por los de Ingeniería e Informática (22.700), Ciencias Empresariales (21.000), Ciencias Naturales y de la Salud (20.800) y Humanidades (17.500) (tabla 46) (Universum, 2017; RRHH Digital, 2018).

Tipo de estudio universitario	Salario deseado	Diferencia con el más alto
Derecho	24.400	0,00%
Ingeniería e Informática	22.700	-6,97%
Ciencias Empresariales	21.000	-13,93%
Ciencias Naturales y de la Salud	20.800	-14,75%
Humanidades	17.500	-28,28%

Tabla 46: Expectativas salariales de los estudiantes universitarios por tipo de estudio en España. Euros brutos anuales. Año 2017.

Fuente: Universum (2017)

El hecho de que los estudiantes de las carreras correspondientes a la rama de Ciencias de la Naturaleza y de la Salud tengan unas expectativas salariales un 14,75% menores que quienes cursan Derecho, junto con la referida diferencia del 15,41% de las expectativas salariales entre los hombres y mujeres que, en su conjunto, estudian en las universidades españolas, ponen de manifiesto que, con un alto porcentaje de probabilidad, a la espera de que se lleven a cabo estudios específicos que lo puedan corroborar, las expectativas salariales de los estudiantes de veterinaria en España, mayoritariamente mujeres, habrán de ser bajas. Por ello, se estima que es de gran importancia volver a poner en relieve dos circunstancias a las que el presente informe ya ha hecho referencia. Por un lado, en un sector en el que sus estudiantes egresados, al buscar su primer empleo, tienen unas bajas expectativas salariales, la firma del primer Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios¹⁴ va a garantizar que exista un suelo salarial lo suficientemente razonable como para que las condiciones laborales de este colectivo se alejen de la precariedad que había caracterizado la situación profesional de los jóvenes veterinarios en épocas muy recientes (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017; Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC, 2020 b). Por otra parte, resulta necesario que los jóvenes universitarios en el transcurso de sus estudios veterinarios conozcan la enorme variedad de especialidades y salidas laborales de su profesión, más allá de la más escogida de una forma mayoritaria (clínica de pequeños animales), como la seguridad

¹⁴ Resolución de 3 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo Estatal de Centros y Servicios Veterinarios (BOE nº. 219, de 14 de agosto de 2020, pp. 69559-69614).

alimentaria, la salud pública, el bienestar animal, la producción animal, la gestión ambiental o diferentes ramas de la industria (Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid, 2017; Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020 a). En este sentido, las facultades de veterinaria también deberían tener en consideración los problemas generados por la sobreoferta de profesionales en la especialidad de clínica y las carencias de personal que se produce en otros campos, modificando en la medida de lo posible los planes de estudio y las estrategias académicas destinadas a facilitar la futura inserción laboral de sus egresados.



Fotografía: Herney (2013)¹⁵

¹⁵ Herney (2013). Fondo gratuito Pixabay. <https://bit.ly/3DsLZTz>

5. CONCLUSIONES

La situación generada en el sector veterinario, tras el periodo que siguió a la crisis económica global que comenzó en 2008 y al incremento del tipo de gravamen del IVA al 21% implantado por el Real Decreto-Ley 20/2012 (que afectó al subsector que presta sus servicios a animales de compañía), se había caracterizado por la existencia de notables perjuicios para los intereses económicos del tejido empresarial veterinario, que registró una reducción de sus márgenes de beneficio (llegando incluso a entrar en pérdidas aquellas empresas que estaban sufriendo con mayor rigor los efectos de la crisis). Por otra parte, las consecuencias de este escenario social y económico las padecieron también los clientes (afectados por un alza de los precios), los proveedores (que disminuyeron sus ventas al sector), los trabajadores (a través de bajadas salariales y el empeoramiento de sus condiciones laborales) y la sociedad en general (al deteriorarse la situación sanitaria) (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017).

En el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2019 se contemplaba una rebaja del IVA en servicios de veterinaria prestados a animales de compañía del 21% al 10%. Esta ley no llegó a aprobarse debido a la convocatoria de elecciones generales. El Gobierno resultante de esas elecciones incluyó la reducción al 10% del tipo de gravamen del IVA de los servicios veterinarios en el Programa de Estabilidad 2019-2022 presentado a la Unión Europea, como medida tributaria a aplicar a partir de 2020. Lamentablemente, la situación generada por la pandemia de COVID-19 a nivel socioeconómico ha dejado sin efecto este programa, por lo que la rebaja del IVA a los servicios veterinarios tampoco ha llegado por esta vía. En junio de 2021, en la fase de tramitación en el Congreso del Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Apoyo a la Solvencia Empresarial y al Sector Energético y en Materia Tributaria, el Grupo Parlamentario Republicano presentó una enmienda a su articulado en este mismo sentido, que tampoco llegó a concretarse. En cualquier caso, el hecho de que haya estado contemplada en varios proyectos legislativos, permite albergar esperanzas de que, cuando económicamente sea viable a nivel presupuestario esta medida será aprobada, ya sea a través de una Ley de Presupuestos Generales del Estado o mediante otro tipo de normativa. Este previsto retorno al tipo reducido de gravamen del IVA para los servicios veterinarios debería, entre otras medidas, además de permitir reducir en parte los perniciosos efectos económicos, laborales y sanitarios mencionados en el presente informe, servir, en combinación con la aplicación del Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios, para ir abandonando paulatinamente la situación de precariedad que han padecido muchos de los trabajadores del sector (Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018; Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020 a).

A partir del ejercicio económico correspondiente al año 2015 y de forma muy especial en 2019, tal y como advierten los datos y análisis estadísticos del informe, coincidiendo con la mejora de las cifras macroeconómicas del país, el sector veterinario ha experimentado una progresiva recuperación en un gran número de sus indicadores económicos y financieros, evidenciando una recuperada fortaleza económica, al menos hasta el momento previo a la pandemia de la COVID-19:

- La cifra de negocio del sector veterinario se ha incrementado un 90,07% desde 2010 a 2019 (un 144,99% en el caso de animales de compañía), siendo el peor de los ejercicios el 2013 con una caída del 5,22% y los años 2015 y 2019 los mejores de la serie con incrementos del 25,31% y el 23,65%, respectivamente.

- El valor añadido a coste de los factores del sector alcanzó los 684,6 millones de euros en 2019, lo cual significa un incremento del 100,11% desde el año 2010, a pesar de los decrementos padecidos en la época de crisis económica hasta 2014.
- El valor de la producción del sector llegó a rozar los 1.080 millones de euros en 2019, un 82,23% más que el año 2010, con un notable incremento del 27,92% sólo en el ejercicio 2019 (había crecido un 16,23% en 2018). Este indicador se ha comportado de una manera bastante estable, tanto durante la crisis económica como posteriormente.
- El excedente bruto de explotación mostraba en el periodo de la crisis económica una evolución bajista (caídas entre el 3% y el 7% anual), que se profundizó con el cambio del tipo de gravamen del IVA a final de 2012, provocando un decremento muy notable de casi un 21% en un solo año. Sin embargo, a partir de 2014 comienza una recuperación de este indicador, con unas mejoras espectaculares del 50,27% en 2015 y del 57,84% en 2019, lo cual ha producido un alza acumulada del 123,81% en el periodo 2010-2019. El excedente bruto de explotación en 2019 fue 3,2 veces superior al que el que se había dado en 2013, lo cual es una evidencia clara de la fortaleza económica actual del sector.



Fotografía: J. Gutiérrez

- Si se analiza el excedente bruto de explotación por empresa, este alcanzaba en el año 2019 una media en el sector de 32.425 euros, incrementándose de forma muy notoria a medida que las empresas tienen mayor tamaño o emplean un mayor número de trabajadores (progresando de los 18.296 euros por empresa en aquellas con un solo empleado a los 151.804 euros en las de 20 a 49 empleados). El comportamiento de este ratio en función del tamaño de la empresa advierte de lo aconsejable que sería para las empresas del sector el crecimiento en tamaño, ya sea a través de la inversión interna o de procesos de concentración de unidades empresariales.
- Las compras totales de bienes y servicios del sector veterinario, aun comportándose de una forma más o menos estable en todo el periodo analizado, alcanzó en 2019, con un promedio de crecimiento anual del 7,31%, un incremento acumulado de un 81,67% con respecto a 2010. La evolución de este indicador, lógicamente, será análoga a la de las ventas del sector (ha de darse un incremento homogéneo en las compras de las mercaderías necesarias para desarrollar la actividad que al sector le es propia).
- La inversión en activos materiales sigue una evolución pareja al índice de confianza empresarial. Por ello, del mismo modo que en la época más profunda de la crisis económica la inversión decreció de forma constante (casi un 33% entre 2009 y 2012),

entre 2012 y 2019 este indicador se ha incrementado un 112,77%, como consecuencia directa y probable de la mejora general de la macroeconomía del país. El crecimiento acumulado en 2019 sobre la cifra existente en 2010 fue del 90,02%.

- La partida destinada a los gastos de personal en el sector veterinario tiende a tener cierta estabilidad, tanto a nivel de empresa como en el total del sector, en las épocas económicamente malas y a incrementarse a medida que hay una mayor actividad y es necesario contratar más trabajadores. Esto se debe a que el sector veterinario está bastante fragmentado o atomizado, existiendo muchas empresas unipersonales o muy pequeñas. Por ello, en el periodo 2010-2014, de profunda crisis económica, los gastos de personal se mantuvieron prácticamente constantes, siguiendo un rápido crecimiento de más de un 66,23% en el periodo 2015-2019, derivado del incremento de la ocupación o contratación en el sector.
- El personal ocupado del sector creció de una manera moderada en el periodo de la crisis económica y de forma más sólida a partir de 2014, alcanzando un 55,18% de incremento global en 2019 con respecto a 2010. En el mismo periodo el personal remunerado del sector alcanzó un incremento acumulado del 75,13%, con aumentos muy notables de la contratación en los ejercicios correspondientes a 2011, 2016, 2017 y 2019.
- El porcentaje de personal no remunerado en 2019 es un 15,07% menor que en 2010.
- Las cargas sociales (básicamente compuestas por las Cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la empresa) en el sector veterinario mantuvieron cierta estabilidad en los años de la crisis (el acumulado entre 2010 y 2014 tan sólo descendió un 1,91%), para, a partir de entonces y, al tiempo que mejoraban sustancialmente otros indicadores económico-financieros, incrementarse de forma muy notable, hasta alcanzar en 2019 un 111,13% más que en 2010.
- La tasa de estabilidad en el empleo en el sector veterinario había alcanzado su techo en el periodo en el ejercicio 2011 (84,10%), justo antes del incremento del tipo de gravamen de IVA, descendiendo progresivamente hasta el 79,40% en 2014, para ir recuperándose después de forma moderada hasta alcanzar el 82,62% en 2019, un 1,76% menos que en 2010. Esta cifra es bastante superior a la media nacional, que en la última década se ha movido en valores que oscilan entre el 59% y el 64%, indicativo de que se trata de un sector con una fuerte resistencia a los efectos perniciosos de las crisis económicas.

Por otro lado, como se ha apuntado a lo largo del informe, este sector, y sobre todo el subsector que se ocupa de los servicios veterinarios a animales de compañía, suele sufrir las consecuencias de las crisis con cierta virulencia. En esta ocasión, tras la crisis económica que comenzó en 2008 y después del incremento del tipo de gravamen de IVA en 2012, lo cierto es que hay una serie de indicadores referentes a la calidad del empleo (que no a la cantidad, pues, como se acaba de indicar, el número de profesionales contratados se ha incrementado de forma significativa) y a la productividad (en este caso sólo hasta 2018, gracias al notable incremento de este indicador en 2019), que se han visto seriamente dañados a lo largo del periodo analizado, aun desconociendo todavía la repercusión que sobre el sector pueda tener la crisis sanitaria de la COVID-19 en ejercicios venideros:

- El salario medio anual del sector, tras una década en la que había sufrido decrementos muy significativos, gracias al buen comportamiento experimentado en 2019, a final de este año acumulaba una pérdida del 0,40% con respecto al mismo indicador en 2010 (en términos absolutos suponía una media de 62 euros menos, que llegó a ser de 2.223 euros al final del ejercicio correspondiente a 2016). Además, en el año 2019, el salario medio nacional y el salario medio de las actividades sanitarias y sociales eran un 58,32% y un 78,83%, respectivamente, más altos que el propio de los trabajadores del sector veterinario. De hecho, mientras el salario medio de las actividades sanitarias representaba en 2019 el 112,96% del salario medio nacional, el salario medio de las actividades veterinarias tan sólo alcanzaba el 63,16% del mismo.
- El salario medio neto mensual de los trabajadores del sector veterinario al final del año 2019, 1.138,18 euros, se encontraba entre los de menor cuantía de las 79 actividades de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), al nivel de las actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento, los servicios sociales o la asistencia en establecimientos residenciales, prácticamente la mitad del salario medio de las actividades sanitarias (2.178,58 euros).
- A final de 2019 había un 80,94% más de trabajadores eventuales que en 2010 en términos absolutos. En términos relativos, el porcentaje de personal eventual en 2019 era un 16,60% mayor que en 2010.
- Un 31% de los veterinarios en activo admite mantener una segunda ocupación.
- La productividad en euros por persona ocupada ha sido uno de los indicadores más seriamente afectados del sector, primero por la crisis económica y después por el cambio de tipo de gravamen del IVA en septiembre de 2012, cuando las caídas de productividad se disparan hasta alcanzar un retroceso acumulado del 21,21% en 2014, lo que suponía una productividad media por trabajador de 4.186 euros menos que en 2010. A partir de 2015, al mejorar sustancialmente la situación económica-financiera del sector veterinario, la productividad crece de forma notable (a pesar de ciertos altibajos) hasta situarse en 2018, con 20.240 euros por trabajador, por encima de la cifra alcanzada en 2010 (501 euros de incremento, un 5,91% mayor). En el año 2019, un ejercicio económicamente muy bueno para el sector veterinario, la productividad alcanzó los 25.455 euros por trabajador, un 28,56% y 5.716 euros más que en 2010.
- El número de empresas existente a final del ejercicio 2019 era un 40,66% más que 2010 (3.204 unidades más), pero este notable crecimiento en términos absolutos oculta un aumento extraordinario del autoempleo (en 2019 el 57,49% de las empresas con actividad veterinaria estaba formada por una única persona), un 49,02% más que en 2010. De hecho, las empresas con un solo trabajador, empleando al 22,90% del personal ocupado del sector, hospedan al 2,08% del personal remunerado y al 55,35% del total del personal no remunerado (cifra que alcanza el 98,39% si se toma el dato del total de empresas de menos de 10 empleados), lo cual parece certificar el gran número profesionales autónomos que se ocupan en las empresas veterinarias de este tamaño. El 94,48% del personal que presta sus servicios en empresas con una sola persona ocupada es no remunerado, cifra que baja al 30,10% en empresas de 2 a 9 empleados, al 5,70% en empresas de 10 a 19 empleados y al 1,89% en empresas de 20 a 49 empleados.

- El 99,34% de las empresas del sector tienen menos de 10 empleados y generan el 88,29% de la cifra total de negocio, lo cual evidencia una gran fragmentación en el sector y suele ser un indicativo de precarización del empleo y, en muchas ocasiones, de disminución de la calidad del servicio prestado.
- La relación entre la productividad por empleado (valor añadido a coste de los factores por persona) y el gasto medio por persona remunerada, alcanza un valor de 0,91 en las empresas con sólo una persona ocupada (por cada euro empleado en remunerar trabajadores se generan 9 céntimos de euros menos de valor añadido), situación no aconsejable desde un punto de vista financiero, y que redundaría en la recomendación ya apuntada anteriormente sobre la conveniencia para las empresas del sector de crecer en tamaño para obtener mejores resultados. La media para el total del sector de este indicador, que mide la productividad del factor trabajo, es de 1,28 (por cada euro que se ha empleado en remunerar trabajadores se obtienen 1,28 euros de valor añadido, es decir, que por cada euro empleado en este cometido se genera un remanente de 28 céntimos de euro sobre el coste de personal).

Por otra parte, el número de mujeres matriculadas en estudios universitarios de veterinaria ha pasado del 37,77% en 1986 al 76,56% en 2021 y el de egresadas en veterinaria del 34,33% en 1986 al 75,06% en 2020. Además, un 67,70% de las personas colegiadas menores de 45 años son mujeres al final del año 2020. En la actualidad hay una cifra aproximada de tres mujeres cursando y egresándose en estudios universitarios veterinarios por cada hombre, lo cual augura una marcada representación femenina en el futuro de la profesión. En cualquier caso, debido a las circunstancias ampliamente descritas en este informe, en España, un gran número de profesionales veterinarios (tanto mujeres como hombres y, sobre todo, los más jóvenes) padecen una grave situación de precariedad laboral.

En este sentido, la firma del Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios, al marcar con claridad un suelo salarial, parece una medida oportuna y acertada para ayudar a paliar parte de estos efectos que el escenario socioeconómico del sector había venido provocando principalmente sobre las más jóvenes cohortes de los profesionales veterinarios, en su mayor parte mujeres. De hecho, a tenor de los datos cotejados en la elaboración del presente trabajo y de otros anteriores del Grupo de Investigación sobre el sector veterinario español, la brecha salarial entre géneros detectada en todos ellos tenía su fuente principal en la edad, habiendo quedado sumamente demostrado que se debía a que el mayor número de veterinarias son jóvenes y han accedido más recientemente a la profesión, con peores condiciones laborales y salariales (Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018; Gutiérrez-Aragón, 2019; Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020 a; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020). En este marco cabe más hablar de brecha generacional (peores trabajos y peores condiciones que los trabajadores de mayor edad, afectando por igual a hombres y mujeres) que de una estricta brecha salarial de género (que significaría pagar menos salario a las mujeres por un mismo trabajo).

Cabe recordar que la investigación sobre la brecha salarial existente en el sector llevada a cabo por este Grupo de Investigación (Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020 a) advertía de que, de media, los profesionales veterinarios de 40 o más años que habían participado en el estudio cobraban un 55,16% más que el grupo más joven, menores de 30 años, hecho que apuntaba con claridad a la existencia de sustanciales diferencias salariales relacionadas con la edad. Por

otro lado, las diferencias salariales más significativas entre géneros se encontraban en los grupos de más edad. Así, entre los profesionales mayores de 40 años, las mujeres cobraban un 31,28% menos que los hombres. Estas diferencias de género son mínimas en los grupos más jóvenes del estudio, donde el salario medio de hombres y mujeres era prácticamente el mismo. El estudio sí reveló, por el contrario, valores en determinados indicadores en los que se podría fundamentar la génesis de una brecha salarial de género en el sentido más tradicional del término. Así, la parcialidad laboral, que puede ser un indicativo de precariedad en algunos casos o de flexibilidad contractual, respetando determinadas condiciones laborales exigidas por grupos concretos de empleados, en otros, afectaba de forma especial a las mujeres del estudio, representando un 20% de las participantes, frente sólo un 7,7% de los hombres trabajadores a tiempo parcial. Por su parte, las diferencias salariales entre géneros más significativas se encontraban en los contratos a tiempo completo, siendo el salario de las mujeres, de media, un 20,88% inferior. En los contratos a tiempo parcial, esta diferencia era del 7,77%. En todo caso, entre todos los ítems considerados en la investigación realizada, una vez llevados a cabo los análisis estadísticos de correlación entre las diferentes variables, las que resultaron ser significativas para determinar el salario de los profesionales del sector y las posibles brechas salariales fueron la edad, la parcialidad en los contratos de trabajo, el nivel de estudios y el tamaño de las empresas.

Uno de los aspectos estrechamente relacionados con la existencia de una brecha salarial del tipo que se ha relatado y sobre el que no se han realizado hasta la fecha estudios consistentes dentro del sector veterinario, es el referido a las expectativas salariales que los universitarios que cursan estos estudios tienen una vez que acaban la carrera. Uno de los escasos estudios sobre este particular determinaba que los estudiantes de las carreras correspondientes a la rama de Ciencias de la Naturaleza y de la Salud tenían unas expectativas salariales un 14,75% menores que quienes cursaban Derecho, lo cual, unido a una diferencia del 15,41% de las expectativas salariales entre los hombres y mujeres que, en su conjunto, llevan a cabo sus estudios en las universidades españolas (Universum, 2017), apuntaba a que, con un alto grado de probabilidad, a la espera de investigaciones específicas que lo confirmen, las expectativas salariales de los estudiantes de veterinaria en España, mayoritariamente mujeres, habrán de ser bajas. Este escenario pone de manifiesto de nuevo la importancia de la firma del primer Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios que, al marcar unos salarios mínimos en la profesión, eleva, de alguna manera, el salario real a percibir sobre el esperado por los recién egresados (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017; Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC, 2020 b)

Por otra parte, resulta también interesante establecer la relación existente entre las diversas fuentes de motivación que conducen a los jóvenes universitarios a cursar estudios veterinarios y la elección de la especialidad en la que finalmente se acaba desarrollando la profesión, en función de las preferencias que se manifiesten hacia unos u otros campos profesionales. En general, se puede afirmar que, en función de los datos de los diferentes estudios en los que se ha basado este informe, las principales fuentes de motivación de los estudiantes veterinarios españoles no son muy diferentes a las detectadas por investigaciones similares llevadas a cabo en otros países. Entre estas se encuentran la vocación por esta rama del conocimiento y el interés por el cuidado de los animales como causa principal, seguido del atractivo de la profesión o una especialidad en concreto y la influencia o tradición familiar (Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid, 2017). Es justamente ese interés por los animales, derivado, en

muchos casos, de la posesión de mascotas o por haber trabajado previamente con animales), una de las principales razones por las que, tanto los estudiantes de veterinaria como los propios profesionales en activo, muestran una preferencia, de forma muy mayoritaria, por ejercer su profesión en el saturado campo de la clínica de pequeños animales, en detrimento de otras especialidades en las que difícilmente se llegan a cubrir las ofertas de empleo, como pueden ser la salud pública, el bienestar animal, la producción animal, la gestión ambiental o diferentes ramas de la industria relacionadas con la veterinaria.

Si a esto se le une el incremento progresivo del número de facultades de veterinaria, y, por consiguiente, de las plazas ofertadas, en un sector en el que ya existe un exceso de alumnos matriculados y egresados con relación a las plazas laborales ofertadas, principalmente en la especialidad clínica, el modelo de formación resultante sólo puede conducir a una sobreoferta en el mercado laboral en el que las expectativas de los estudiantes que optan por el campo clínico no se van a poder cumplir, bien porque se encuentren con un mercado saturado al que no pueden acceder o, porque, si lo acaban consiguiendo, lo van a hacer bajo unas condiciones laborales y salariales que no se corresponden con dichas expectativas. Por ello, se estima preciso que los responsables académicos de las facultades de veterinaria españolas informen convenientemente a los jóvenes universitarios a lo largo de sus estudios sobre la variedad de especialidades y salidas laborales de su profesión, más allá de la clínica de pequeños animales, por la que se opta mayoritariamente. El conocimiento de esta sobreoferta de profesionales en uno de los campos y las carencias de personal que se produce en otros debería servir para promover e implementar las modificaciones adecuadas en los planes de estudio en cada una de las distintas facultades de veterinaria que conforman el espacio de este tipo de formación en España, de forma que los estudiantes de veterinaria, conociendo esta información, puedan plantear una estrategia académica adecuada que facilite de un modo más eficiente su futura incorporación al mercado laboral (Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid, 2017; Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020 a).

Por último, resulta pertinente alertar de que el proceso de compras de clínicas por diversos grupos empresariales para generar empresas de mayor dimensión va a tener consecuencias importantes en el sector, como el incremento de las cantidades que se pagarán por el traspaso o venta de los negocios veterinarios, la posible compra de unos grupos por otros (aumentando así el tamaño en mayor medida), la venta, aprovechando la oportunidad del momento, de un gran número de clínicas en función de la situación personal y profesional de sus propietarios o la necesaria adaptación o modificación del modelo de negocio de muchas pequeñas clínicas individuales e independientes para poder competir con garantías ante estos nuevos actores (Villaluenga, 2021). Evidentemente, los negocios veterinarios independientes y aislados, donde cada uno de ellos ha de hacer una inversión completa en los activos necesarios para ofrecer los servicios que les son propios, no serán competitivos ante estas empresas procedentes de la concentración empresarial, por lo que corren el riesgo de desaparecer (Zootecnia, 2020).

Como cualquier informe de este tipo, el presente estudio ha tratado de contribuir a aclarar en cierta medida muchas de las incógnitas que planteaba el tema analizado, aunque, lógicamente, de forma simultánea, también ha generado nuevos interrogantes, que abren futuras líneas de investigación y de trabajo que pudieran ser objeto de interés, tanto para los profesionales del sector veterinario como para los investigadores académicos o las administraciones públicas responsables de crear el marco normativo en el que se ha de desenvolver la práctica de la

profesión. Entre estos campos de estudio se deberían encontrar, entre otros, un análisis en profundidad de las motivaciones que llevan a los jóvenes universitarios escoger cursar estudios de veterinaria y de sus expectativas laborales y salariales futuras. Otro estudio que podría ser interesante sería el referido a las fuentes de satisfacción laboral de los veterinarios que están ya en el ejercicio de su profesión. Sigue pendiente también el desarrollo e implantación por parte de las administraciones competentes, tanto de un nuevo código CNAE 2009 como de un código de IAE (Impuesto de Actividades Económicas) propios que permitan discriminar y profundizar en el conocimiento de los datos y particularidades del sector de los servicios veterinarios de animales de compañía, distinguiéndolo del resto de los servicios veterinarios.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alabart-Algueró, J. Gutiérrez-Aragón, Ó. y Gassiot-Melian, A. (2021).** *Informe sobre la utilidad del empleo de influencers y redes sociales en el ámbito ecuestre en función de la estructura de la actividad económica relacionada con el caballo en España: tendencias actuales, fomento y aprovechamiento potencial.* Escuela Universitaria Mediterrani de Barcelona (Universidad de Girona).
- Albert-López-Ibor, R.; Cabrillo-Rodríguez, F. y Vázquez-Vega, P. (2010).** ¿Por qué se feminizan las profesiones sanitarias? El caso de los veterinarios. En P. Vázquez-Vega (coord.). *La feminización de las profesiones sanitarias* (pp. 135-171). Bilbao: Fundación BBVA.
- Amass, S.F., Davis, K.S., Salisbury, S.K. y Weisman, J.L. (2011).** Impact of gender and race-ethnicity on reasons for pursuing a career in veterinary medicine and career aspirations. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 238(11), 1435-1440.
- American Veterinary Medical Association (2008).** *One Health: A new professional imperative. One Health Initiative Task Force: Final Report.* American Veterinary Medical Association.
- Anta-Callersten, C., Martín-Rodrigo, M.J. y Núñez-Partido, A. (2020).** Hacia un enfoque sostenible de retribución que incluya las expectativas de la población trabajadora. *ICADE, Revista de la Facultad de Derecho*, 108, 1-20.
- Ariño, A., Llopis, R. y Soler, I. (dirs.) (2014).** *Desigualdad y Universidad. La encuesta de condiciones de vida y de participación de los estudiantes universitarios en España.* Universidad de Valencia.
- Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía (AMVAC) (2018).** *Informe Sectorial AMVAC 2018.* AMVAC.
- Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía (AMVAC) (2020 a).** Ya tenemos convenio, ¿y ahora qué? <https://bit.ly/2Vo9rjc>
- Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía (AMVAC) (2020 b).** *Informe Sectorial AMVAC 2020. Punto de mira del sector veterinario desde AMVAC.* AMVAC.
- Badiola, J.J. (2016).** Toma de posesión del nuevo presidente del Consejo de Colegios Veterinarios de Castilla y León. En EFE. Badiola alerta de la precariedad laboral de los profesionales veterinarios. *La Vanguardia*, 11/06/2016.
- Bartram, D.J. (2009).** *A cross-sectional study of mental health and well-being and their associations in the UK veterinary profession.* Royal College of Veterinary Surgeons. Thesis.
- Cake, M.A., Bell, M.A., Bickley, N. y Bartram, D.J. (2015).** The life of meaning: a model of the positive contributions to well-being from veterinary work. *Journal of Veterinary Medical Education*, 42(3), 184-193.
- Cake, M.A., Mansfield, C.F., McArthur, M.L., Zaki, S. y Matthew, S.M. (2019).** An exploration of the career motivations stated by early-career veterinarians in Australia. *Journal of Veterinary Medical Education*, 46(4), 545-554.
- Cake, M.A., McArthur, M.L., Mansfield, C.F., Zaki, S., Carbonneau, K. y Matthew, S.M. (2020).** Challenging identity: development of a measure of veterinary career motivations. *Veterinary Record*, 186(12), 386-386.

- Cardwell, J.M. y Lewis, E.G. (2017).** Vocation, belongingness, and balance: a qualitative study of veterinary student well-being. *Journal of Veterinary Medical Education*, 44(1), 29-37.
- CincoDías (2020).** El primer convenio colectivo de los veterinarios fijará su salario base en 18.200 euros. *Cinco Días*, 05-03-2020, <https://bit.ly/3jgzqkN>
- Clarke, N. y Paul, E.S. (2019).** Veterinary Students' Beliefs About Animal Sentience: What Role Does Gender Play? *Anthrozoös*, 32(5), 581-595.
- CM Research (2020).** *What is the continued impact of COVID-19 on the veterinary industry.* <https://bit.ly/3j9AcPC>
- CM Research (2021).** *VETSSURVEY 2020 Part 1. COVID-19. Global Pandemic impact on the veterinary market.* <https://bit.ly/3iucnUu>
- Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017).** *Veterinaria 2030. Libro blanco sobre el futuro de la profesión veterinaria.* Grupo Análisis e Investigación.
- Confederación Empresarial Veterinaria Española (CEVE) (2018).** Las clínicas veterinarias aportarían 5 millones de euros más cada año al Estado si se les aplicara el IVA reducido. *Revista Argos*, 197, 6.
- Conferencia de Decanos y Decanas de Facultades de Veterinaria de España (2019).** *Informe sobre la situación actual de la docencia en veterinaria en España.* <https://bit.ly/2VMibgr>.
- Cotter, D.A., Hermsen, J.M., Ovadia, S. y Vanneman, R. (2001).** The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681.
- Feakes, A.M., Palmer, E.J., Petrovski, K.R., Thomsen, D.A., Hyams, J.H., Cake, M.A., Webster B. y Barber, S.R. (2019).** Predicting career sector intent and the theory of planned behaviour: survey findings from Australian veterinary science students. *BMC Veterinary Research*, 15(1), 1-13.
- Federation of Veterinarians in Europe (2015).** *FVE Survey of the Veterinary Profession in Europe.* Mirza & Nacey Research Ltd.
- Federation of Veterinarians in Europe (2019).** *FVE Survey of the Veterinary Profession in Europe.* Federation of Veterinarians in Europe.
- Fernández-Buendía, F. (2020).** La profesión veterinaria frente al COVID-19. *La Verdad de Murcia*, 02-04-2020. <https://bit.ly/3etV2Wt>
- Figley, C.R y Roop, R.G. (2006).** *Compassion fatigue in the animal-care community.* Humane Society Press.
- Gassiot-Melian, A. y Gutiérrez-Aragón, Ó. (2020).** *Informe 2020 sobre la situación socioeconómica y laboral del sector veterinario en España.* Escuela Universitaria Mediterrani (Universidad de Girona). Documento elaborado para la Confederación Empresarial Veterinaria Española. DOI: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.22227.60960>
- Gassiot-Melian, A. y Gutiérrez-Aragón, Ó. (2020).** *Informe sobre la brecha laboral generacional y de género del sector veterinario en la Comunidad Valenciana.* Escuela Universitaria Mediterrani. DOI: <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.10084.40324>.
- Gassiot-Melian, A. y Gutiérrez-Aragón, Ó. (2020).** *Análisis de la brecha laboral generacional y de género del sector veterinario en Andalucía.* Escuela Universitaria Mediterrani. DOI: <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.28519.68007>.

- Gutiérrez-Aragón, Ó. (2014).** *Aspectos ambientales de la gestión empresarial del suelo.* Universidad de León, Tesis Doctoral.
- Gutiérrez-Aragón, Ó. y De-Godos-Díez, J.L. (2015).** Gestión empresarial del suelo: Dificultades, toma de decisiones y responsabilidad social. *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, 19, 75-111.
- Gutiérrez-Aragón, Ó., Fondevila-Gascón, J.F., Mir-Bernal, P. y Testera-Fuertes, A. (2016).** Utilización de las variables comerciales propias de los concesionarios de automóviles como indicadores predictores de crisis económicas posteriores. *Pecunia*, 22, 121-140.
- Gutiérrez-Aragón, Ó. y Berbel-Giménez, G. (2017).** *Informe sobre la situación socioeconómica y laboral del sector veterinario de animales de compañía en España. El deterioro de la profesión tras el incremento del tipo de gravamen de IVA y propuesta de soluciones.* Escuela Universitaria Mediterrani de Barcelona (Universidad de Girona). Documento elaborado para la CEVE. DOI: <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.19993.44647>.
- Gutiérrez-Aragón, Ó. y Fondevila-Gascón, J.F. (2017).** La preocupación por la gestión de los recursos naturales. Un viaje desde la economía clásica a la economía ambiental. *Sistema, Revista de Ciencias Sociales*, 248, 77-92.
- Gutiérrez-Aragón, Ó., Barahona-Márquez, F. y Berbel-Giménez, G. (2018).** Efectos del incremento del tipo de gravamen del IVA en 2012 sobre el empleo y las condiciones laborales en el sector veterinario en España. Influencia en la profundización de la brecha laboral de género. *Estudios de Economía Aplicada*, 36(3), 921-944.
- Gutiérrez-Aragón, Ó. (2019).** *Informe sobre la situación socioeconómica y laboral del sector veterinario en España. Año 2018.* Escuela Universitaria Mediterrani. Documento elaborado para la CEVE.. DOI: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23348.88965>.
- Gutiérrez-Aragón, Ó., Fondevila-Gascón, J.F. y Mir-Bernal, P. (2019).** Análisis de la viabilidad de la utilización de índices comerciales de concesionarios de automóviles como indicadores predictores de crisis económicas: estudio de caso comparativo de doble entrada. *Cuadernos de Economía*, 42(119), 153-172
- Gutiérrez-Aragón, Ó. (2020).** Crecimiento versus desarrollo sectorial: el caso del sector veterinario en España. *Boletín de Estudios Económicos*, 75(229), 171-196.
- Gutiérrez-Aragón, Ó., Barahona-Márquez, F. y Berbel-Giménez, G. (2020).** Deterioro socioeconómico sectorial derivado de un incremento impositivo: el caso del sector veterinario español de animales de compañía. *Revista de Estudios Empresariales, Segunda Época*, 1/2020, 182-200.
- Gutiérrez-Aragón, Ó. y Gassiot-Melian, A. (2020).** Relación entre la brecha salarial de género y la brecha generacional. El caso del sector veterinario español. *Estudios de Economía Aplicada*, 38(3), 1-17.
- Gutiérrez-Aragón, Ó., Gassiot-Melian, A. y Alabart-Algueró, J. (2021).** Uso, aceptación y repercusión de las redes sociales y los influencers en el sector ecuestre. *Doxa Comunicación, Revista Interdisciplinar de Estudios de Comunicación y Ciencias Sociales*, 32, 115-142.
- Gutiérrez-Aragón, Ó., Alcaraz-Espriu, E. y Solano-Tatché, M. (2022).** Efectos de la masificación turística y de los cambios en el consumo sobre los mercados locales. El caso de La Boquería de Barcelona. *Pasos, Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 20(2) (en prensa).

- Haarhuis, J.C., Muijtjens, A.M., Scherpbier, A.J. y Van-Beukelen, P. (2009).** An admissions system to select veterinary medical students with an interest in food animals and veterinary public health. *Journal of Veterinary Medical Education*, 36(1), 2-6.
- Heath, T.J. y Lanyon, A. (1996).** A longitudinal study of veterinary students and recent graduates 4. Gender issues. *Australian Veterinary Journal*, 74(4), 305-308.
- Heath, T.J., Lynch-Blosse, M. y Lanyon, A. (1996).** A longitudinal study of veterinary students and recent graduates: 1. Backgrounds, plans and subsequent employment. *Australian Veterinary Journal*, 74(4), 291-296.
- Hernández-Armenteros, J. y Pérez-García, J.A. (2020).** *La Universidad Española en Cifras 2017/2018*. Madrid: Conferencia de Rectores de Universidades Españolas.
- Hernández-Armenteros, J. y Pérez-García, J.A. (2020).** *La universidad española en cifras, 2017-2018*. Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas.
- Ilgen, D.R., Lloyd, J.W., Morgeson, F.P., Johnson, M.D., Meyer, C.J. y Marrinan, M. (2003).** Personal characteristics, knowledge of the veterinary profession, and influences on career choice among students in the veterinary school applicant pool. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 223(11), 1587-1594.
- Instituto de la Juventud (2020).** *Informe Juventud en España 2020*. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.
- Instituto Nacional de Estadística (1997).** *INEbase. Encuesta de servicios. Metodología*. INE. <https://bit.ly/3j9Cu1a>
- Instituto Nacional de Estadística (2012).** *CNAE-2009*. INE. <https://bit.ly/3fAoYBy>
- Instituto Nacional de Estadística (2016).** *INEbase. Estadística estructural de empresas: sector servicios. Informes metodológicos estandarizados*. INE. <https://bit.ly/2CHuKmg>
- Instituto Nacional de Estadística (2021 a).** *Clasificación Nacional de Actividades Económicas*. CNAE. INE. <https://bit.ly/2CegKkg>
- Instituto Nacional de Estadística (2021 b).** *Encuesta trimestral de coste laboral. Resultados nacionales. Componentes del coste laboral total. Coste laboral por trabajador por divisiones de la CNAE-09. Coste salarial ordinario*. INE. <https://bit.ly/2ZxHzsk>
- Instituto Nacional de Estadística (2021 c).** *Estadística Estructural de Empresas: Sector Servicios. Encuesta anual de servicios*. INE. <https://bit.ly/2OyGPNj>
- Instituto Nacional de Estadística (2021 d).** *Indicadores de confianza empresarial*. INE. <https://bit.ly/30fjW7i>
- Instituto Nacional de Estadística (2021 e).** *Encuestas de estructura salarial*. INE. <https://bit.ly/3j4c5lr>
- Instituto Nacional de Estadística (2021 f).** *Estadística de profesionales sanitarios colegiados*. INE. <https://bit.ly/3eyJQb2>
- Instituto Nacional de Estadística (2021 g).** *Encuesta anual de estructura salarial. Resultados Nacionales: Ganancia media anual por trabajador. Sexo y Secciones de actividad*. INE. <https://bit.ly/38X0yQr>
- Instituto Nacional de Estadística (2021 h).** *Encuesta anual de estructura salarial. Resultados Nacionales: Ganancia media anual por trabajador. Sexo y Edad*. INE. <https://bit.ly/3jb6tWS>

- Instituto Nacional de Estadística (2021 i).** *Indicadores de Fecundidad. Resultados nacionales. Edad Media a la Maternidad por orden del nacimiento.* INE. <https://bit.ly/33u7FyR>
- Juliá-Igual, J.F., Meliá-Martí, E. y Miranda-Ribera, E. (2020).** Rol de la economía social y la universidad en orden a un emprendimiento basado en el conocimiento tecnológico y los valores. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 98, 31-57.
- Kinnison, T. y May, S.A. (2013).** Veterinary career ambitions correlate with gender and past experience, with current experience influencing curricular perspectives. *Veterinary Record*, 172(12), 313-313.
- Lenarduzzi, R., Sheppard, G.A. y Slater, M.R. (2009).** Factors influencing the choice of a career in food-animal practice among recent graduates and current students of Texas A&M University, College of Veterinary Medicine. *Journal of Veterinary Medical Education*, 36(1), 7-15.
- Martín-Díaz, J. (2017).** *Utilidad de los bacteriófagos y otros indicadores de contaminación fecal en muestras ambientales sólidas.* Universidad de Barcelona, Tesis Doctoral.
- Michavila, F., Martínez, J.M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F.J. y Cruz-Benito, J. (2018).** Empleabilidad de los titulados universitarios en España. Proyecto OEEU. *Education in the Knowledge Society*, 19(1), 21-39
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital (2019).** *Actualización del Programa de estabilidad 2019. Reino de España. 2019-2022.* <https://bit.ly/31AVvBy>
- Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (2018).** *Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030. Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible.* Dirección General de Políticas de Desarrollo Sostenible. Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica y el Caribe. Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación
- Ministerio de Hacienda (2019).** *Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado 2019.* <https://bit.ly/2uqauSD>
- Ministerio de Universidades (2021 a).** *Estudiantes matriculados en Grado y Ciclo. Número de matriculados por nivel académico, tipo y modalidad de la universidad, tipo de centro, sexo, grupo de edad y ámbito de estudio.* <https://bit.ly/3757FGf>
- Ministerio de Universidades (2021 b).** *Estudiantes matriculados en Grado y Ciclo. Egresados por nivel académico, tipo y modalidad de la universidad, tipo de centro, sexo, grupo de edad y ámbito de estudio.* <https://bit.ly/3zZnhHZ>
- Mossop, L. (2016).** Does it matter that more boys aren't applying to vet school? *The Veterinary Record*, 179(6), 145.
- Organización de Naciones Unidas (2015).** *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.* Asamblea General de Naciones Unidas
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2015).** *Informe de diagnóstico de la estrategia de competencias de la OCDE: España.* Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Pastor, J.M., Peraita, C. y Zaera, I. (2013).** Expectativas laborales y de futuro de los universitarios españoles. *XXII Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación*, 1-30.

- Powell, D. (2016).** Hong Kong: City University's plan to include food safety in a veterinary course. *Barfblog*, 25/09/2017, <https://bit.ly/3sQhuC5>
- Repeto, L. (2019).** El futuro de la profesión según los estudiantes de Veterinaria. *Diario Veterinario*. <https://bit.ly/3j14xAN>
- Robinson, D. y Hooker, H. (2006).** *The UK veterinary profession in 2006: the findings of a survey of the profession conducted by the Royal College of Veterinary Surgeons*. Royal College of Veterinary Surgeons.
- RRHH Digital (2018).** España mantiene la brecha salarial en torno a las expectativas de sus universitarios. <https://bit.ly/3xecsQa>
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2002).** El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 17(2), 167-182.
- Segerman-Peck, L.M. (1991).** *Networking and mentoring. A woman's guide*. Londres: Piatkus Books.
- Serpell, J. A. (2005).** Factors influencing veterinary students' career choices and attitudes to animals. *Journal of veterinary medical education*, 32(4), 491-496.
- Shibly, S., Roedl, C.A. y Tichy, A. (2014).** Vet-a'dream job'? Survey of work-related satisfaction and possible emotional stressors of veterinarians in a university setting. *Wien Tierarztl Monatsschr*, 101(3-4), 43-49.
- Stoewen, D. L. (2016).** Veterinary happiness. *The Canadian Veterinary Journal*, 57(5), 539-541.
- Tobarra, S. (2010).** Más formadas, pero con peores empleos, *El País*, 14-11-2010.
- Tomlin, J.L., Brodbelt, D.C. y May, S.A. (2010 a).** Influences on the decision to study veterinary medicine: variation with sex and background. *Veterinary Record*, 166(24), 744-748.
- Tomlin, J.L., Brodbelt, D.C. y May, S.A. (2010 b).** Veterinary students' understanding of a career in practice. *Veterinary Record*, 166(25), 781-786.
- Universum (2017).** *Europe's Most Attractive Employers Ranking 2017*. <https://bit.ly/3rGFdu8>
- Vandeweerd, J.M., Dugdale, A. y Romainville, M. (2014).** Validation of a psychometric instrument to assess motivation in veterinary bachelor students. *Journal of Veterinary Medical Education*, 41(3), 265-274.
- Veterindustria (2010-2019).** *Memorias anuales de Veterindustria*. Asociación Empresarial Española de la Industria de Sanidad y Nutrición Animal. <https://bit.ly/3y2Q7pZ>
- Villaluenga, J.L. (2021).** La 2ª oleada de consolidación empresarial veterinaria trae consigo una burbuja veterinaria. *Rentabilidad Veterinaria*, 23-08-2021. <https://bit.ly/3zxLtRH>
- Wakyma Vets (2021).** *Informe Impacto COVID-19. Sector veterinario. Abril 2021*. <https://bit.ly/3ytMz0t>
- Ward, A. y May, S.A. (2019).** The modern UK veterinary profession: photo-elicitation interviewing reveals that small animal and surgical images dominate. *Veterinary Record*, 184(21), 650-650.
- Waters, A. (2017).** The future is female. *Veterinary Record*, 181(21), 549.
- Zootecnia (2020).** 2020, ¿Quién se ha llevado mi centro veterinario? <https://bit.ly/3js4L5f>

 **mediterrani**



el teu èxit, el nostre prestigi

#BeEUM



mediterrani
Escola Universitària

Centre adscrit a:

Universitat
de Girona

Escola Universitaria Mediterrani

Docència: C/ Rocafort 104, 08015 Barcelona

Claustro y dirección: C/ Consell de Cent 143, 08015 Barcelona

Teléfono: 93 522 31 67 | Móvil: +34 608 808 000 | Fax: +34 93 325 32 03

Mail: mediterrani@mediterrani.com

Metro: L1 Rocafort | L1, L3 Espanya | L5 Entença

Bus: H14 | H10 | 13 | 14 | 20 | 27 | 41 | 50 | 59 | 65 | 91 | 109 | 143