

INFORME 2022 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 (2023)

© Escola Universitària Mediterrani (Universitat de Girona) (2023)

DOI: <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.21577.21605>

INFORME 2022 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, de forma muy especial en 2019 y, en menor medida, en 2020, una progresiva y, en ocasiones, intensa, 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 a partir de 2012. Los datos macro del sector evidencian una gran fortaleza económica. 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 empleados de las empresas veterinarias, debería ayudar a paliar muchas de las dificultades que encuentran muchos jóvenes veterinarios para obtener un salario digno. En este sentido, los resultados de los indicadores socioeconómicos del primer ejercicio en el que ha estado en vigor dicho convenio, el 2020, son esperanzadores, pues el salario medio en el sector se ha incrementado un 5,96% con respecto al anterior ejercicio (cifra muy por encima de la inflación anual de 2020, que fue de -0,3%), sin perjudicar al empleo total en el sector, que se mantuvo prácticamente igual, pero que creció un 4,31% en cuanto a la cifra de personal remunerado equivalente a tiempo completo. Del mismo modo, siguieron creciendo indicadores como la cifra de negocio del sector, el valor de la producción y el valor añadido a coste de los factores (miles de euros), así como la productividad en euros por persona ocupada, que se incrementó en un 3,56%. Se estima que, puesto que la veterinaria es una profesión que en España se fundamenta en una fuerte carga vocacional, lo cual ha promovido que un gran número de los profesionales que la ejercen se decanten de forma masiva por la especialidad clínica como campo preferente de trabajo, que produce una consiguiente sobreoferta en esa área y una falta de candidatos en otras especialidades que no cubren las plazas ofertadas. Por ello, una línea estratégica que se debería plantear el sector, en concierto con todas las partes afectadas, sería garantizar al conjunto de jóvenes universitarios que, en el transcurso de sus estudios veterinarios, puedan tener acceso al conocimiento de la enorme variedad de especialidades y salidas laborales de su profesión, fomentando desde las instituciones una apuesta clara en este ámbito con el fin de poder cubrir aquellos puestos en los que existen carencias de personal.

Palabras clave: sector veterinario, convenio colectivo, motivación profesional, sobreoferta del mercado de trabajo, elección de especialidades.

ABSTRACT

In 2015 the macroeconomic figures of Spain began to improve right after the crisis. Coinciding with this, the Spanish veterinary sector starts experiencing, mainly in 2019 and to a lesser extent in 2020, a progressive and intense recovery in a large number of its economic and financial indicators which had been seriously deteriorated after the economic crisis of 2008 and the increase in the VAT tax rate applicable to its services from 2012. The macro data of the sector show great economic strength. Even so, some of the indicators related to the quality of employment, which suffered serious losses during the aforementioned period, have not yet reached the recovery that would be desirable. The signing of the first Collective Agreement for Veterinary Companies and Veterinary Services, setting and guaranteeing minimum wages for employees of veterinary companies, should help alleviate many of the difficulties encountered by many young veterinarians in order to obtain a decent salary. In this sense, the results of the socioeconomic indicators of the first year in which such agreement has been in force, 2020, are encouraging, since the average salary in the sector has increased by 5.96% compared to the previous year (a figure well above the annual inflation of 2020, which was -0.3%), without harming total employment in the sector, which remained practically the same; but grew by 4.31% in terms of the figure for full-time equivalent paid staff. Similarly, indicators such as the turnover of the sector, the value of production and value added at factor cost (thousands of euros) continued to grow, as well as productivity in euros per employed person, which increased by 3.56%. It is estimated that, since veterinary medicine is a profession that in Spain is based on a strong vocational load, and has promoted a large number of professionals who practice it to opt massively for the clinical specialty as a preferred field of work producing a consequent oversupply in that area and a lack of candidates in other specialties that do not cover the places offered. For this reason, a strategic line that the sector should consider in agreement with all the affected parties, would be to guarantee to all university students that in the course of their veterinary studies, they can have access to knowledge of the enormous variety of specialties and job opportunities in their profession, promoting from the institutions a clear commitment in this area in order to be able to cover those positions in which there are shortages of personnel.

Keywords: Veterinary sector, collective agreement, professional motivation, labor market oversupply, choice of specialties.

JEL: J31, L84, Y10

DOI: <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.21577.21605>

Cómo citar: Gutiérrez-Aragón, Ó. y Gassiot-Melian, A. (2022). *Informe 2022 sobre la situación socioeconómica y laboral del sector veterinario en España*. Escuela Universitaria Mediterrani de Barcelona (Universidad de Girona). <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.21577.21605>

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DEL INFORME	5
2. MARCO TEÓRICO	9
3. METODOLOGÍA.....	17
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	19
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	21
4.2. Análisis de la evolución de otros indicadores sobre sector veterinario (CNAE-2009) aportadas por el Instituto Nacional de Estadística.....	33
4.3. Análisis sociodemográfico del sector veterinario	55
5. CONCLUSIONES.....	72
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80



Fotografía: Alexas Fotos (2015)¹

¹ Alexas Fotos (2015). Fondo gratuito Pixabay. <https://bit.ly/3LsN2ag>

INFORME 2022 SOBRE LA SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA Y LABORAL DEL SECTOR VETERINARIO EN ESPAÑA.

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DEL INFORME

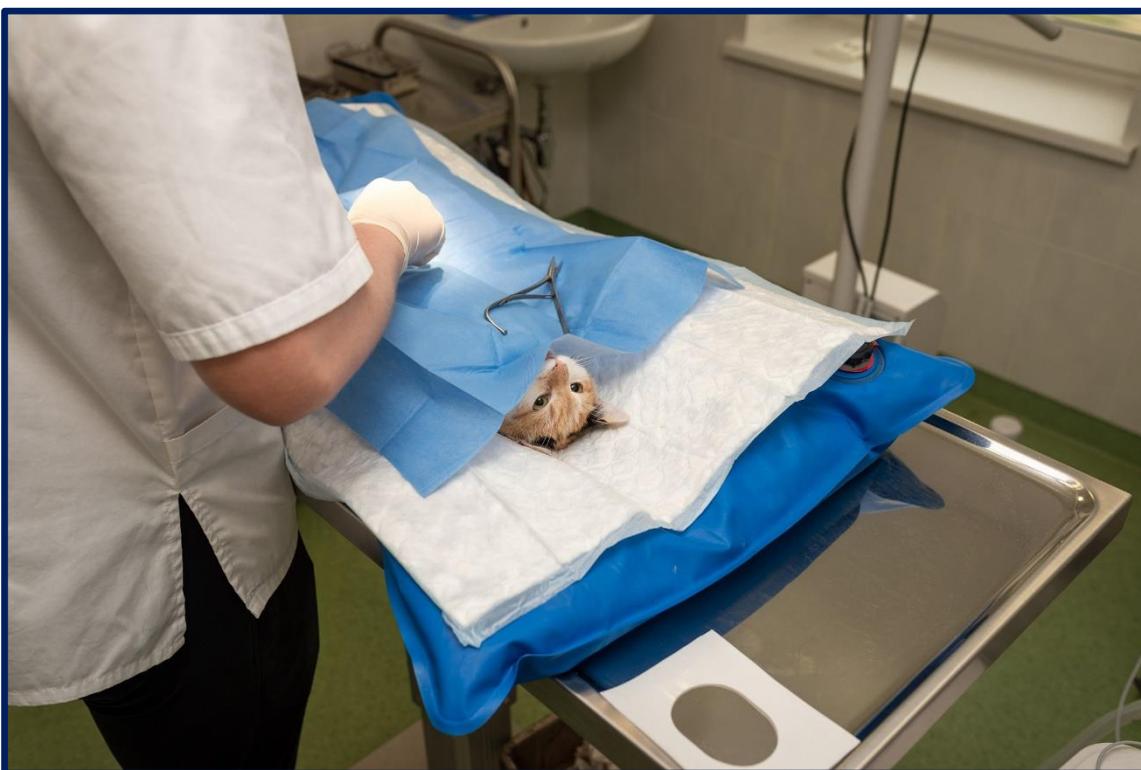
En el verano del año 2017, a petición de la Confederación Empresarial Veterinaria Española (CEVE), el grupo de investigación del Departamento de Empresa de la Escola Universitària Mediterrani de Barcelona (Universitat de Girona) elabora el *“Informe sobre la situación socioeconómica y laboral del sector 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, 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 quinto de los de la serie anual elaborada para la CEVE sobre la situación socioeconómica y laboral del sector veterinario y se elabora y se presenta en un escenario social marcado por un más o menos cercano final de la situación de pandemia global de origen zoonótico generada por la COVID-19 (Salcedo, 2022; Villacorta, 2022) y en torno a 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 y De-Godos-Díez, 2015; Gutiérrez-Aragón y Fondevila-Gascón, 2017; Gutiérrez-Aragón, Guillén-Pujadas y Fondevila-Gascón, 2022). Así, en este sector, al tiempo que comienza a producirse una progresiva recuperación en muchos de sus indicadores socioeconómicos y financieros a partir del año 2015, otros relacionados con la calidad del empleo continúan deteriorados (Gutiérrez-Aragón, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021).



Fotografía: Pixabay (2019)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

⁴ Pixabay (2019). Fondo gratuito. <https://bit.ly/3LuAqj2>

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).

económica de las empresas y las condiciones sociolaborales de los trabajadores del sector 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. 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 sobre 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.

Por otra parte, la situación geopolítica de graves repercusiones económicas, generada por la Guerra en Ucrania ha hecho aflorar un proceso inflacionario en Europa y en España de consecuencias inciertas, que en el sector veterinario se está caracterizando por una subida considerable de los precios de los productos veterinarios y una significativa contención en los de la prestación de los servicios (Bermejo, 2022; López-Sánchez, 2022 a). La combinación de las dos crisis económicas, la generada por la pandemia y la originada por la guerra y sus consecuencias, han producido un escenario político en el que los gobiernos están centrando sus esfuerzos normativos en tratar de contener los precios de la energía por encima de los de otros productos o servicios.

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.

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

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

Por otra parte, debido a la singular composición demográfica del colectivo profesional del sector (conviven empleados masculinos de mayor edad con un porcentaje muy elevado de trabajadoras 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 trabajos académicos sobre diversos aspectos relacionados con el sector como la brecha salarial generacional, 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; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021).

El trabajo también reflexiona sobre cuál ha sido el importante papel del sector veterinario en la gestión sanitaria planteada por la reciente pandemia de COVID-19, así como su implicación 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; Lázaro-Marcé, Gutiérrez-Aragón y Fondevila-Gascón, 2021). 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, tal y como sucedió tras la crisis económica de 2008 y, principalmente, tras el cambio impositivo que incrementó el IVA a los servicios veterinarios a animales de compañía (Gutiérrez-Aragón, 2019; Gutiérrez-Aragón, 2020). En todo caso, 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; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021).

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 disminuyó notablemente al inicio de la crisis, llegando a ser en muchos ejercicios uno de los más bajos del conjunto de actividades del país. En este escenario, 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, ha contribuido a 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; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021). 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).

En general, existe una gran unanimidad sobre el hecho de que la negociación colectiva tiende a permitir avanzar hacia condiciones de trabajo más dignas, mejorando la situación preexistente, combatiendo las situaciones de precariedad laboral y proporcionando herramientas útiles para ayudar a ajustar de un modo más fácil el escenario laboral a las realidades cambiantes de los sectores y de las empresas, precisamente porque está administrada por quienes forman parte de ella bajo las reglas de actuación que se han concedido (Ríos-Velada, 2021; Merino-Segovia, 2022). Los convenios colectivos, aunque se fundamenten en un acuerdo voluntario entre organizaciones independientes y representativas de los partícipes en el mismo, son ratificados por las autoridades públicas, por lo que, al mismo tiempo que sirven para preservar unos

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).

mínimos en cuanto a condiciones de trabajo y empleo, pueden amparar a trabajadores vulnerables que, sin ellos, quedarían desprotegidos (Hayter y Visser, 2021). Por otra parte, la moderna negociación colectiva no resulta ajena a las demandas, dilemas y conflictos globales que caracterizan el escenario sociopolítico actual y contribuyen, en la medida de lo posible, a tratar de mejorar sus condiciones en aspectos relativos a las cuestiones ambientales, la mejora de la productividad laboral, el bienestar ocupacional, la protección social y la responsabilidad social corporativa (Garnero, Rycx y Terraz, 2020; Lurie, 2020; Marin, 2020; Rossu, 2021). De la misma manera, en la última década, estos convenios han servido en un gran número de casos, para tratar de combatir las causas que en algunos sectores pudieran conducir a la existencia de brechas salariales de género, explorando todas aquellas medidas que sirvan para apuntalar la igualdad en este sentido (Koskinen-Sandberg, Törnroos y Kohvakka, 2018; Bosch y Barit, 2020; Proctor-Thomson, Donnelly y Parker, 2021; Valiente, 2021)

Por lo que respecta al Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios en particular, existe el convencimiento de se trata de una herramienta que, además de esperada, lejos de suponer un obstáculo en lo que respecta a la contratación, debe significar un considerable avance para este sector (San-Martín-Rodríguez, 2020). Además, el hecho de que su primera redacción sea relativamente reciente le hace contemplar aspectos tan novedosos a la par que necesarios en la actual sociedad y en las relaciones laborales entre empresas y trabajadores, como la desconexión digital de los empleados fuera de su jornada de trabajo (entendida como como un derecho, no como una obligación), la conciliación de la vida familiar, la evaluación de riesgos psicosociales presentes en cada puesto de trabajo y las personas que los ocupan (en todo caso diferenciando entre hombres y mujeres, en función de sus diversas condiciones físicas y biológicas o el registro digital de la jornada de trabajo (Barrios-Baudor, 2020; Arrieta-Ildiákez, 2021; Fernández-Collados, 2021; Goerlich-Peset, 2021; Martín-Muñoz, 2021; Poquet-Catala, 2021; Llorens-Espada, 2022).

Tras la convalidación en el Congreso de los Diputados del Real Decreto-ley 32/2021¹⁰, por el que se afrontó la última reforma laboral, el equipo jurídico-laboral de Gerbonsa y Escandell Consultores y Abogados advierte de la importancia de que, a partir de su entrada en vigor, exista una prevalencia de los convenios colectivos sobre las negociaciones particulares de cada empresa, así como la recuperación de la ultraactividad de los convenios, que seguirán vigentes aunque hayan caducado hasta que se produzca un nuevo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores. Es en este contexto en el que el Convenio Colectivo Estatal de Centros y Servicios Veterinarios se convierte en una herramienta esencial en la negociación laboral del sector. Además, como se acaba de apuntar, al tratarse de un texto relativamente moderno, no se verá afectado excesivamente por los cambios introducidos por la nueva normativa (López-Sánchez, 2022 b)

En cualquier caso, la existencia de un crecimiento indiscutible en términos cuantitativos del sector, tal y como apuntan los indicadores relacionados con la producción (Instituto Nacional de Estadística, 2022 c), debe permitir la aplicación del convenio colectivo en un escenario propenso para la mejora de los aspectos cualitativos relativos al empleo que contribuyan a la consecución de un desarrollo social y económico del sector más completo y consistente para

10 Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE nº. 313, de 30 de diciembre de 2021, pp. 166882-166935).

quienes trabajan en él, más allá de la mejoría del salario medio que se viene produciendo en los últimos años, ya que, aun manteniendo buenas tasas de afiliación a la Seguridad Social, se ha encontrado durante muchos años 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; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021). De todos modos, conviene tener presente que esta es 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 mueven a ello, sus expectativas en cuanto a salarios y condiciones laborales o sus propias preferencias personales, que ya al comienzo de sus estudios, puedan manifestar por ejercer la profesión en una determinada especialidad (Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid, 2017; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021).

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 como consecuencia de una falta de experiencia previa agrícola o ganadera en granjas 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, Yadegarfar y Baldwin, 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 lo que proceden de áreas rurales tienen muchas más probabilidades de elegir trabajar con los 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 este tipo de animales 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.

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; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021). 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, 2022 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, 2022 b).



Fotografía: Sajkov (2020)¹¹

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

¹¹ Sajkov, M. (2020). Fondo gratuito Pixabay. <https://bit.ly/3f66KwC>

Gutiérrez-Aragón, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021).

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).

Por último, resulta procedente una breve reflexión sobre el importante papel que ha jugado el sector veterinario tras la declaración de la pandemia de COVID-19, 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 veterinarios a nivel mundial tuvieron 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 redujo al principio de la pandemia, a la par que hubo que adaptar, a través del uso de las nuevas tecnologías de la información, los canales de comunicación tanto con los dueños de los animales como con los proveedores (CM Research, 2021). En cualquier caso, la pandemia de COVID-19 ha impactado sobre el sector veterinario en varios aspectos. Por un lado, sobre todo en los primeros meses, se produjo un aumento de las tasas de estrés y de fatiga emocional del personal clínico veterinario. Por otro, posiblemente, como se ha apuntado, ha acelerado los cambios en materia de comunicación que están implantando los centros veterinarios. Además, afectó en gran medida a la cadena de suministro de medicamentos y principios activos, por lo que se produjo un encarecimiento de las materias primas. Un aspecto positivo fue el efecto catalizador que ha tenido en favor del incremento del número de mascotas en España (Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC; 2022). En definitiva, no cabe duda de que el profesional veterinario, por su formación académica, su experiencia y las atribuciones legales, siempre ha tenido encomendada una notable 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 ha sido el caso de la 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 este sentido, es necesaria una apuesta clara por fomentar la tenencia responsable de animales, pues un mayor compromiso de los propietarios hacia la salud de estos, que implique, entre otras cosas, un incremento del número de visitas al veterinario, va a redundar, con seguridad, en una mejora de la salud colectiva (Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC; 2022). En defensa de esa salud colectiva, el papel a desempeñar por la profesión y el sector veterinario va a resultar fundamental (Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021).

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 y más profunda 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; Gutiérrez-Aragón *et al.*, 2022; Gutiérrez-Aragón, Gassiot-Melian y Nebot-López, 2022; Solano-Tatché y Gutiérrez-Aragón, 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: Sajkov (2020)¹²

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

¹² Sajkov, M. (2020). Fondo gratuito Pixabay. <https://bit.ly/3LvNOUf>

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 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 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; Gutiérrez-Aragón, 2020; Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021), 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 el establecer un conjunto jerarquizado de actividades económicas con el fin de poder ser utilizado para favorecer a implementar 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, 2022 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 animales 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, esquila de ovejas, servicios de control del ganado, su conducción, pasturaje, castración de aves de corral, actividades relacionadas con la inseminación artificial, y 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.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Facturación nacional	744,95	751,18	736,41	795,99	866,74	908,04	938,68	1.007,02	1.044,46	1.093,00
Variación anual facturación sector		0,84%	-1,97%	8,09%	8,89%	4,76%	3,37%	7,28%	3,72%	4,65%
Variación acumulada sector		0,84%	-1,15%	6,85%	16,35%	21,89%	26,01%	35,18%	40,21%	46,72%

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

Fuente: Veterindustria (2011-2020)

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 46,72% desde 2011 a

2020 (Veterindustria, 2011-2020) con un crecimiento más o menos sostenido en el periodo 2014-2020 (media del 5,82%), 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 25,95% de la facturación entre los años 2011 y 2020 corresponde a los animales de compañía. Dentro de esta cifra de facturación, casi el 99% corresponde a perros y gatos. Procediendo de idéntico modo, la facturación del sector referida a animales de renta mantuvo una media del 74,05% 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 2014-2020 (tabla 2), con una media anual de un 10,10% de media y acumulando un incremento del 86,07% en el periodo 2011-2020, ha sido bastante más grande que la de animales de renta (tabla 3), con una media anual de crecimiento del 4,34% en el periodo 2014-2020 y un crecimiento acumulado del 34,42% en el periodo 2011-2020.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Facturación anim. de compañía	177,46	186,35	168,69	191,55	213,37	227,48	258,49	280,59	299,15	330,20
Variación anual anim. compañía		5,01%	-9,48%	13,55%	11,39%	6,61%	13,63%	8,55%	6,61%	10,38%
Variación acum. anim. compañía		5,01%	-4,94%	7,94%	20,24%	28,19%	45,66%	58,11%	68,57%	86,07%
Peso relativo anim. compañía	23,82%	24,81%	22,91%	24,06%	24,62%	25,05%	27,54%	27,86%	28,64%	30,21%

Tabla 2: Facturación del mercado de sanidad y nutrición animal referida a animales de compañía (millones de euros)
Fuente: Veterindustria (2011-2020)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Facturación anim. de renta	567,49	564,83	567,72	604,44	653,37	680,56	680,19	726,43	745,31	762,80
Variación anual anim. de renta		-0,47%	0,51%	6,47%	8,10%	4,16%	-0,05%	6,80%	2,60%	2,35%
Variación acum. anim. de renta		-0,47%	0,04%	6,51%	15,13%	19,92%	19,86%	28,01%	31,33%	34,42%
Peso relativo anim. de renta	76,18%	75,19%	77,09%	75,94%	75,38%	74,95%	72,46%	72,14%	71,36%	69,79%

Tabla 3: Facturación del mercado de sanidad y nutrición animal referida a animales de renta (millones de euros)
Fuente: Veterindustria (2011-2020)

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 (2022 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 119,35% desde 2011 a 2020, 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.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Facturación total sector	730.796	720.785	683.194	707.988	887.179	969.693	994.440	1.162.200	1.437.102	1.602.974
Variación anual facturación		-1,37%	-5,22%	3,63%	25,31%	9,30%	2,55%	16,87%	23,65%	11,54%
Variación acumulada		-1,37%	-6,51%	-3,12%	21,40%	32,69%	36,08%	59,03%	96,65%	119,35%
Peso del sector anim. de renta*	76,18%	75,19%	77,09%	75,94%	75,38%	74,95%	72,46%	72,14%	71,36%	69,79%
Factur. estimada anim. renta	556.720	541.958	526.674	537.646	668.756	726.785	720.571	838.372	1.025.516	1.118.709
Variación anual		-2,65%	-2,82%	2,08%	24,39%	8,68%	-0,85%	16,35%	22,32%	9,09%
Variación acumulada		-2,65%	-5,40%	-3,43%	20,12%	30,55%	29,43%	50,59%	84,21%	100,95%
Peso sector anim. de compañía*	23,82%	24,81%	22,91%	24,06%	24,62%	25,05%	27,54%	27,86%	28,64%	30,21%
Factur. estimada anim. de compañía	174.076	178.827	156.520	170.342	218.423	242.908	273.869	323.828	411.586	484.265
Variación anual		2,73%	-12,47%	8,83%	28,23%	11,21%	12,75%	18,24%	27,10%	17,66%
Variación acumulada		2,73%	-10,09%	-2,14%	25,48%	39,54%	57,33%	86,03%	136,44%	178,19%

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 (2022 c), (*) Veterindustria (2011-2020)

Analizando los datos desglosados por subsectores, el relativo a los animales de renta incrementó su facturación un 100,95% desde 2011 a 2020, 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 13,33% (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 2011-2020 es muy grande, de un 178,19%, 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 2020 ha sido un 17,72%. 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.

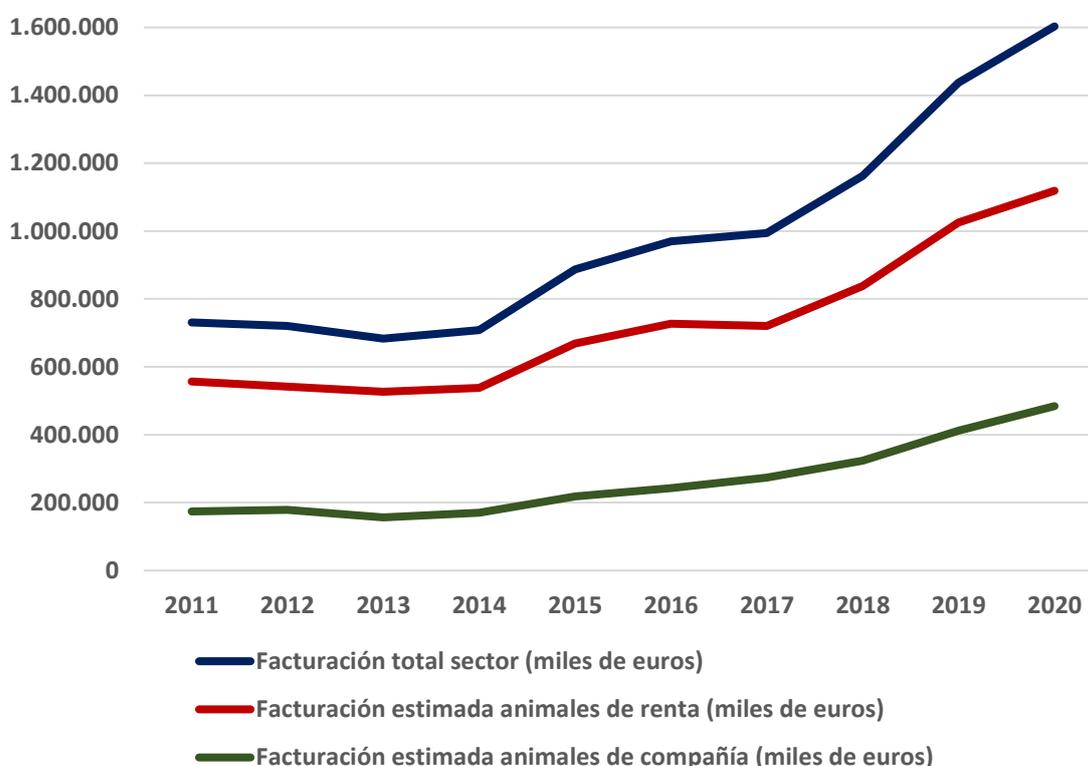


Fig. 1. Facturación (miles de euros) total sector, de animales de renta y de animales de compañía. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c), Veterindustria (2011-2020)

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 706,06 millones de euros en 2020, lo cual significa un incremento del 109,84% desde el año 2011, 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 92,24% desde 2011 a 2020, 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 de 2008, 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 18,51% desde 2014, hasta alcanzar un 166,14% de incremento en el periodo 2011-2020. 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.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor añadido total sector	336.470	319.496	293.238	299.909	382.848	392.190	444.035	513.010	684.654	706.064
Variación anual		-5,04%	-8,22%	2,27%	27,65%	2,44%	13,22%	15,53%	33,46%	3,13%
Variación acumulada		-5,04%	-12,85%	-10,87%	13,78%	16,56%	31,97%	52,47%	103,48%	109,84%
Valor añadido anim. de renta	256.323	240.229	226.057	227.751	288.591	293.946	321.748	370.068	488.569	492.759
Variación anual		-6,28%	-5,90%	0,75%	26,71%	1,86%	9,46%	15,02%	32,02%	0,86%
Variación acumulada		-6,28%	-11,81%	-11,15%	12,59%	14,68%	25,52%	44,38%	90,61%	92,24%
Valor añadido anim. compañía	80.147	79.267	67.181	72.158	94.257	98.244	122.287	142.942	196.085	213.305
Variación anual		-1,10%	-15,25%	7,41%	30,63%	4,23%	24,47%	16,89%	37,18%	8,78%
Variación acumulada		-1,10%	-16,18%	-9,97%	17,61%	22,58%	52,58%	78,35%	144,66%	166,14%

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 (2022 c), Veterindustria (2011-2020)

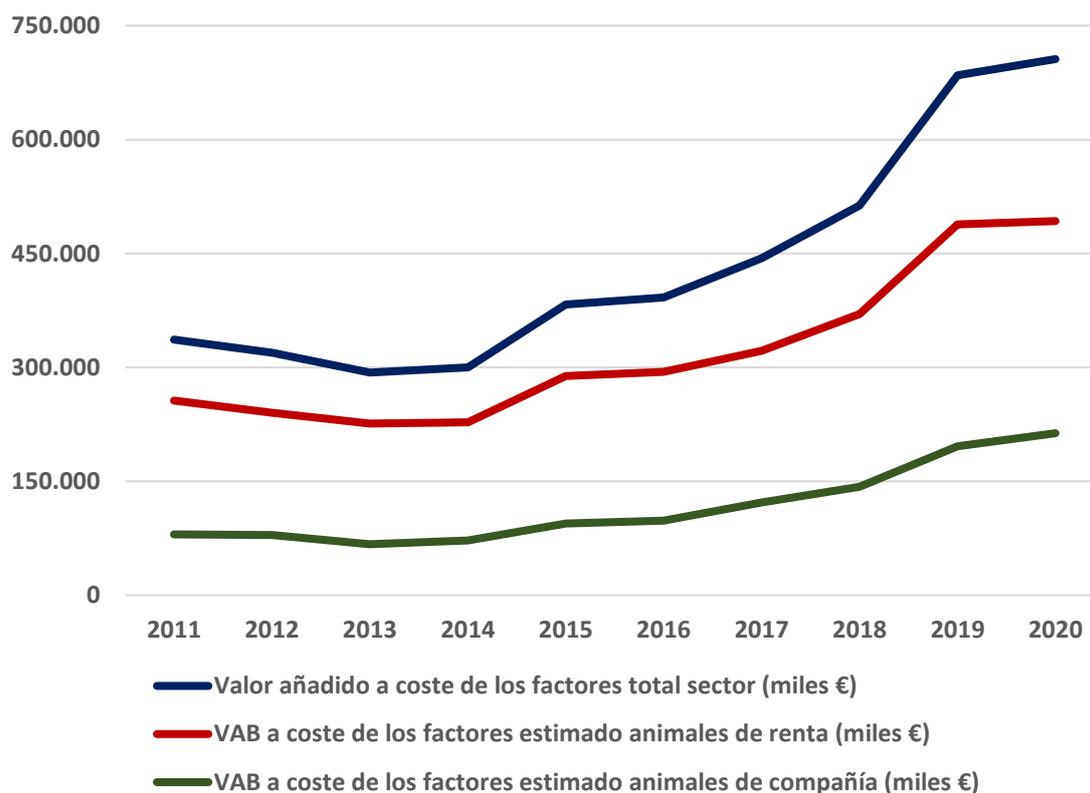


Fig. 2. Valor añadido a precios de mercado (miles de euros) total sector, animales de renta y animales de compañía. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c), Veterindustria (2011-2020)

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).

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor de la producción	589.851	579.699	562.812	569.975	639.265	705.505	726.062	843.873	1.079.490	1.320.070
Variación anual		-1,72%	-2,91%	1,27%	12,16%	10,36%	2,91%	16,23%	27,92%	22,29%
Variación acumulada		-1,72%	-4,58%	-3,37%	8,38%	19,61%	23,09%	43,07%	83,01%	123,80%

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 (2022 c)

El valor de la producció del sector veterinari (tabla 6, Fig. 3) superó los 1.320 millones de euros en 2020, un 123,80% más que el año 2011, con un notable incremento del 27,92% en el ejercicio 2019 y de un 22,29% en 2020 (ya había crecido un 16,23% en 2018). Este indicador ha seguido una senda bastante estable, tanto durante la crisis económica como posteriormente, con leves caídas hasta 2013 y un incremento medio del 15,31% entre los años 2015 y 2020. El crecimiento acumulado del periodo analizado, puesto que el país se encontraba 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).

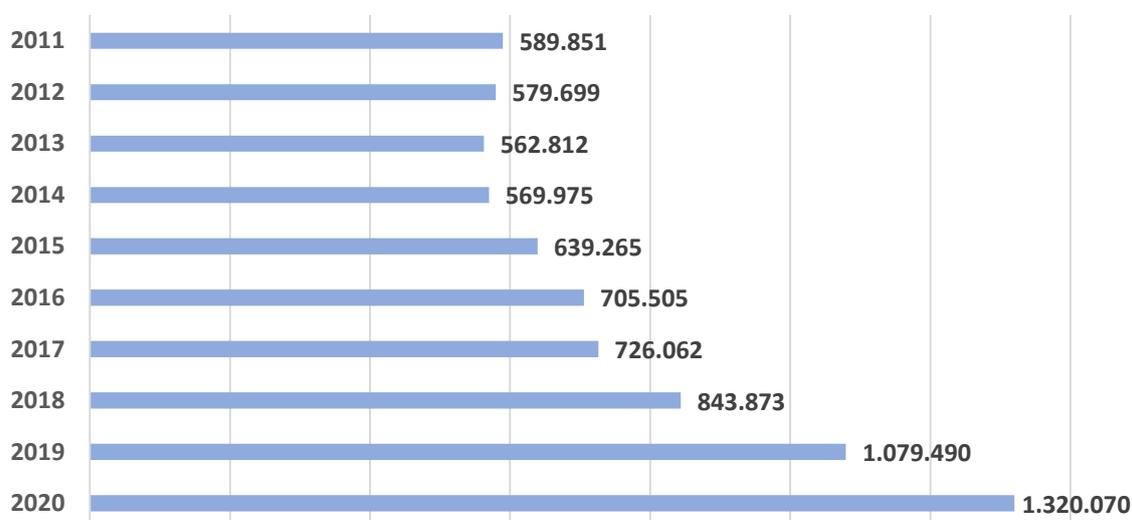


Fig. 3. Valor de la producción total del sector (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 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 131,93% en el periodo 2011-2020, lo cual ciertamente es un gran indicativo de la fortaleza económica actual del sector. En cualquier caso, el excedente bruto de explotación cayó un 3,18% en 2020, quizás debido a los ajustes financieros que hubo que realizar tras la declaración de la pandemia de COVID-19, por lo que será un indicador al que haya que prestar especial atención en su evolución durante los siguientes ejercicios.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Excedente bruto de explotación	150.030	140.281	110.936	125.131	188.031	177.670	196.836	227.703	359.399	347.969
Variación anual		-6,50%	-20,92%	12,80%	50,27%	-5,51%	10,79%	15,68%	57,84%	-3,18%
Variación acumulada		-6,50%	-26,06%	-16,60%	25,33%	18,42%	31,20%	51,77%	139,55%	131,93%

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

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

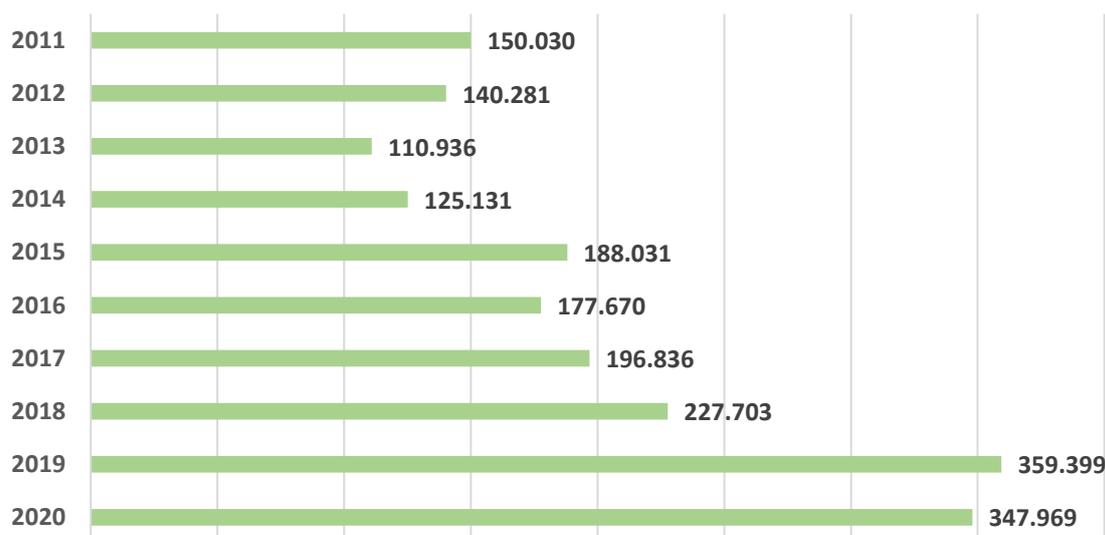


Fig. 4. Excedente bruto de explotación (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 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 ha combinado leves decrementos (2013 y 2017) con incrementos de cierta consideración en los ejercicios 2015, 2016, 2018, 2019 y 2020 (22,15%, 14,92%, 16,96%, 16,49% y 22,69%, respectivamente), que se traduce en un 136,63% de incremento acumulado en el periodo 2011-2020 y un promedio de crecimiento anual del 10,48% (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.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total compras bienes y servicios	402.190	411.338	401.362	421.286	514.587	591.377	569.368	665.921	775.724	951.706
Variación anual		2,27%	-2,43%	4,96%	22,15%	14,92%	-3,72%	16,96%	16,49%	22,69%
Variación acumulada		2,27%	-0,21%	4,75%	27,95%	47,04%	41,57%	65,57%	92,88%	136,63%

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 (2022 c)

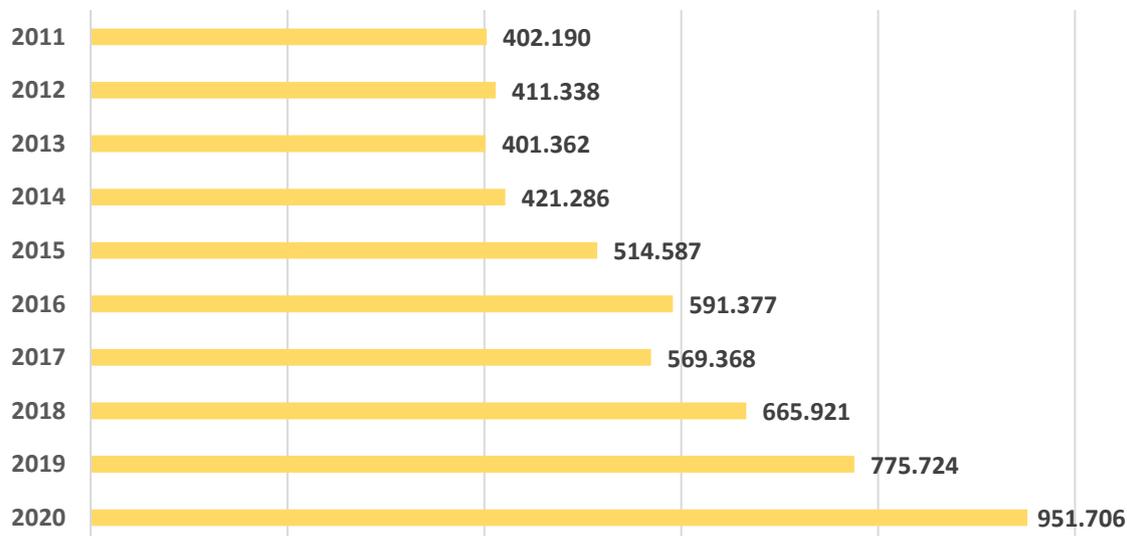


Fig. 5. Total de compras de bienes y servicios (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 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 había incrementado un 25,94% (Instituto Nacional de Estadística, 2022 d), como consecuencia probable de la mejora general de la macroeconomía del país, pero la pandemia de COVID-19 en 2020 y la paralización de la actividad económica y empresarial que llevó aparejada le hizo retrotraerse a valores similares a los que tenía en 2012. Tras dos leves decrementos en 2018 y 2019 del 1,11% y del 2,09%, respectivamente, este indicador se hundió un 19,53% sólo en el ejercicio 2020.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Inversión activos materiales	24.618	23.941	29.615	30.783	48.787	40.142	47.261	46.411	59.601	55.523
Variación anual		-2,75%	23,70%	3,94%	58,49%	-17,72%	17,73%	-1,80%	28,42%	-6,84%
Variación acumulada		-2,75%	20,30%	25,04%	98,18%	63,06%	91,98%	88,52%	142,10%	125,54%

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

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

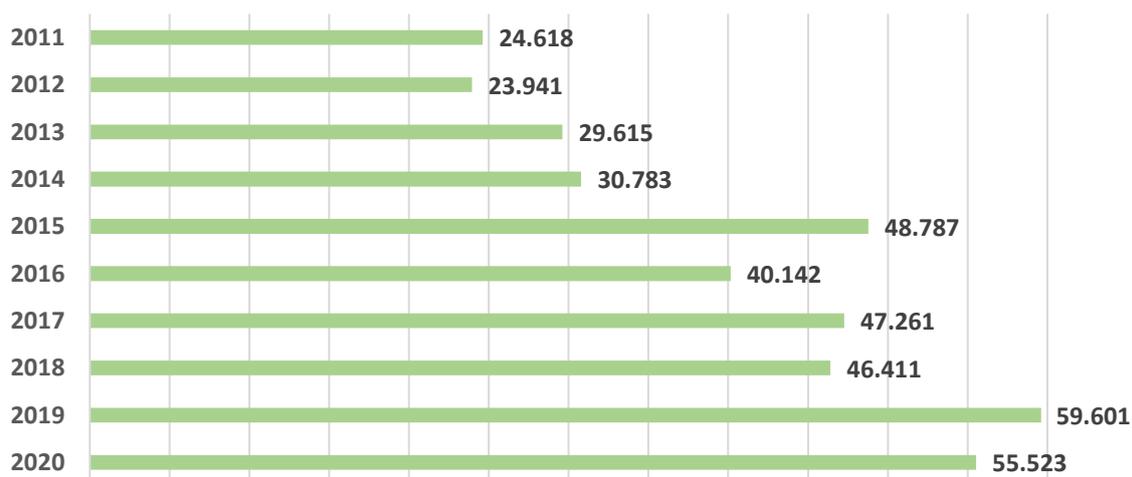


Fig. 6. Inversión en activos materiales (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

A la par que mejoraba este indicador en el periodo indicado, la inversión en activos materiales del sector veterinario creció un 142,10% entre 2011 y 2019. A pesar de la notable pérdida de la

confianza empresarial y la consiguiente caída de la inversión en 2020, este indicador muestra un incremento del 125,54% en el periodo analizado en este informe (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 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.

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.

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 2011-2014, marcado por una profunda crisis económica, los gastos de personal del sector veterinario se mantuvieron prácticamente constantes (con un ligero descenso del 6,26%), para comenzar, a partir de 2015, un rápido crecimiento acumulado de un 76,33% en seis años (tabla 10, Fig. 7), derivado del incremento de la ocupación o contratación en el sector (tabla 11).

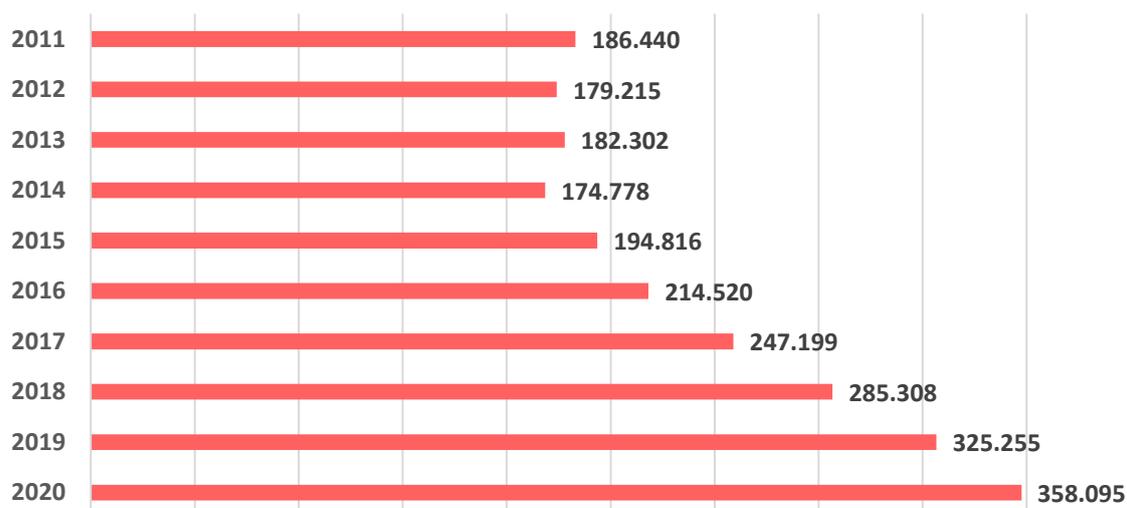


Fig. 7. Gastos de personal (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Gastos de personal	186.440	179.215	182.302	174.778	194.816	214.520	247.199	285.308	325.255	358.095
Variación anual		-3,88%	1,72%	-4,13%	11,46%	10,11%	15,23%	15,42%	14,00%	10,10%
Variación acumulada		-3,88%	-2,22%	-6,26%	4,49%	15,06%	32,59%	53,03%	74,46%	92,07%

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

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 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).

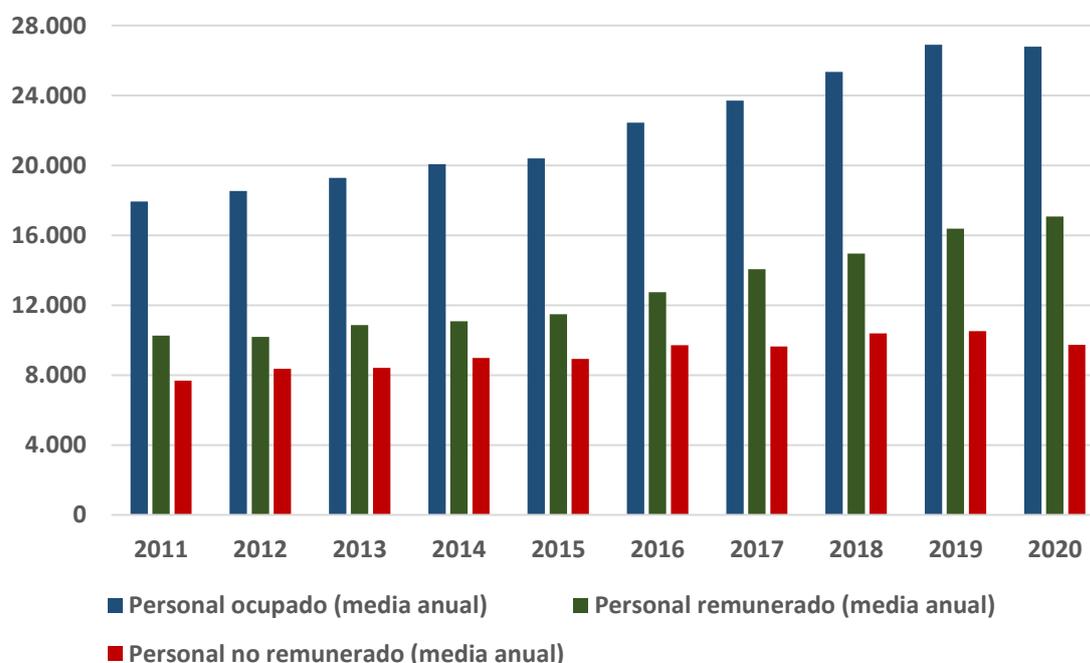


Fig. 8. Personal ocupado, remunerado y no remunerado. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 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 49,31% de incremento global (tabla 11, Fig. 8). Es muy interesante el incremento acumulado del 66,23% del personal remunerado del sector en el periodo 2011-2020, que se ha producido de una forma bastante errática con aumentos notables de la contratación en los ejercicios correspondientes a 2011, 2016, 2017 y 2019. El incremento del personal no remunerado, que en parte puede deberse al aumento en el número de empresas, no ha sido tan significativo, pero sí ha alcanzado una cifra de cierta consideración (26,67% de crecimiento en el periodo 2011-2020).

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Personal ocupado (media anual)	17.939	18.535	19.273	20.065	20.392	22.445	23.696	25.347	26.897	26.785
Variación anual		3,32%	3,98%	4,11%	1,63%	10,07%	5,57%	6,97%	6,12%	-0,42%
Variación acumulada		3,32%	7,44%	11,85%	13,67%	25,12%	32,09%	41,30%	49,94%	49,31%
Pers. remunerado (media anual)	10.265	10.176	10.860	11.083	11.477	12.736	14.056	14.958	16.383	17.064
Variación anual		-0,87%	6,72%	2,05%	3,55%	10,97%	10,36%	6,42%	9,53%	4,16%
Variación acumulada		-0,87%	5,80%	7,97%	11,81%	24,07%	36,93%	45,72%	59,60%	66,23%
Pers. no remunerado (media anual)	7.674	8.359	8.413	8.982	8.915	9.709	9.640	10.389	10.514	9.721
Variación anual		8,93%	0,65%	6,76%	-0,75%	8,91%	-0,71%	7,77%	1,20%	-7,54%
Variación acumulada		8,93%	9,63%	17,04%	16,17%	26,52%	25,62%	35,38%	37,01%	26,67%

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

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

Otro modo bastante preciso de medir el empleo en el sector es a partir de los datos ofrecidos por la información trimestral de mercado de trabajo del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Uno de esos datos es el número de afiliados a la Seguridad Social para cada colectivo de empleo en la fecha final de cada trimestre. Con los datos referidos al último trimestre del cada año, que en concreto muestra la afiliación en fecha de 31 de diciembre (tabla 12, Fig. 9), se puede observar que, aunque similares a los ofrecidos en media anual por el Instituto Nacional de Estadística (tabla 11), son ligeramente superiores a estos, lo cual pudiera ser indicativo de que en el sector existe una leve estacionalidad (hay que tener en cuenta que el dato ofrecido del número de veterinarios afiliados a la Seguridad Social siempre viene referido al mismo trimestre del año y a la misma fecha concreta). En todo caso, la diferencia es tan leve (la media a lo largo del periodo analizado es del 4,79%), que, aunque se pueda producir cierta estacionalidad periódica, no tiene gran relevancia en cuanto a su afectación a la temporalidad del empleo. En este sentido, se puede decir que el empleo en el sector disfruta de una gran calidad en cuanto a su estabilidad en el tiempo.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Afiliados a la Seg. Soc.	18.943	19.596	20.117	21.139	22.478	23.858	24.930	25.875	26.968	27.520
Variación anual		3,45%	2,66%	5,08%	6,33%	6,14%	4,49%	3,79%	4,22%	2,05%
Variación acumulada		3,45%	6,20%	11,59%	18,66%	25,95%	31,61%	36,59%	42,36%	45,28%

Tabla 12: Número de veterinarios afiliados a la Seguridad Social en el cuarto trimestre de cada año (fecha de recogida del dato: 31 de diciembre). Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (2022)

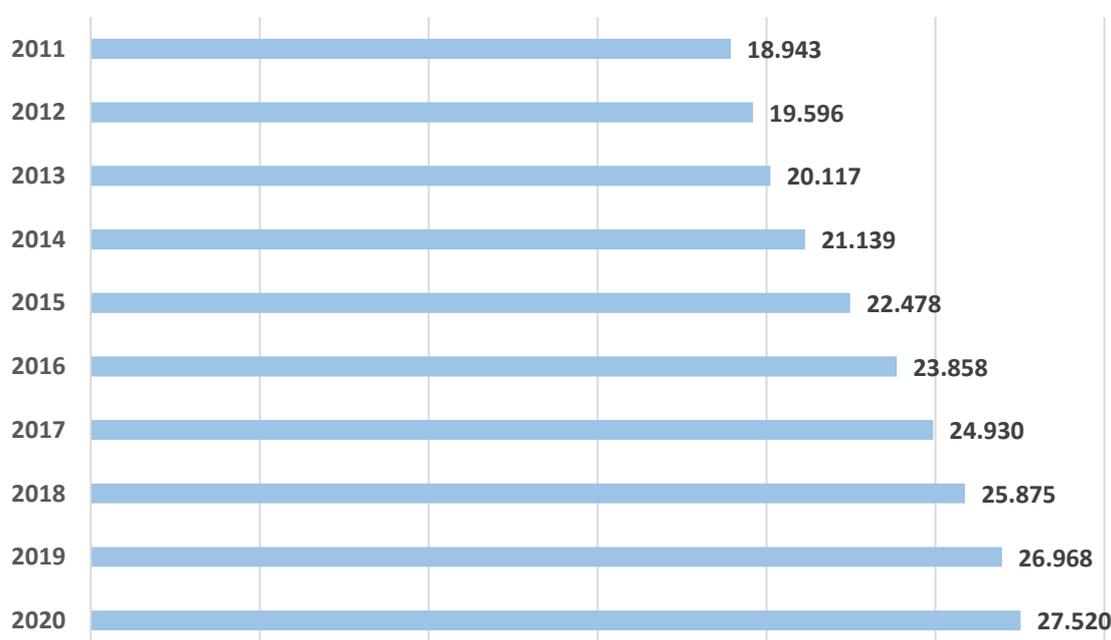


Fig. 9. Número de veterinarios afiliados a la Seguridad Social en el cuarto trimestre de cada año (fecha de recogida del dato: 31 de diciembre). Observatorio de las Ocupaciones del SEPE.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (2022)

Por otra parte, desde el año 2015, el Instituto Nacional de Estadística aporta un 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 2020, se ha producido un

incremento del 39,26% del personal remunerado equivalente a tiempo completo en el sector veterinario (tabla 13), 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 (48,68% en el mismo periodo, entre 2015 y 2020), 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	2020
Personal remunerado equivalente a tiempo completo	9.719	10.225	11.359	12.258	13.535	14.118
Variación anual		5,21%	11,09%	7,91%	10,42%	4,31%
Variación acumulada		5,21%	16,87%	26,12%	39,26%	45,26%

Tabla 13: Personal remunerado equivalente a tiempo completo. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 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 14, Fig. 10), 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 2018, 2019 y 2020 por este indicador, el salario medio al final de 2020 era ya un 7,14% superior respecto al de 2011, lo que, en términos absolutos suponía una media de 1.089 euros más. En este sentido, conviene reseñar que la pérdida salarial llegó a ser de 1.990 euros al final del ejercicio correspondiente a 2016 con respecto a 2011. Lógicamente, con el fin de asegurar la supervivencia de las empresas y del mayor número de puestos de trabajo, al aumentarse el tipo de gravamen de IVA en ese periodo, los empresarios del sector trataron 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 y esperanzadoras 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 Veterinarios¹³ por parte de la patronal del sector, la Confederación Empresarial Veterinaria Española (CEVE), y los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT. De hecho, en su primer año completo de vigencia, el salario medio anual del sector se incrementó en 918 euros (un 5,96% superior al del ejercicio precedente).

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Salario medio (euros)	15.239	14.864	14.285	13.363	13.259	13.249	13.765	14.754	15.410	16.328
Variación anual (euros)		-375	-579	-922	-104	-10	516	990	655	918
Variación anual (porcentaje)		-2,46%	-3,90%	-6,45%	-0,78%	-0,07%	3,89%	7,19%	4,44%	5,96%
Variación acumulada (€)		-375	-954	-1.876	-1.980	-1.990	-1.474	-485	171	1.089
Variación acumulada (%)		-2,46%	-6,26%	-12,31%	-13,00%	-13,06%	-9,68%	-3,18%	1,12%	7,14%

Tabla 14: Salario medio. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

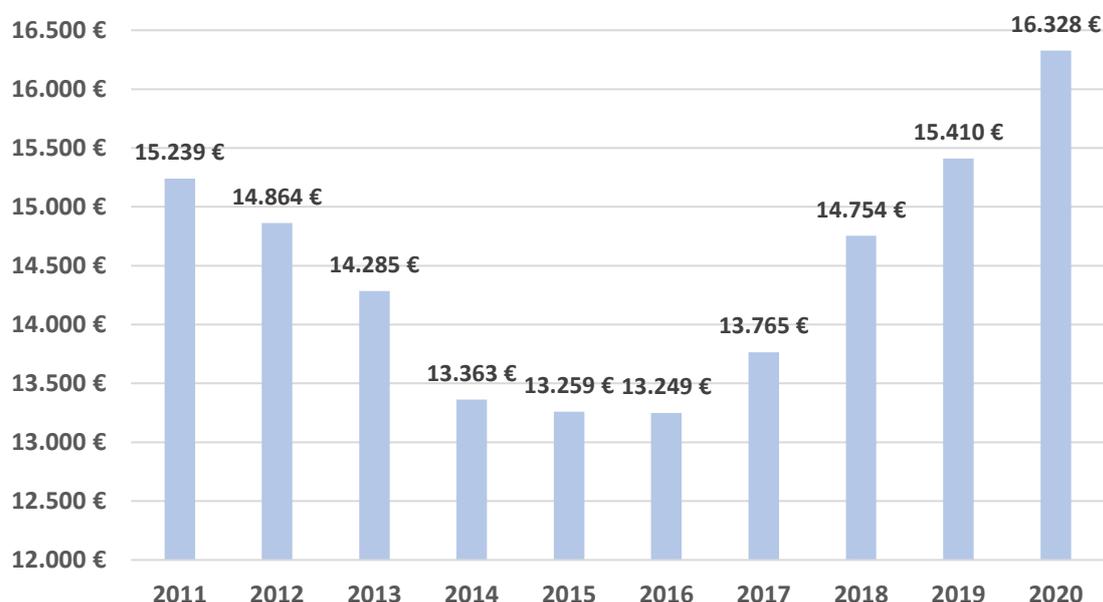


Fig. 10. Salario medio. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 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 15, Fig. 11), se puede comprobar que este es considerablemente

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).

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 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 (2022 c), en concreto el año 2020, el salario medio nacional y el salario medio de las actividades sanitarias y sociales eran un 54,13% y un 73,41%, respectivamente, más altos que el de los trabajadores del sector veterinario. Así, mientras el salario medio de las actividades sanitarias representaba en 2020 el 112,51% del salario medio nacional, el salario medio de las actividades veterinarias tan sólo alcanzaba el 64,88% del mismo.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Salario medio sector veterinario	15.239	14.864	14.285	13.363	13.259	13.249	13.765	14.754	15.410	16.328
Salario medio activ. sanitarias y sociales	26.058	25.104	24.804	24.826	25.824	25.955	26.076	26.851	27.557	28.314
Salario medio todas las actividades	22.899	22.726	22.698	22.858	23.106	23.156	23.647	24.009	24.396	25.166
Evolución sector veterinario	100,00%	97,54%	93,74%	87,69%	87,00%	86,94%	90,32%	96,82%	101,12%	107,14%
Evolución activ. sanitarias y sociales	100,00%	96,34%	95,19%	95,27%	99,10%	99,60%	100,07%	103,04%	105,75%	108,66%
Evolución todas las actividades	100,00%	99,24%	99,12%	99,82%	100,90%	101,12%	103,26%	104,85%	106,54%	109,90%

Tabla 15: 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 (2022 c), Instituto Nacional de Estadística (2022 e)

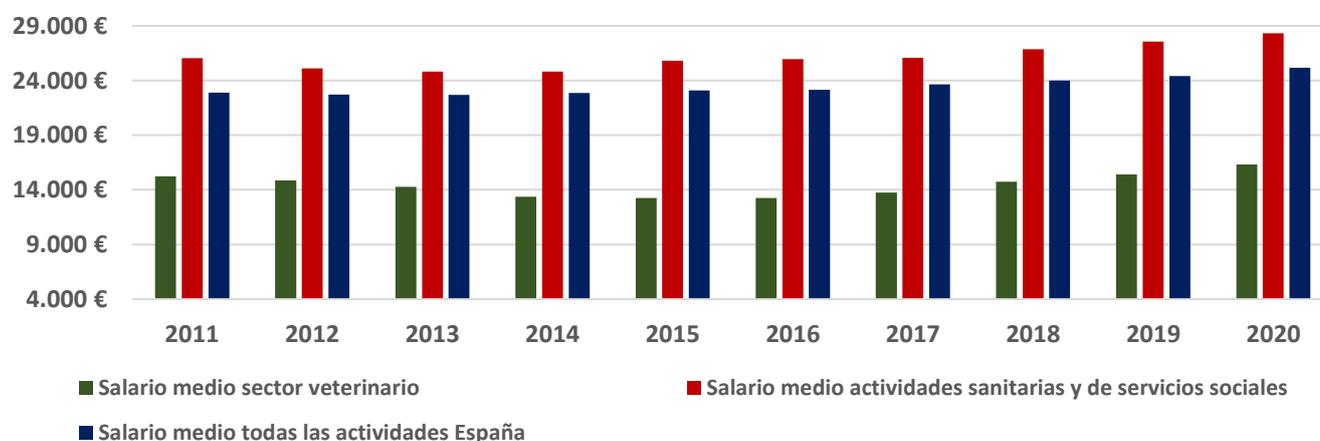


Fig. 11. Salario medio sector veterinario, actividades sanitarias y sociales y total España.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c), Instituto Nacional de Estadística (2022 e)

Tomando como base 100 los datos del año 2011, se evidencia de una manera notoria que, a pesar del quebranto salarial sufrido por las actividades veterinarias entre los ejercicios 2013 y 2019 (en ese ejercicio el salario medio veterinario era prácticamente el mismo que en 2011), el buen comportamiento de este indicador en 2020, justo tras la firma del del primer Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios y en un solo ejercicio, ha pasado a ser un 7,14% mayor que en 2011, alcanzando cifras de crecimiento similares a las experimentadas por el salario medio de las actividades sanitarias y sociales (un 8,66% mayor) y a las del salario medio de todas las actividades (un 9,90% superior) (tabla 15, Fig. 12). En cualquier caso, puesto que las retribuciones del factor trabajo en este sector todavía no alcanzan las cifras de crecimiento de los dos indicadores mencionados, habrá que prestar especial atención a su evolución en los próximos ejercicios económicos.

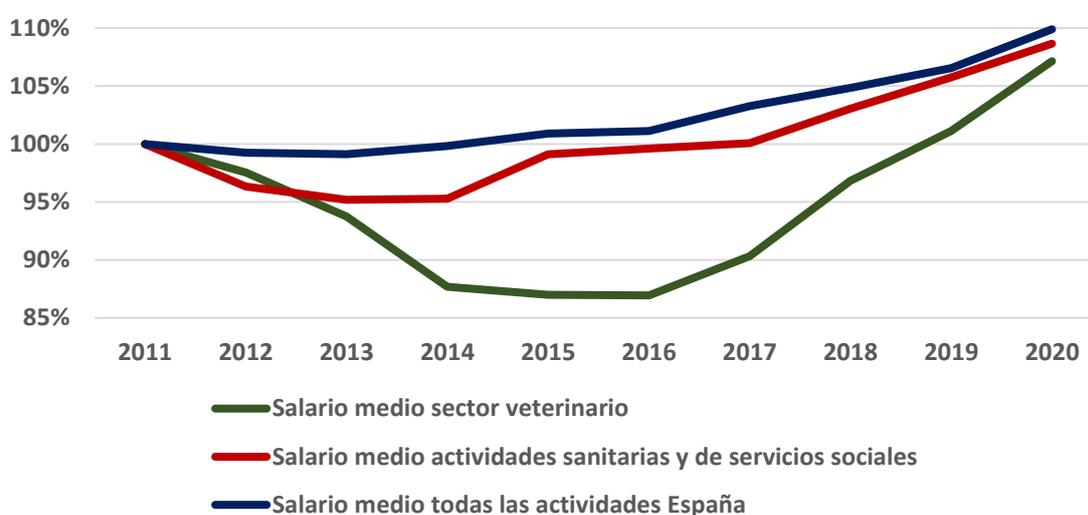


Fig. 12. Salario medio sector veterinario, actividades sanitarias y sociales y total España. Evolución de los salarios medios. Base 100 Año 2011.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c), Instituto Nacional de Estadística (2022 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 (2022 b), el salario medio neto mensual de este sector, alcanzó los 1.304,99 euros, alejándose de aquellos de menor cuantía dentro del conjunto de actividades de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), como los de las actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento, los servicios sociales o la asistencia en establecimientos residenciales, que hasta 2019 habían sido muy similares. Sólo en el año 2020 este indicador se incrementó un 14,66% con respecto al ejercicio precedente, impulsado, sin duda, por la firma del primer Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios. De todos modos, el salario neto mensual de las actividades sanitarias (2.165,16 euros) al final de 2020 era aún un 65,91% superior al de las actividades veterinarias, por lo que el sector tiene por delante un amplio campo de mejora en este sentido, en la búsqueda de optimizar, en la medida de lo posible, las condiciones sociolaborales y salariales de sus trabajadores.

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 16, Fig. 13). Aunque en números absolutos, debido principalmente al aumento de ocupación en la última década, ambas cifras han aumentado, alcanzándose en 2020, con respecto a 2011, un 83,32% más de trabajadores eventuales y un 26,67% más de trabajadores no remunerados, lo cierto es que en términos relativos (indicador que aporta en este caso una mayor información a este respecto) han tenido un comportamiento muy diferente, pues, mientras el porcentaje de personal eventual es un 22,78% mayor en 2020 que en 2011, el de personal no remunerado ha caído un 15,16% en el mismo periodo.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Personal ocupado (media anual)	17.939	18.535	19.273	20.065	20.392	22.445	23.696	25.347	26.897	26.785
Personal eventual	1.607	1.762	2.361	2.285	1.758	2.511	2.697	2.700	2.848	2.946
Porcentaje de eventualidad sobre personal ocupado total	8,96%	9,51%	12,25%	11,39%	8,62%	11,19%	11,38%	10,65%	10,59%	11,00%
Variación anual		6,12%	28,86%	-7,04%	-24,30%	29,77%	1,74%	-6,41%	-0,60%	3,87%
Variación acumulada		6,12%	36,75%	27,12%	-3,76%	24,88%	27,05%	18,91%	18,20%	22,78%
Personal no remunerado	7.674	8.359	8.413	8.982	8.915	9.709	9.640	10.389	10.514	9.721
Porcentaje de personal no remunerado sobre personal ocupado total	42,78%	45,10%	43,65%	44,76%	43,72%	43,26%	40,68%	40,99%	39,09%	36,29%
Variación anual		5,42%	-3,21%	2,55%	-2,34%	-1,06%	-5,95%	0,75%	-4,63%	-7,16%
Variación acumulada		5,42%	2,04%	4,64%	2,20%	1,12%	-4,90%	-4,19%	-8,62%	-15,16%

Tabla 16: 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 (2022 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. Es posible que en esta evolución del indicador influyan en gran medida los procesos de concentración de empresas que se están produciendo en el sector, aunque no es posible afirmarlo con rotundidad, al carecer de los elementos de análisis necesarios para ello.

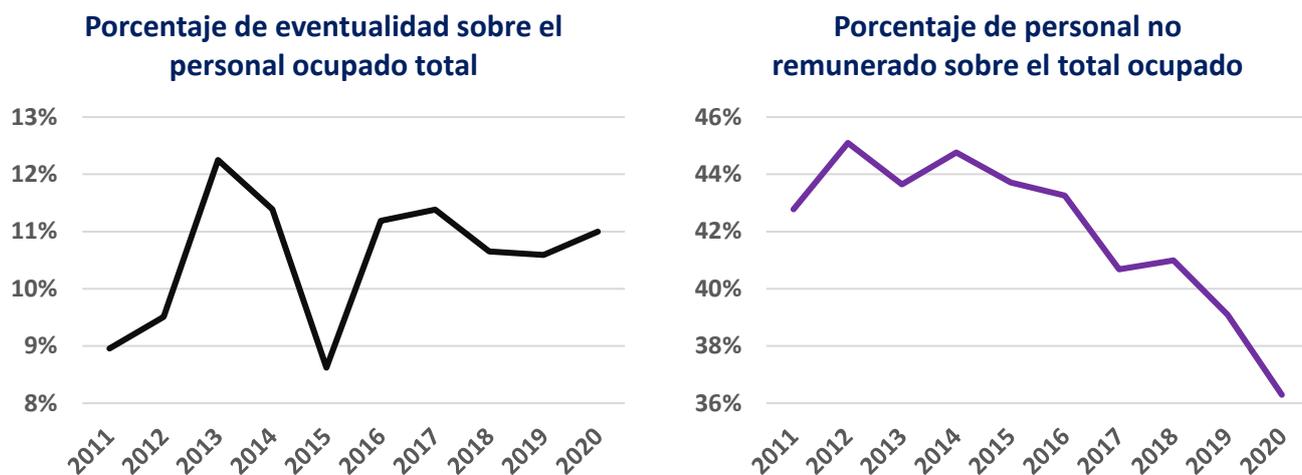


Fig. 13: Porcentaje de trabajadores eventuales y de trabajadores no remunerados sobre el total de ocupados. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

Por otra parte, el incremento del número de empleados remunerados, al que se ha hecho referencia anteriormente, parece haber estado asociado a un descenso de los salarios medios (tabla 17, Fig. 14), ya que, a medida que se ha ido incrementando el primer indicador, la segunda magnitud fue disminuyendo hasta el ejercicio 2016 y, aunque se recuperó entre 2017 y 2019, todavía en ese ejercicio se encontraba por debajo de su valor en 2010 (en cualquier caso, el notable incremento del salario medio en 2020, tras la firma del convenio colectivo, ha permitido que este indicador se sitúe un 7,14% por encima de su valor en 2011). En definitiva, en el periodo que va de 2011 a 2020, el número de trabajadores remunerados aumentó, situándose en un 166,23% de los que existían en 2011, mientras que el salario medio llegó a caer en 2016 hasta el 86,94% del que había al comienzo del periodo analizado (sobre todo a partir del incremento en el IVA de los servicios veterinarios del año 2012), encontrándose en 2019 casi a la par del existente en 2011 y representando en 2020 un 107,14% de esa cifra. La conclusión evidente es que el contexto descrito hasta 2019 sólo se pudo 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.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Trabajadores remunerados	10.265	10.176	10.860	11.083	11.477	12.736	14.056	14.958	16.383	17.064
Salario medio (euros)	15.239	14.864	14.285	13.363	13.259	13.249	13.765	14.754	15.410	16.328
Evolución trab. remunerados	100,00%	99,13%	105,80%	107,97%	111,81%	124,07%	136,93%	145,72%	159,60%	166,23%
Evolución salario medio	100,00%	97,54%	93,74%	87,69%	87,00%	86,94%	90,32%	96,82%	101,12%	107,14%

Tabla 17: Evolución del número de trabajadores remunerados y salarios medios. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Base 100 Año 2011.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

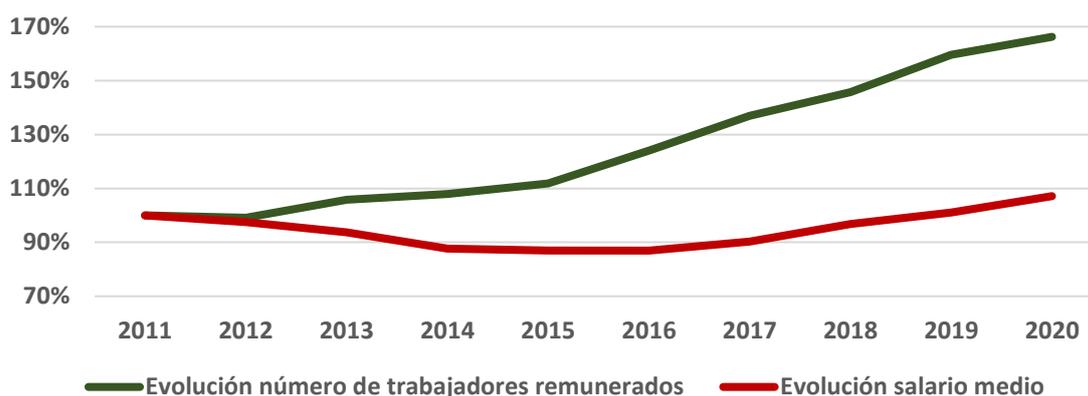


Fig. 14. Evolución del número de trabajadores remunerados y salarios medios. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Base 100 Año 2011.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

En cualquier caso, tomados en su conjunto, los buenos datos que se deducen de la evolución en los últimos ejercicios del periodo analizado del salario medio del sector y, en general, de la mayor parte de los indicadores relacionados han de servir de animo al sector, pues parece que se encuentra en la senda correcta en este sentido. Sin embargo, es conveniente que tanto los empresarios como los trabajadores del sector veterinario ejerzan el recorrido de este camino con la responsabilidad necesaria, y más si se tiene en cuenta, que a final del año 2022 finaliza la vigencia del convenio colectivo y hay que proceder a su renovación. Sobre este particular, hay que recordar que el país, al igual que el resto de Europa, está inmerso en un periodo de espiral inflacionaria que requiere la realización de esfuerzos para todas las partes implicadas en la negociación. En este escenario complicado y de gran incertidumbre resulta adecuada una reflexión sobre la evolución de al menos dos parejas de indicadores que pueden ser origen de preocupaciones futuras si no se tienen en cuenta en el mencionado proceso de negociación.

Por un lado, si se compara la evolución de la media anual del personal remunerado con la media de los gastos de personal del sector, es posible comprobar que en el periodo que va de 2011 a 2020 mientras que la cifra de personal remunerado se situó en un 166,23% de los que existían en 2011, los gastos de personal del sector tuvieron un incrementó mucho mayor, alcanzando el 192,07% del que había al comienzo del periodo analizado (tabla 18, Fig. 15).

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Trabajadores remunerados	10.265	10.176	10.860	11.083	11.477	12.736	14.056	14.958	16.383	17.064
Gastos de personal (miles €)	186.440	179.215	182.302	174.778	194.816	214.520	247.199	285.308	325.255	358.095
Evolución trab. remunerados	100,00%	99,13%	105,80%	107,97%	111,81%	124,07%	136,93%	145,72%	159,60%	166,23%
Evolución gast. de personal	100,00%	96,12%	97,78%	93,74%	104,49%	115,06%	132,59%	153,03%	174,46%	192,07%

Tabla 18: Evolución del número de trabajadores remunerados y gastos de personal. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Base 100 Año 2011.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

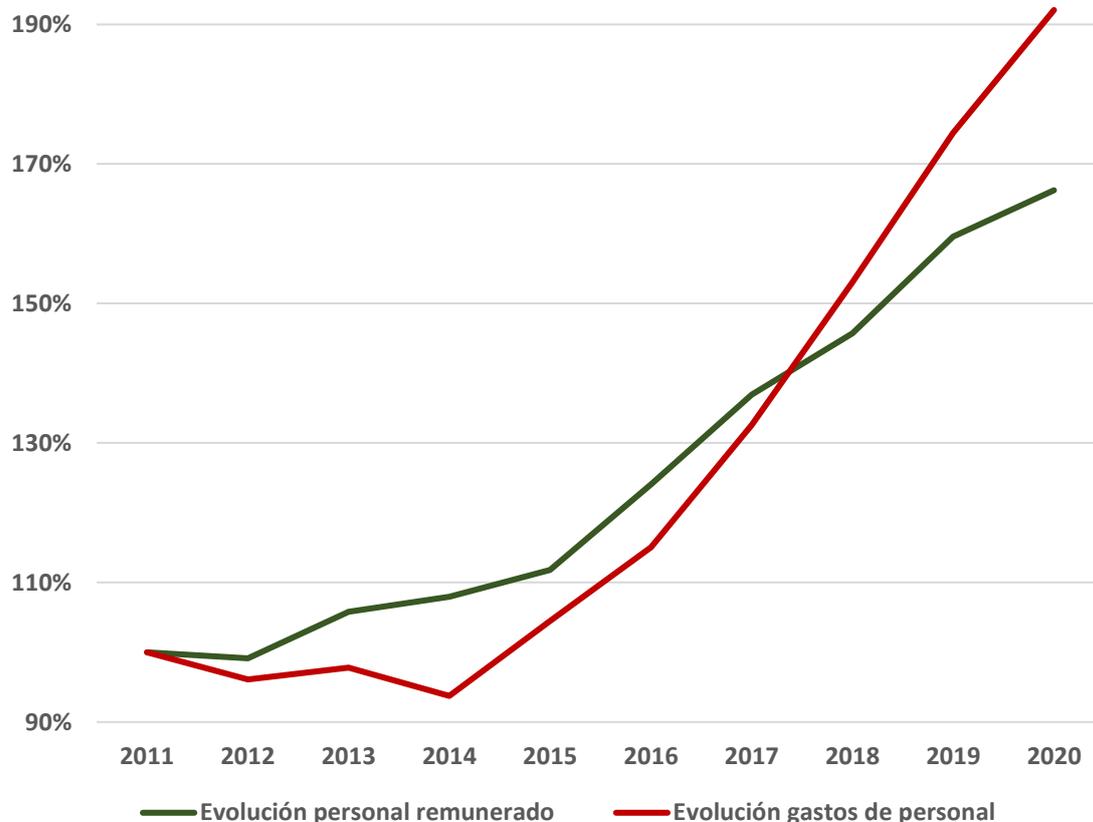


Fig. 15. Evolución del número de trabajadores remunerados y gastos de personal. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Base 100 Año 2011.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

Por otra parte, la comparación de la evolución durante los últimos cinco ejercicios del periodo analizado de la variación anual del Índice de Precios de Consumo (IPC) general de España con la variación anual en porcentaje del salario medio del sector veterinario arroja un dato que es bastante más preocupante en las circunstancias actuales de inflación, ya que, mientras el IPC en el periodo 2016-2020 había aumentado un 4,12%, los salarios medios del sector veterinario se incrementaron un 21,41% (cinco veces más que el IPC) (tabla 19, Fig. 16).

	2016	2017	2018	2019	2020	2016-2020
Variación anual IPC España	1,57%	1,11%	1,18%	0,79%	-0,53%	4,12%
Salario medio sector veterinario (euros)	13.249	13.765	14.754	15.410	16.328	
Variación anual salario medio sector veterinario (porcentaje)	-0,07%	3,89%	7,19%	4,44%	5,96%	21,41%

Tabla 19: Evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC) de España y variación anual en porcentaje del salario medio del sector veterinario. Cálculo de variaciones del Índice de Precios de Consumo (sistema IPC base 2021). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuentes: Instituto Nacional de Estadística (2022 i), Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

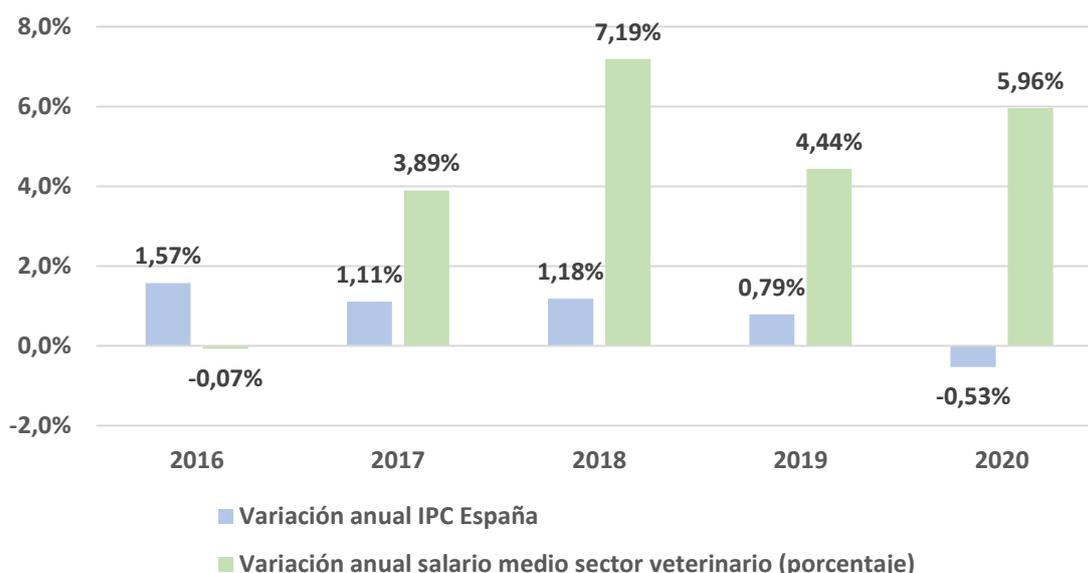


Fig. 16. Evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC) de España y variación anual en porcentaje del salario medio del sector veterinario. Cálculo de variaciones del Índice de Precios de Consumo (sistema IPC base 2021). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.
Fuentes: Instituto Nacional de Estadística (2022 i), Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

En definitiva, considerando la evolución de los mencionados indicadores y la grave situación actual de alta inflación, se estima que los agentes sociales del sector deberían tener en cuenta en el proceso de negociación salarial el acumulado de incrementos generado en los ejercicios anteriores, así como los puestos de trabajo creados, pues sería lamentable perder esa inercia positiva que ha manifestado el sector en los últimos años. A este respecto, resulta conveniente tener presente que el Índice de Precios de Consumo Armonizado (base 2015) de los servicios veterinarios y de otro tipo para animales domésticos fue en 2021 de 3,1, mientras que el Índice de Precios de Consumo de España alcanzó la cifra de 6,5, más del doble (Instituto Nacional de Estadística (2022 j)). La contención de la inflación en el sector resulta muy positiva para los clientes de las empresas del sector. Obviamente, la puesta en práctica de incrementos salariales por encima de lo que el actual escenario económico aconseja podría producir una subida de los precios de los servicios, una pérdida de puestos de trabajo (que compensase el margen perdido de las empresas) o ambas cosas.

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 en la primera década del siglo 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, habiendo alcanzado el techo del periodo en 2015 (84,64%), tras caer notablemente en 2016 (80,28%), se ha recuperado de forma moderada hasta alcanzar la cifra de 82,74% en 2020, un 1,86% menos que en 2011 (tabla 20, Fig. 17), muy por encima de la media nacional (más de 15 puntos porcentuales en todos los ejercicios del periodo analizado) (Gutiérrez-Aragón, 2020; Instituto Nacional de

Estadística, 2022 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 Veterinarios¹⁴, 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.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Tasa de estabilidad	84,30%	82,70%	78,30%	79,40%	84,68%	80,28%	80,81%	81,95%	82,62%	82,74%
Variación anual		-1,90%	-5,32%	1,40%	6,65%	-5,19%	0,66%	1,41%	0,81%	0,14%
Variación acumulada		-1,90%	-7,12%	-5,81%	0,45%	-4,76%	-4,14%	-2,79%	-2,00%	-1,86%

Tabla 20: Tasa de estabilidad en el empleo. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

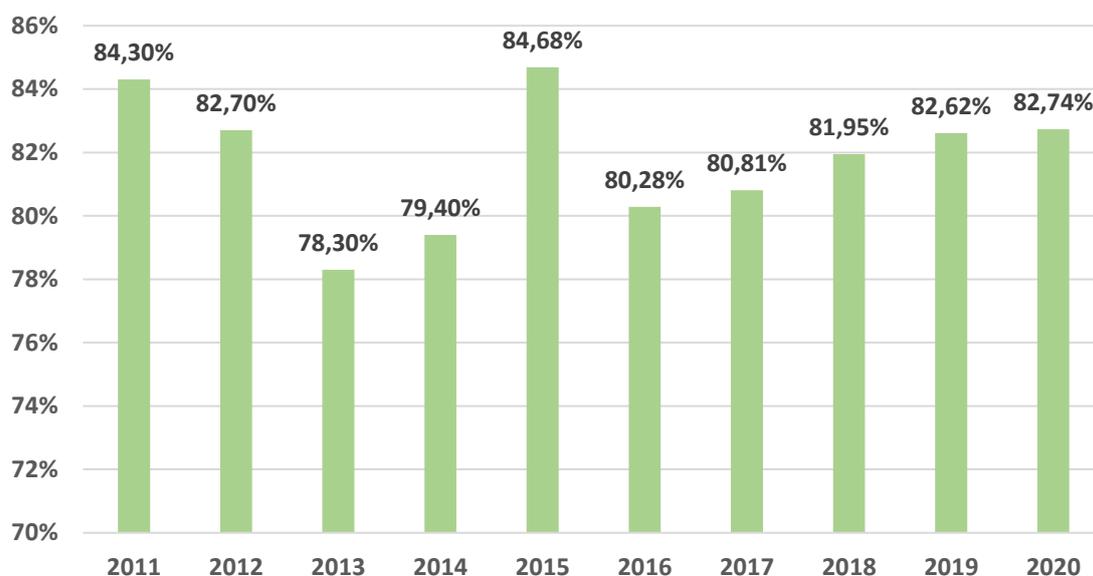


Fig. 17. Tasa de estabilidad en el empleo. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

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 de 2008 y después por el cambio de tipo de gravamen del IVA en septiembre de 2012. Tomando como base el año 2011, tras unos

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).

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 19,35% en 2014, lo que suponía una productividad media por trabajador de 3.732 euros menos que en 2011 (tabla 21, Fig. 18).

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Productividad (euros)	19.285	17.859	15.823	15.553	18.775	17.474	19.111	20.240	25.455	26.360
Variación anual productividad (€)		-1.426	-2.036	-270	3.222	-1.301	1.637	1.129	5.215	905
Variación anual productividad (%)		-7,39%	-11,40%	-1,71%	20,72%	-6,93%	9,37%	5,91%	25,77%	3,56%
Var. acumulada productividad (€)		-1.426	-3.462	-3.732	-510	-1.811	-174	955	6.170	7.075
Var. acumulada productividad (%)		-7,39%	-17,95%	-19,35%	-2,64%	-9,39%	-0,90%	4,95%	31,99%	36,69%

Tabla 21: Evolución de la productividad en euros por persona ocupada. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

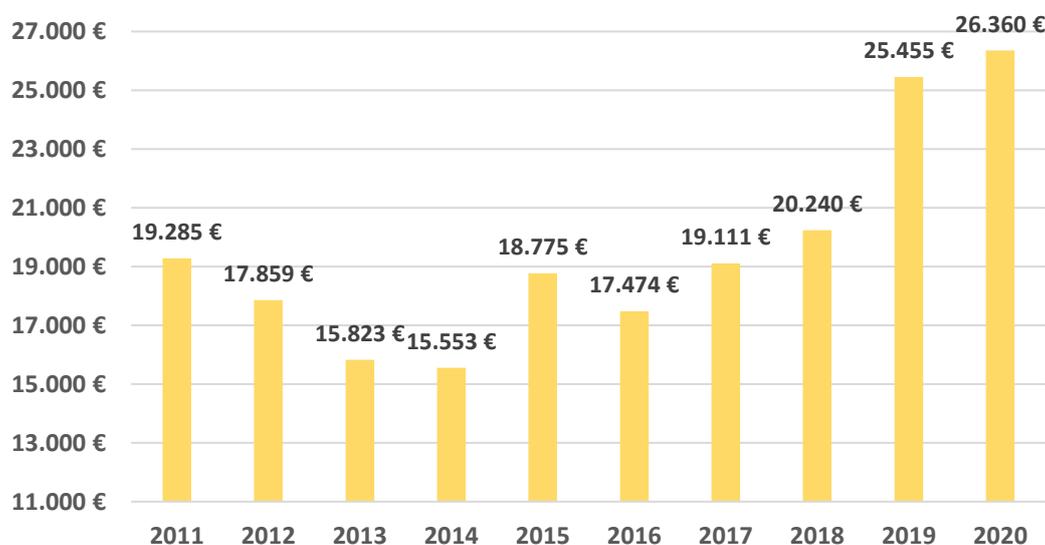


Fig. 18. Evolución de la productividad en euros por persona ocupada. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 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 del IVA aplicable. 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, 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 del año 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 altibajos) hasta situarse con 20.240 euros por trabajador en 2018, por primera vez, por encima de la cifra de 2010 (501 euros más, un 5,91% mayor que aquella). En 2020, tras un par de ejercicios en su conjunto económicamente muy buenos para el sector veterinario, la productividad alcanzó los 26.360 euros por trabajador, un 36,69% y 7.075 euros más que en 2011.

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 22, Fig. 19), 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 de forma progresiva los primeros a medida que aumentaban las segundas. Así, mientras la ocupación alcanzaba en 2014 un 11,85% mayor que la de 2011, el valor añadido a precios de mercado se situaba en un 89,13% y la productividad por persona ocupada en un 80,65% en relación a las cifras de ese mismo ejercicio.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor añadido (miles de euros)	336.470	319.496	293.238	299.909	382.848	392.190	444.035	513.010	684.654	706.064
Evolución del valor añadido	100,00%	94,96%	87,15%	89,13%	113,78%	116,56%	131,97%	152,47%	203,48%	209,84%
Productividad (euros/ocupado)	19.285	17.859	15.823	15.553	18.775	17.474	19.111	20.240	25.455	26.360
Evolución de la productividad	100,00%	92,61%	82,05%	80,65%	97,36%	90,61%	99,10%	104,95%	131,99%	136,69%
Número de ocupados	17.939	18.535	19.273	20.065	20.392	22.445	23.696	25.347	26.897	26.785
Evolución de ocupados	100,00%	103,32%	107,44%	111,85%	113,67%	125,12%	132,09%	141,30%	149,94%	149,31%

Tabla 22: 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 2011.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 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 (209,84% en 2020 con respecto a 2011, considerado como base 100) y, en menor medida, de la productividad (136,69%), en un sector que ha seguido incrementando el número de empleados (149,31%), no ha servido para paliar algunos de los problemas que se derivan de la precarización laboral, tal y como se ha apuntado en anteriores epígrafes de este documento.

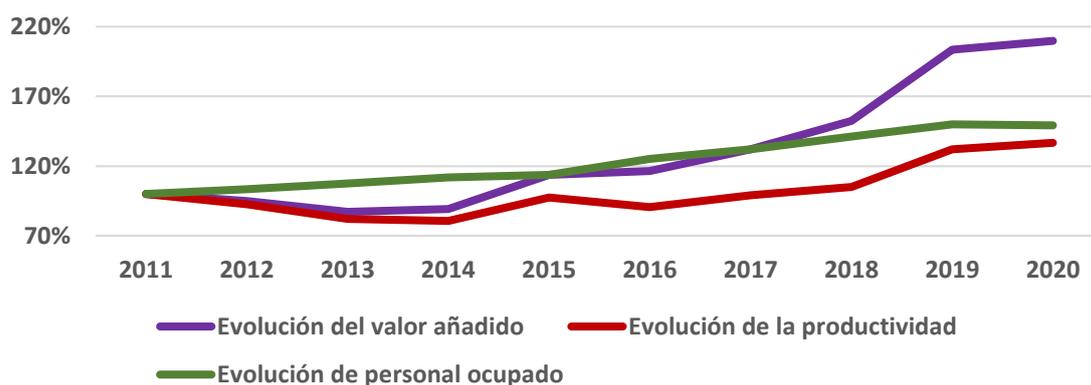


Fig. 19. Comparativa de la evolución del valor añadido a coste de los factores, la productividad por empleado ocupado y el número de empleados ocupados. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Base 100 Año 2011.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

Por otra parte, desde que en el año 2015 el Instituto Nacional de Estadística pasó a ofrecer para cada sector el dato del personal remunerado equivalente a tiempo completo, resulta posible calcular la productividad por trabajador remunerado equivalente a tiempo completo (tabla 23), 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 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 remunerado 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 remunerado equivalente a tiempo completo, llegando, tras un magnífico ejercicio 2019 y uno relativamente malo en 2020, a los 50.012 euros al final de ese año, un 26,96% más que en 2015.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor añadido a coste de los factores (miles de euros)	382.848	392.190	444.035	513.010	684.654	706.064
Personal remunerado equivalente a tiempo completo	9.719	10.225	11.359	12.258	13.535	14.118
Productividad por trabajador equivalente a tiempo completo	39.392	38.356	39.091	41.851	50.584	50.012
Variación anual (euros)		-1.036	735	2.760	8.733	-572
Variación anual (porcentaje)		-2,63%	1,92%	7,06%	20,87%	-1,13%
Variación acumulada (euros)		-1.036	-301	2.459	11.192	10.620
Variación acumulada (porcentaje)		-2,63%	-0,76%	6,24%	28,41%	26,96%

Tabla 23: Productividad por trabajador equivalente a tiempo completo. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

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 (p.e. el acumulado entre 2011 y 2014 sólo descendió un 5,12%), para, a partir de ese ejercicio y, a la par que mejoraban de forma sustancial otros indicadores económico-financieros del sector, tal y como se ha apuntado con anterioridad, incrementarse de forma muy notable, hasta alcanzar en 2020 una cifra un 122,95% superior a la existente al comienzo del periodo analizado en este informe (tabla 24, Fig. 20).

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Cargas sociales	35.649	33.790	35.243	33.824	42.649	45.750	53.661	64.374	72.800	79.478
Variación anual		-5,21%	4,30%	-4,03%	26,09%	7,27%	17,29%	19,96%	13,09%	9,17%
Variación acumulada		-5,21%	-1,14%	-5,12%	19,64%	28,33%	50,53%	80,58%	104,21%	122,95%

Tabla 24: 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 (2022 c)

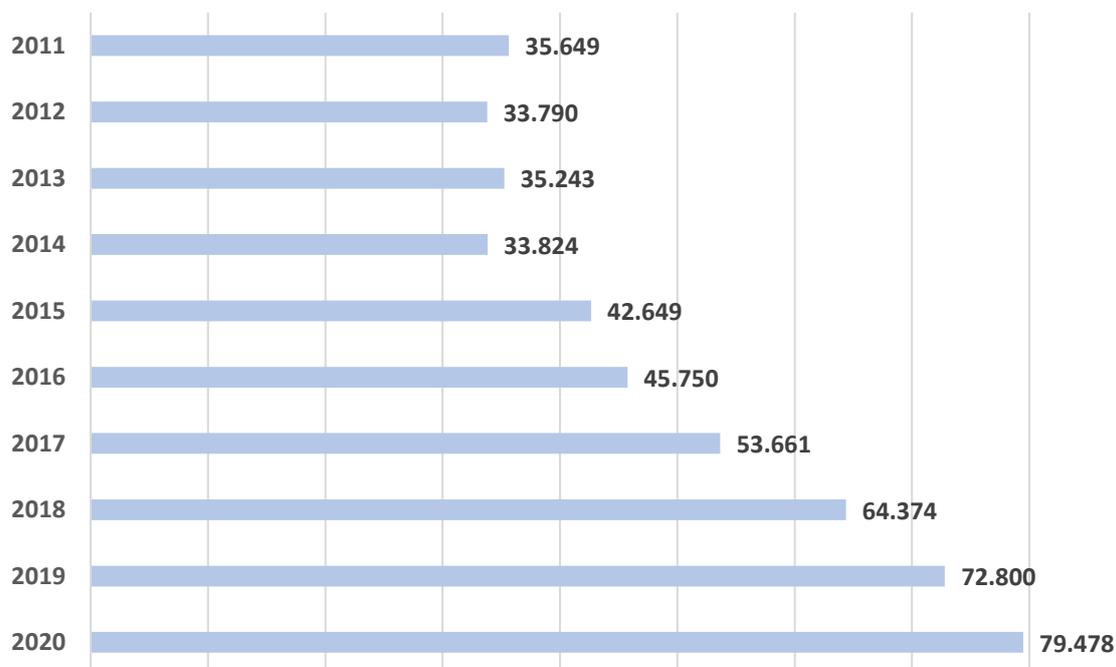


Fig. 20. Cargas sociales (Cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de las empresas) (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019 c)

Número de empresas. Indicadores relacionados

El número de empresas del sector veterinario (tabla 25, Fig. 21) ha venido incrementándose a lo largo del periodo analizado de una forma constante (hasta alcanzar las 10.876 en el año 2020, con un aumento muy destacado (12,81%, 1.202 empresas más) en el año 2016 y con tan solo dos ejercicios en los que su número se vio reducido (71 empresas menos en 2017 y 208 menos en 2020). En el total del periodo se ha incrementado en 2.875 unidades el número de empresas en funcionamiento, lo cual suponía en 2020 un 35,93% más que 2011.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Número de empresas	8.001	8.288	8.613	8.885	9.383	10.585	10.514	10.782	11.084	10.876
Variación anual (número)		287	325	272	498	1.202	-71	268	302	-208
Variación anual (porcentaje)		3,59%	3,92%	3,16%	5,60%	12,81%	-0,67%	2,55%	2,80%	-1,88%
Variación acumulada (nº)		287	612	884	1.382	2.584	2.513	2.781	3.083	2.875
Variación acumulada (%)		3,59%	7,65%	11,05%	17,27%	32,30%	31,41%	34,76%	38,53%	35,93%

Tabla 25: Número de empresas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

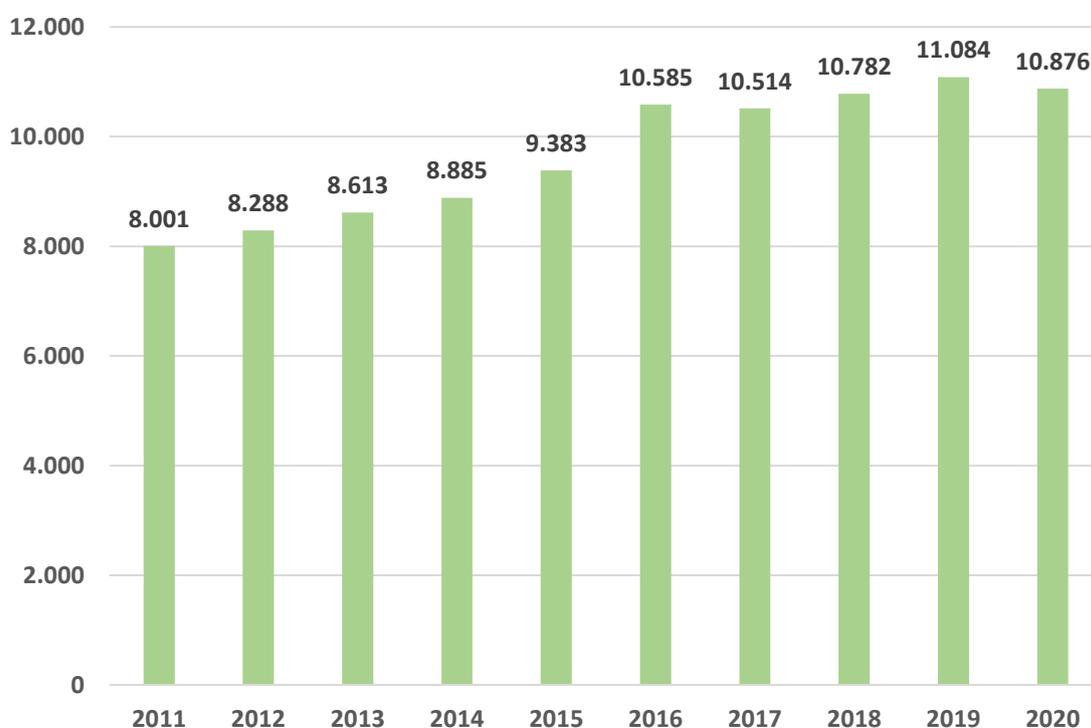


Fig. 21. Número de empresas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

Detrás de este significativo crecimiento en términos absolutos del número de empresas en funcionamiento en el sector se oculta, sin embargo, un efecto que podría ser objeto de cierta preocupación para la salud laboral del sector. La disminución de los salarios y el aumento de la eventualidad en los peores años de la crisis económica provocaron un aumento extraordinario del autoempleo, por lo que al final del año 2020 el 58,60% de las empresas con actividad veterinaria tan solo mantenía una única persona ocupada (tabla 26), habiéndose incrementado las empresas de esta dimensión un 35,22% desde 2011. A su vez, las empresas que empleaban de 2 a 19 personas suponen un 40,68% del total, habiendo aumentado un 35,87% en el mismo periodo. Por su parte, el número de empresas de mayor dimensión ocupacional, de hasta 250 empleados, ha aumentado un 146,88% desde 2011, pero en conjunto se trata de un número de compañías relativamente pequeño, un 0,76% del total. En definitiva, la evolución de estos ratios muestran la gran tendencia a la fragmentación (el 99,27% de las empresas tienen menos de 20 empleados). Reducir esta atomización, al igual que en cualquier otro sector, puede ser, una potencial oportunidad para mejorar de forma progresiva la calidad del servicio prestado.

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 2011 el Instituto Nacional de Estadística sí ofrecía este dato y de las 3.256 empresas que componían este grupo, 2.527 (77,61%) tenían entre 2 y 4 empleados, suponiendo un 31,58% del total las empresas y confirmando, como el resto de indicadores, la tendencia del sector al pequeño tamaño en general de sus empresas.

	2011	2011 (%)	2020	2020 (%)	2011-2020
Una sola persona ocupada	4.713	58,91%	6.373	58,60%	35,22%
De 2 a 19 personas	3.256	40,69%	4.424	40,68%	35,87%
De 20 a 249 personas	32	0,40%	79	0,73%	146,88%
TOTAL	8.001		10.876		35,93%

Tabla 26: Empresas veterinarias en función del número de personas empleadas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

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 27 y 28, Fig. 22), se pueden obtener interesantes revelaciones sobre la estructura económica del sector. En concreto, de los datos del ejercicio 2020, el último de los que se ofrecen cifras en el momento de elaborar el presente informe, se puede deducir en primer término que el 97,53% de las empresas del sector tienen menos de 10 empleados y generan el 64,67% de la cifra total de negocio (evidenciando la gran fragmentación a la que ya 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 38,93% del total de empresas, generan el 48,63% de la cifra de negocio, el 44,67% del valor de la producción, el 46,06% del valor añadido, el 48,08% del total de compras de bienes y servicios, el 49,45% de la inversión en activos materiales y el 55,15% de los gastos de personal. Otro dato que también resulta muy significativo es que el 97,10% del excedente bruto de explotación se está originando en el ejercicio 2020 en la actividad de las empresas con menos de 20 empleados, lo cual confirma 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	10.876	1.602.974	1.320.070	706.064	347.969	951.706	55.523	358.095	26.785	17.064
1 persona ocupada	6.373	257.032	214.472	133.977	122.829	126.566	9.061	11.148	5.950	503
De 2 a 9 empleados	4.234	779.603	589.696	325.197	127.711	457.591	27.455	197.486	14.587	10.462
De 10 a 19 empleados	190	368.690	345.553	141.016	87.332	270.393	7.549	53.684	2.371	2.252
De 20 a 49 empleados	59	93.142	81.741	49.223	10.280	48.334	1.618	38.943	1.611	1.585
De 50 a 249 empleados	20	104.507	88.608	56.651	-183	48.822	9.840	56.834	2.266	2.262

Tabla 27: Principales magnitudes económicas según tamaño (por personal ocupado). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2020. Unidades: empresas, miles de euros, personas.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

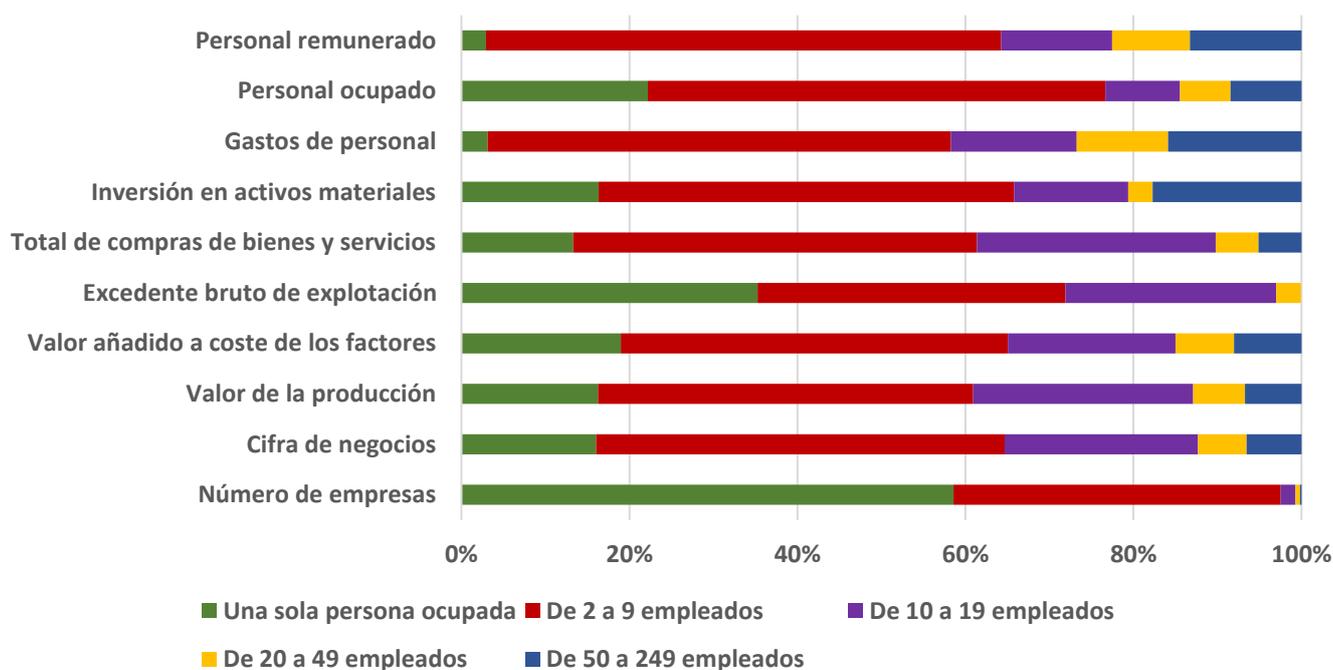


Fig. 22. Porcentajes según tamaño (por personal ocupado) de las principales magnitudes económicas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2020.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 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	58,60%	16,03%	16,25%	18,98%	35,30%	13,30%	16,32%	3,11%	22,21%	2,95%
De 2 a 9 empleados	38,93%	48,63%	44,67%	46,06%	36,70%	48,08%	49,45%	55,15%	54,46%	61,31%
De 10 a 19 empleados	1,75%	23,00%	26,18%	19,97%	25,10%	28,41%	13,60%	14,99%	8,85%	13,20%
De 20 a 49 empleados	0,54%	5,81%	6,19%	6,97%	2,95%	5,08%	2,91%	10,88%	6,01%	9,29%
De 50 a 249 empleados	0,18%	6,52%	6,71%	8,02%	-0,05%	5,13%	17,72%	15,87%	8,46%	13,26%

Tabla 28: Porcentajes según tamaño (por personal ocupado) de las principales magnitudes económicas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2020.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 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 29, Fig. 23). De este cotejo se puede inferir que las empresas con un solo empleado, representando el 22,21% del personal ocupado, por un lado, tan solo mantienen el 2,95% del total del personal remunerado del sector, y, por otro, sustentan al 56,03% del total del personal no remunerado (cifra que llega a alcanzar el 98,46% 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	5.950	22,21%	503	2,95%	5.447	56,03%
De 2 a 9 empleados	14.587	54,46%	10.462	61,31%	4.125	42,43%
De 10 a 19 empleados	2.371	8,85%	2.252	13,20%	119	1,22%
De 20 a 49 empleados	1.611	6,01%	1.585	9,29%	26	0,27%
De 50 a 249 empleados	2.266	8,46%	2.262	13,26%	4	0,04%

Tabla 29: 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 2020.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 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 91,55% del personal que presta sus servicios en empresas con una sola persona ocupada es no remunerado, cifra que baja al 28,28% en las empresas de 2 a 9 empleados, al 5,02% en empresas de 10 a 19 empleados y al 1,61% en empresas de 20 a 49 empleados). Por

otra parte, evidentemente, la mayor parte del personal remunerado (63,71% 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 (54,46%). En las empresas de mayor tamaño, a partir de 20 trabajadores, se emplea el 14,47% del personal ocupado, representando el 22,54% 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.

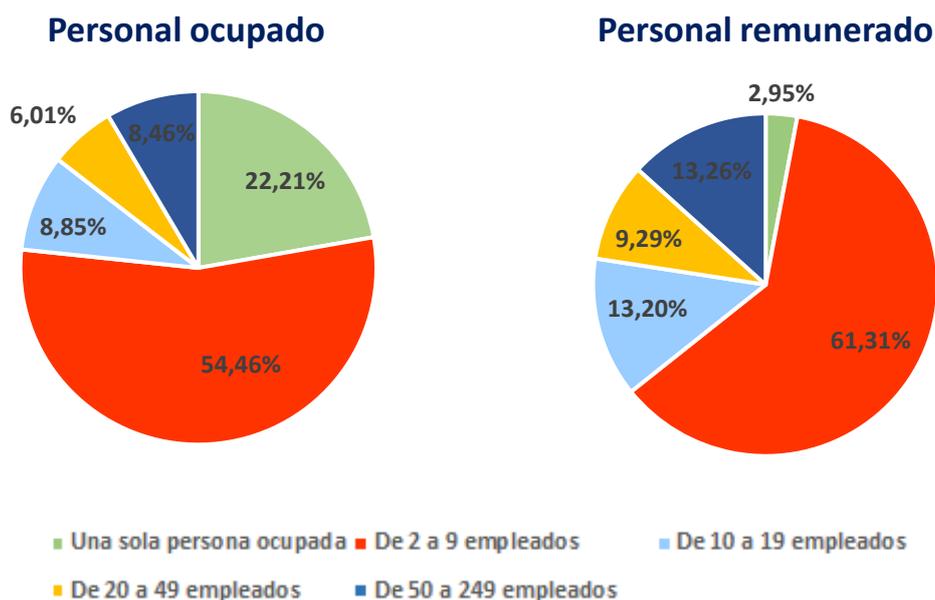


Fig. 23. Comparativa entre personal ocupado y remunerado en función del número de personas empleadas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2020.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

Por último, si se analiza el excedente bruto de explotación por empresa en función del número de personas empleadas (tabla 30, Fig. 24), ratio que puede servir de orientación para medir el rendimiento empresarial que ha de servir para poder remunerar al capital (pues representa el remanente del valor añadido una vez remunerado el factor trabajo), y cuya media en el sector es de 31.994 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 19.273 euros por empresa en aquellas con un solo empleado a los 174.237 euros por empresa en las que tienen de 20 a 49 o los 459.642 euros por empresa en las que tienen de 10 a 19 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 2020 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 (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 una forma coyuntural debido, por una parte, a los costes en los que estas empresas de mayor tamaño se han podido ver inmersas al adquirir otras empresas en los procesos de fusión y crecimiento que están sucediéndose en el sector y, por otra parte, a la existencia de modelos de negocio muy especializados pero con unos malos indicadores de productividad, a causa de una demanda relativamente escasa unida

a un elevado coste salarial (que tiene que ser cubierto por un porcentaje muy elevado de los ingresos). Por todo ello, este análisis debe ser considerado con ciertas reservas, ya que parece evidente la existencia de determinadas circunstancias que distorsionan los resultados del ejercicio 2020. 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, teniendo en cuenta lo apuntado al respecto, resulta recomendable considerar con mucha cautela los datos de este ejercicio concreto y esperar a los resultados de posteriores ejercicios para poder sacar conclusiones sobre este particular.

	Número de empresas	Excedente bruto de explotación (miles de euros)	Excedente bruto de explotación por empresa
TOTAL	10.876	347.969	31.994
Una sola persona ocupada	6.373	122.829	19.273
De 2 a 9 empleados	4.234	127.711	30.163
De 10 a 19 empleados	190	87.332	459.642
De 20 a 49 empleados	59	10.280	174.237
De 50 a 249 empleados	20	-183	-9.150

Tabla 30: Excedente bruto de explotación por empresa en función del número de personas empleadas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2020. Unidades: empresas, miles de euros, euros.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

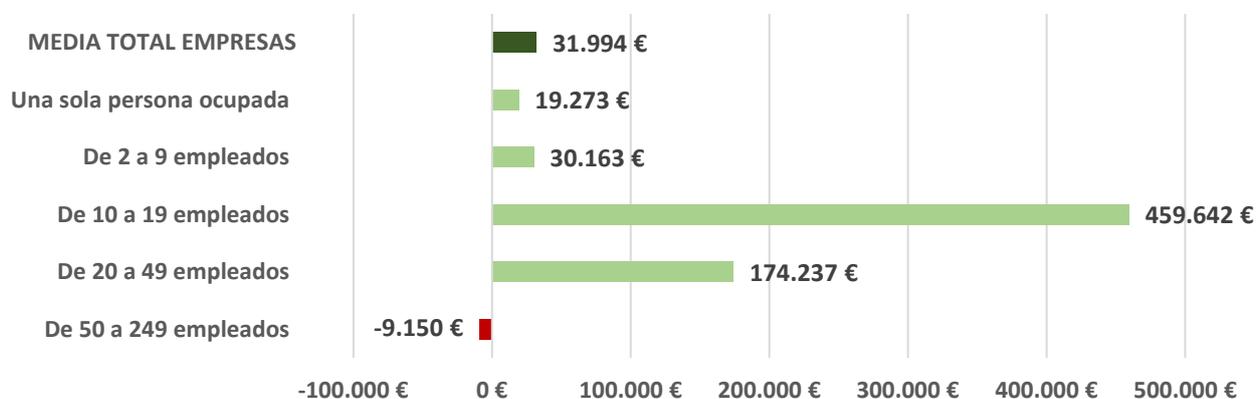


Fig. 24. Excedente bruto de explotación por empresa en función del número de personas empleadas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2020.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 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 31, Fig. 25), 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 1,26 para el total del sector, lo que significa que, por cada euro empleado en remunerar trabajadores se obtienen 1,26 euros, es decir, se consigue generar un remanente

de 26 céntimos de euro sobre el coste de personal. Este ratio es prácticamente igual a 1 en las empresas en que sólo hay una persona ocupada (y, en este caso particular, remunerada), en concreto 1,02, lo cual es señal de que, en este tipo de empresas, por cada euro empleado en remunerar trabajadores se generan sólo 2 céntimos de euros más de valor añadido sobre el coste, situación no 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).

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 2,49 en las empresas de 10 a 19 empleados (el año 2018, por ejemplo, como se acaba de advertir, este dato era más fiable, 1,15, lo que significaba 15 céntimos de valor añadido por cada euro empleado en gasto de personal) y 1,24 en las empresas de 20 a 49 empleados. El ratio en las empresas más grandes, las de más de 50 empleados, suele ser más pequeño que estos últimos, debido a que su productividad es menor que la que presentan las empresas de 20 a 49 empleados (probablemente a causa de un mayor número de empleados de soporte o no productivos, como administrativos, contables o gerentes, por ejemplo). En cualquier caso, el ratio de 2020 para estas empresas no ha podido ser calculado, pues el Instituto Nacional de Estadística en el momento de elaboración de este informe ni ha ofrecido el dato de productividad ni el de gastos medios de personal, necesarios ambos para el cálculo de este indicador.

	Productividad	Gastos de personal medios	Ratio productividad vs. gasto personal
TOTAL	26.360	20.986	1,26
Una sola persona ocupada	22.517	22.167	1,02
De 2 a 9 empleados	22.293	18.877	1,18
De 10 a 19 empleados	59.473	23.839	2,49
De 20 a 49 empleados	30.549	24.565	1,24
De 50 a 249 empleados			

Tabla 29: 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 (2022 c)

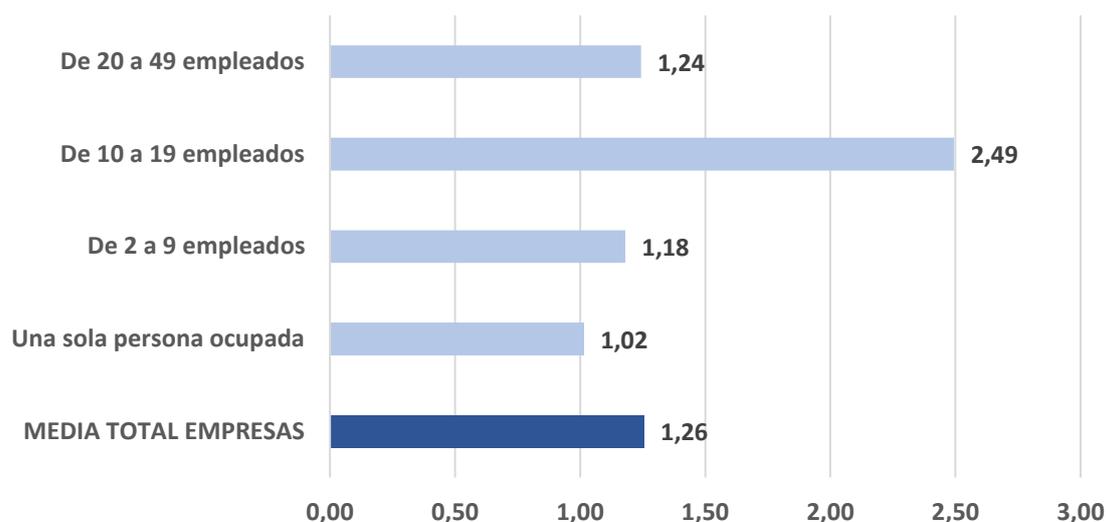


Fig. 25. Valor añadido que genera cada trabajador remunerado por cada euro empleado en gastos de personal en función del número de personas empleadas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2019.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

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 32, Fig. 26). 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 32, Fig. 27). 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.

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

Fuente: Federation of Veterinarians in Europe (2019)

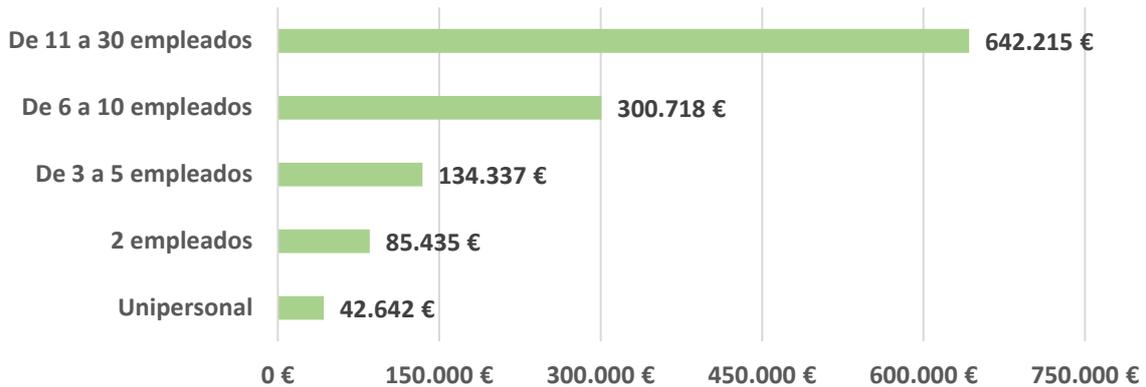


Fig. 26. Ingresos medios por empresa en función del tamaño de la empresa (número de empleados). Euros.
Fuente: Federation of Veterinarians in Europe (2019)

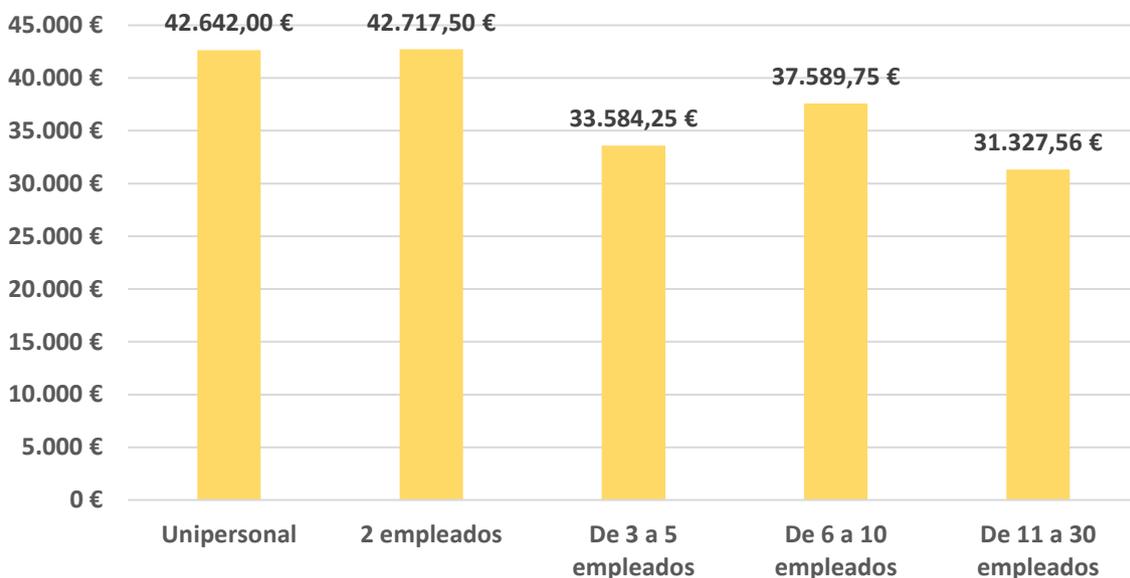


Fig. 27. Ingresos medios de una empresa por trabajador en función del tamaño de la empresa (número de empleados). Euros.
Fuente: Federation of Veterinarians in Europe (2019)

4.3. 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. En 2021 el número de colegiadas veterinarias alcanzó un 52% sobre el total de colegiación, por un 48% de veterinarios, continuando, pues, en la senda de la tendencia apuntada (tabla 33, Fig. 28).

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%
2021	35.561	17.069	48,00%

Tabla 33: Colegiación veterinaria (hombres/mujeres) 1953-2021.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 f)

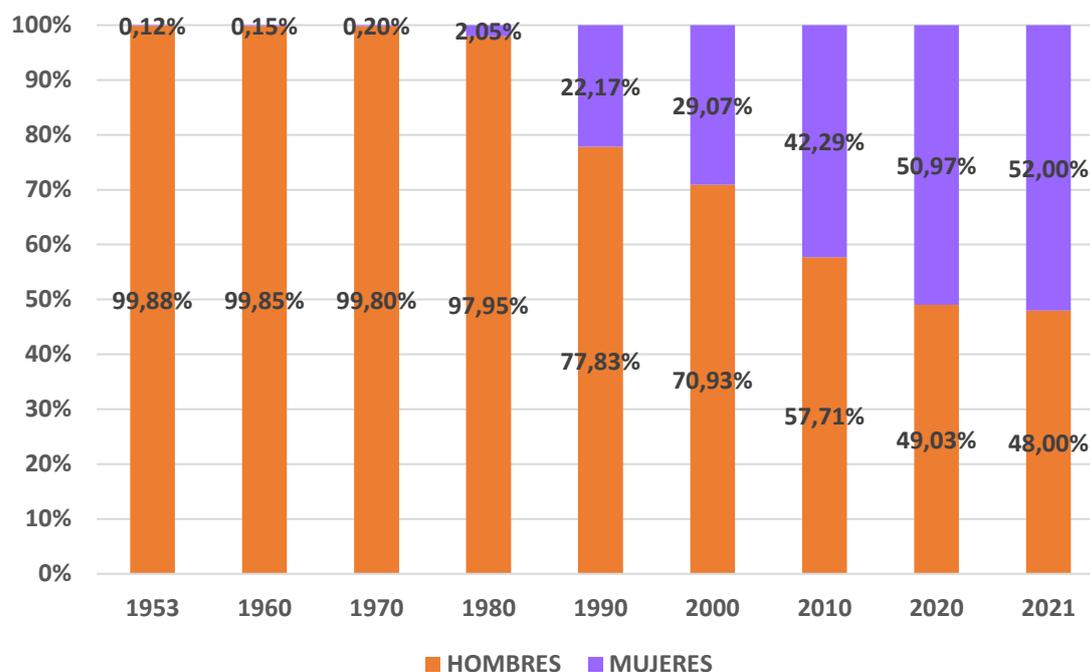


Fig. 28. Colegiación veterinaria (hombres/mujeres) 1953-2021.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 f)

Además, de seguir la actual tendencia en cuanto al crecimiento en porcentaje del número de alumnas universitarias matriculadas (tabla 34, Fig. 29) y egresadas en veterinaria (tabla 35, Fig. 30) con respecto al número de alumnos, en el plazo de pocas décadas el predominio de las mujeres como profesionales en este sector será muy notable. 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.

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1986	13.032	8.110	4.922
1990	12.354	6.743	5.611
1995	10.931	4.926	6.005
2000	10.059	4.048	6.011
2005	9.369	2.987	6.382
2010	8.889	2.802	6.087
2015	9.446	2.755	6.691
2020	9.704	2.334	7.370
2022	9.637	2.224	7.413

Tabla 34: Estudiantes matriculados en veterinaria por curso académico (hombres/mujeres)

Fuente: Ministerio de Universidades (2022 a)

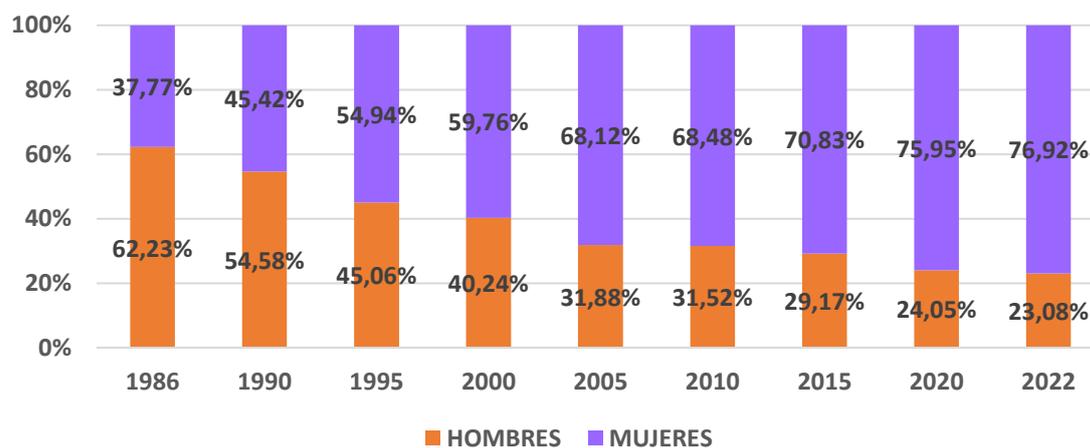


Fig. 29. Estudiantes matriculados en veterinaria por curso académico (hombres/mujeres)

Fuente: Ministerio de Universidades (2022 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
2021	1.623	380	1.243

Tabla 35: Estudiantes egresados en veterinaria por curso académico (hombres/mujeres).

Fuente: Ministerio de Universidades (2022 b)

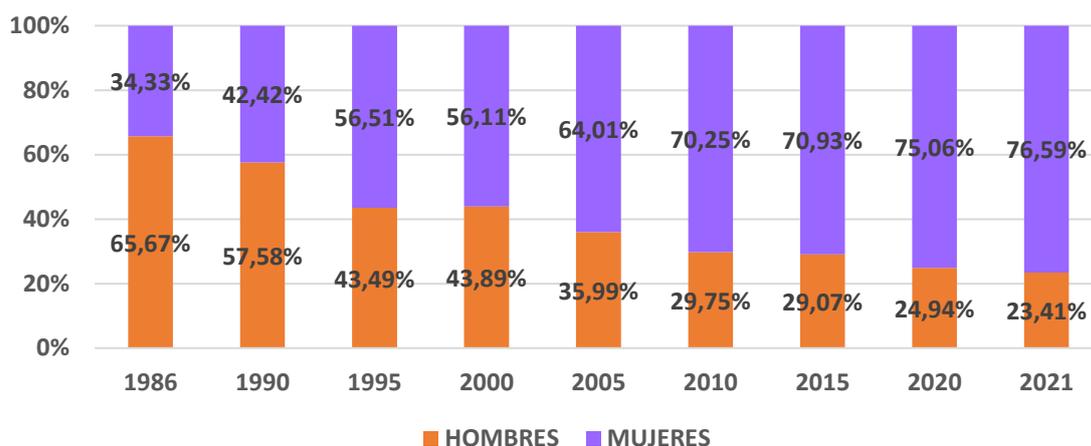


Fig. 30. Estudiantes egresados en veterinaria por curso académico (hombres/mujeres)
Fuente: Ministerio de Universidades (2022 b)

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 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 su vez a la calidad del empleo (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017; Gutiérrez-Aragón, 2020).

AÑO 2021	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	35.561	8.721	7.966	8.619	7.600	1.232	1.423
Hombres	17.069	2.484	2.745	4.232	5.224	1.033	1.351
Mujeres	18.492	6.237	5.221	4.387	2.376	199	72
Hombres (%)	48,00%	28,48%	34,46%	49,10%	68,74%	83,85%	94,94%
Mujeres (%)	52,00%	71,52%	65,54%	50,90%	31,26%	16,15%	5,06%

Tabla 36: Composición colegiados veterinarios por tramos de edades. Año 2021.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 f)

De hecho, si se examina la composición del conjunto de colegiados veterinarios por tramos de edades en el año 2021, queda patente como, cuanto menor es la edad de los profesionales veterinarios, mayor es la presencia femenina, alcanzando el 71,52% en los menores de 35 años (tabla 36, Fig. 31). 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 68,66% de las profesionales de menos de 45 años son mujeres), son las veterinarias las que en mayor

número están trabajando en un peor contexto laboral y con menores salarios (aunque sin diferencias relevantes con sus compañeros varones del mismo rango de edad). En cualquier caso, sin embargo, lo más probable es que, en los próximos años, se produzca un incremento paulatino de las jubilaciones de hombres con sueldos altos, por lo que, probablemente, las diferencias salariales entre géneros se han de ir reduciendo.

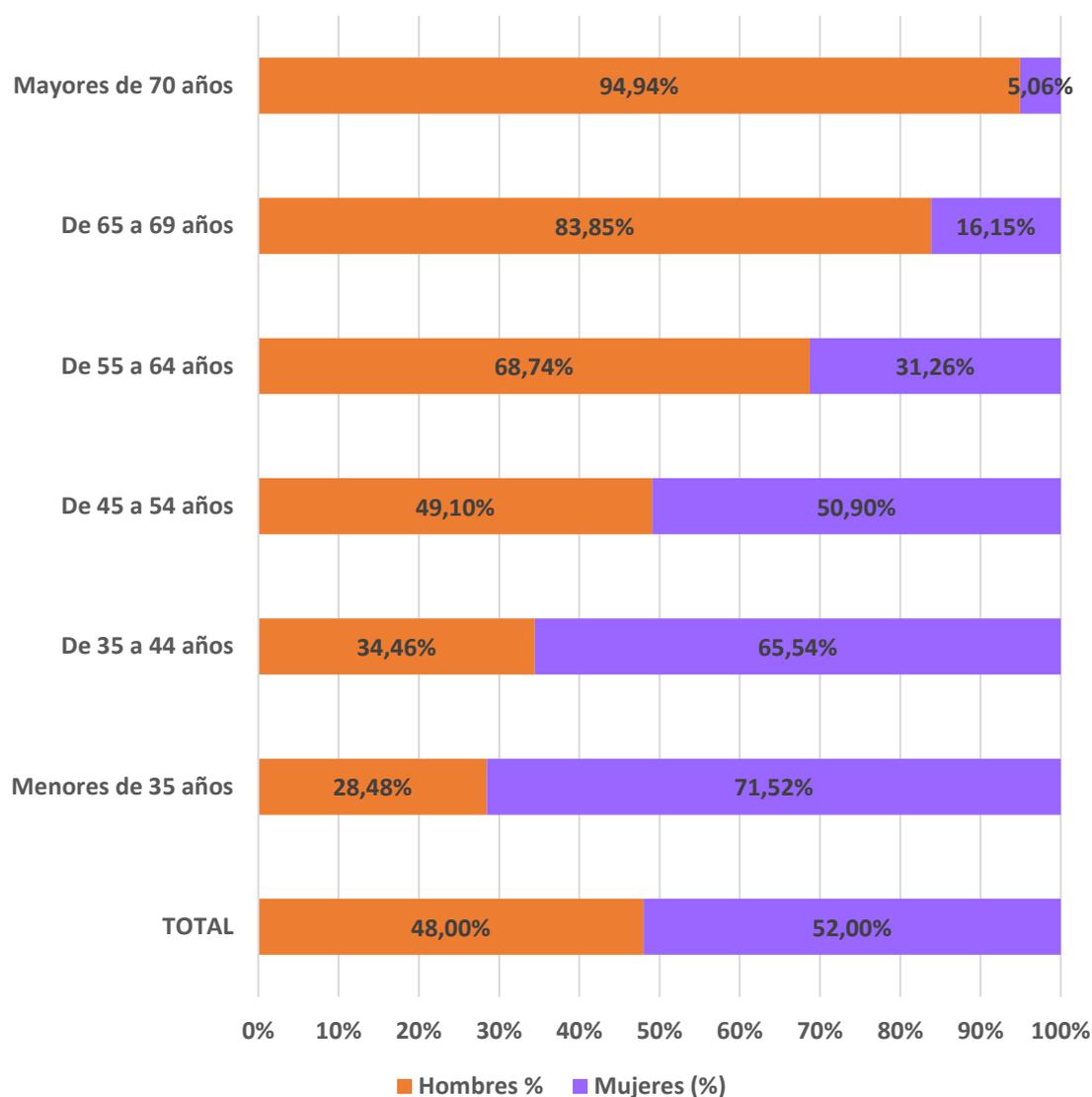


Fig. 31. Composición colegiados veterinarios por tramos de edades. Año 2021.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 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 2020, el salario medio masculino era un 39,82% mayor que el femenino. Entre el año 2011 y el 2020 la media de esta diferencia salarial ha sido de un 44,00% (Instituto Nacional de Estadística, 2022 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 (2022 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 2020 los trabajadores menores de 24 años al acceder al mercado laboral percibían un 45,01% de este salario, entre 25 y 29 años un 63,98% y entre 30 y 34 años un 74,25% (tabla 37).

TRAMO DE EDAD	SALARIO MEDIO	RELACIÓN PROPORCIONAL CON EL TRAMO DE MAYOR SALARIO
De 20 a 24 años	12.925	45,01%
De 25 a 29 años	18.372	63,98%
De 30 a 34 años	21.321	74,25%
De 35 a 39 años	23.671	82,44%
De 40 a 44 años	26.125	90,98%
De 45 a 49 años	27.280	95,01%
De 50 a 54 años	27.754	96,66%
De 55 a 59 años	28.714	100,00%
De 60 a 64 años	27.391	95,39%
65 y más años	26.833	93,45%

Tabla 37: Encuesta anual de estructura salarial. Ganancia media anual por tramo de edad (conjunto de todas las profesiones). Año 2020.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 h)

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 38, Fig. 32), 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).

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 38: 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)

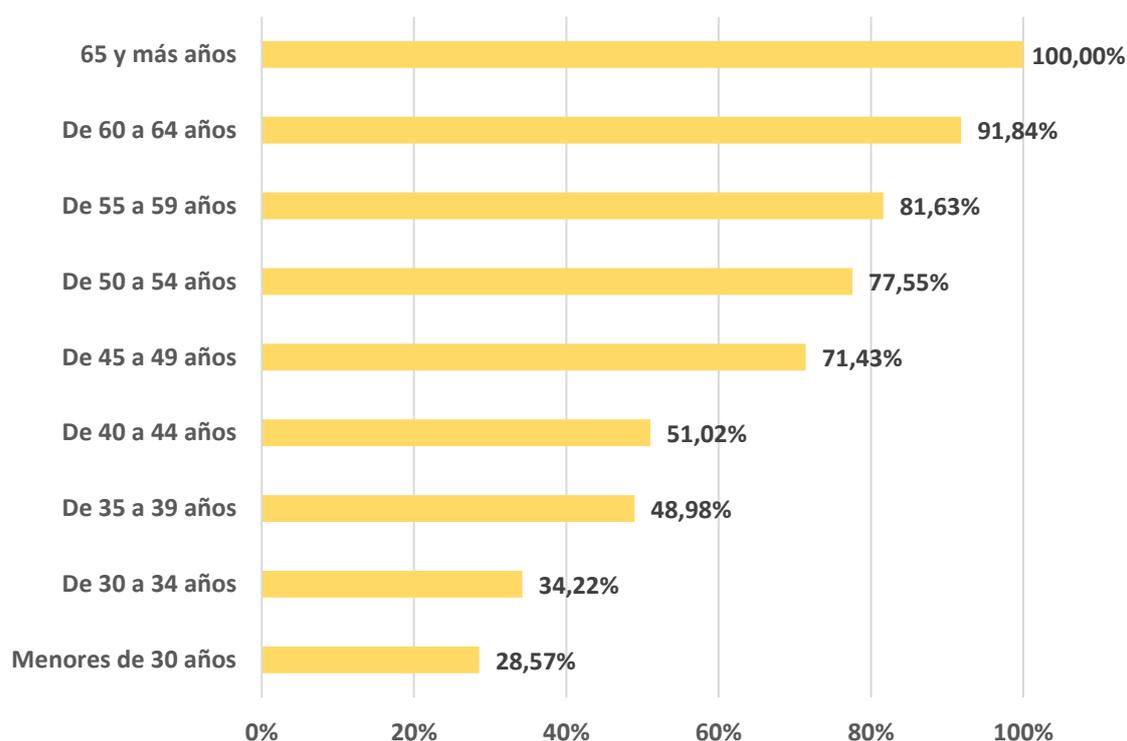


Fig. 32. Ganancia media anual por tramo de edad de los profesionales veterinarios en España. Relación proporcional con el tramo de mayor salario.

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 brutos (tabla 39, Fig. 33). 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 brutos (el estudio no contempla si la jornada es completa o parcial). Ambos datos advertían de una manera bastante aproximada de 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 39: Nivel de ingresos brutos anuales.
Fuente: Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017)

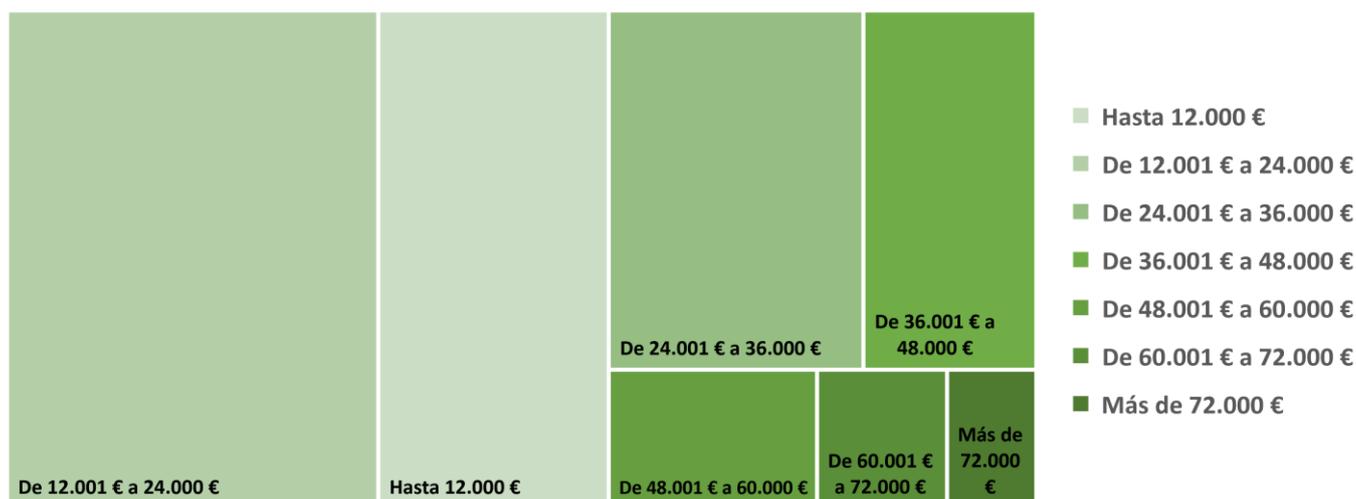


Fig. 33. Nivel de ingresos brutos anuales.
Fuente: Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017)

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 40, Fig. 34). 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. 35) 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.

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 40: 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)

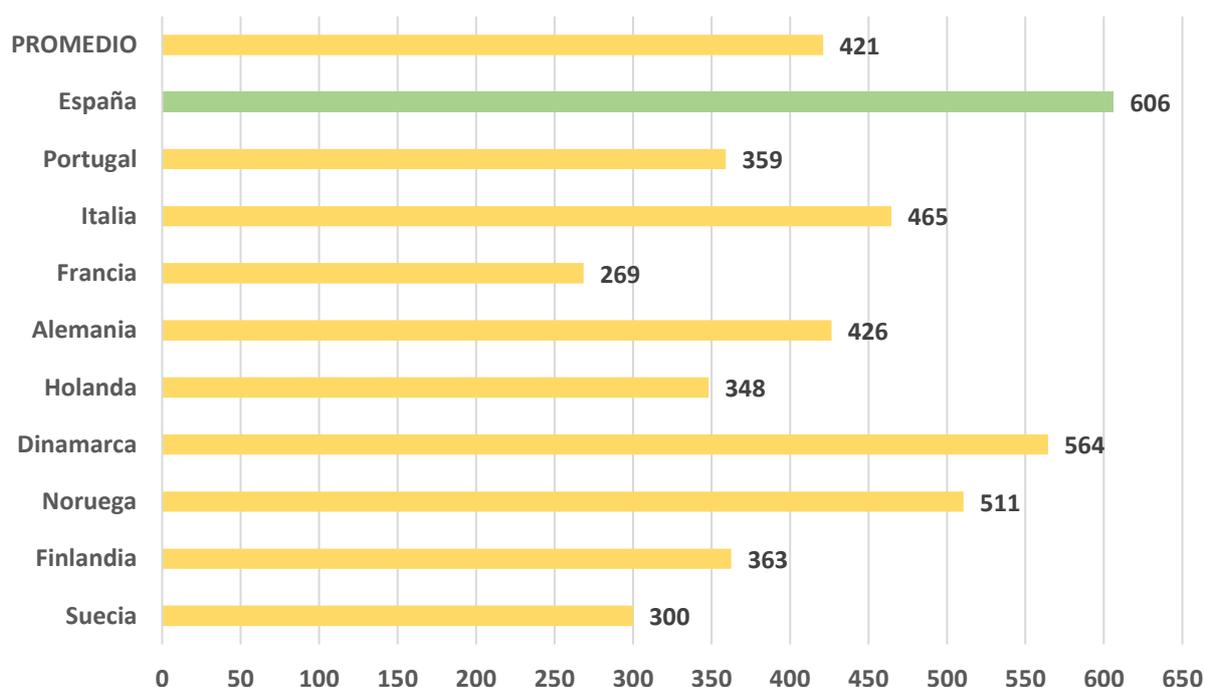


Fig. 34. Ratio de veterinarios en activo por millón de habitantes en diversos países europeos.

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

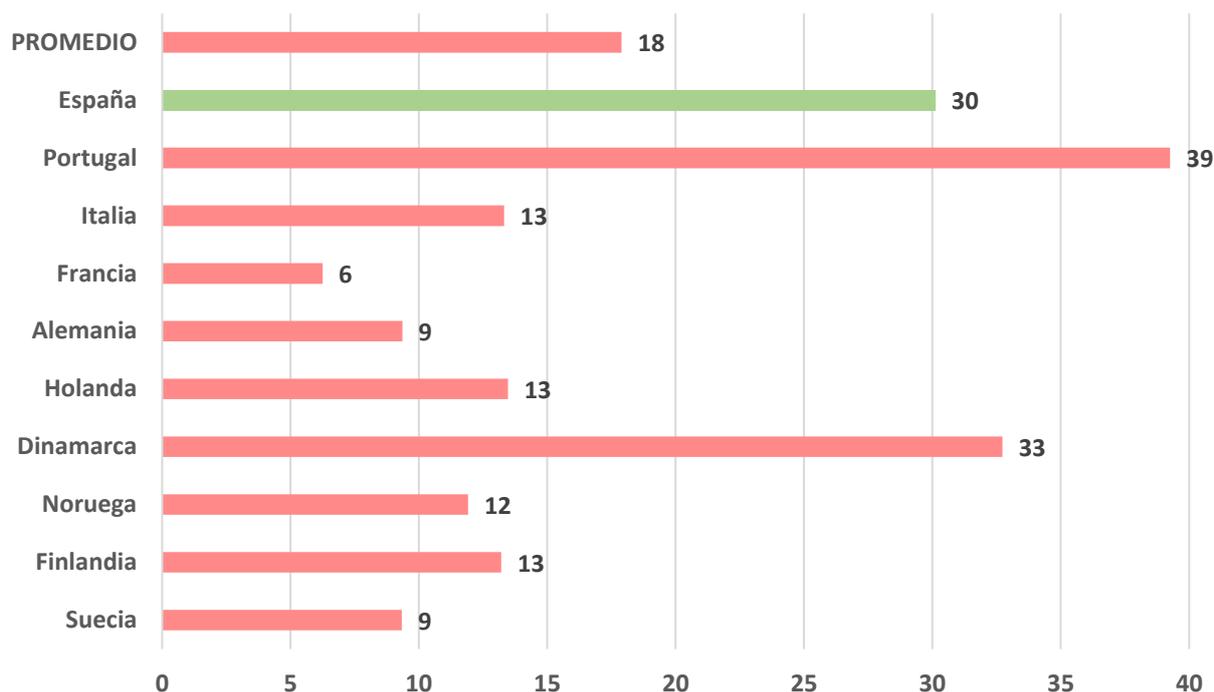


Fig. 35. Ratio de nuevos estudiantes de veterinaria por millón de habitantes en varios países europeos.
Fuente: Conferencia de Decanos y Decanas de Facultades de Veterinaria de España (2019)

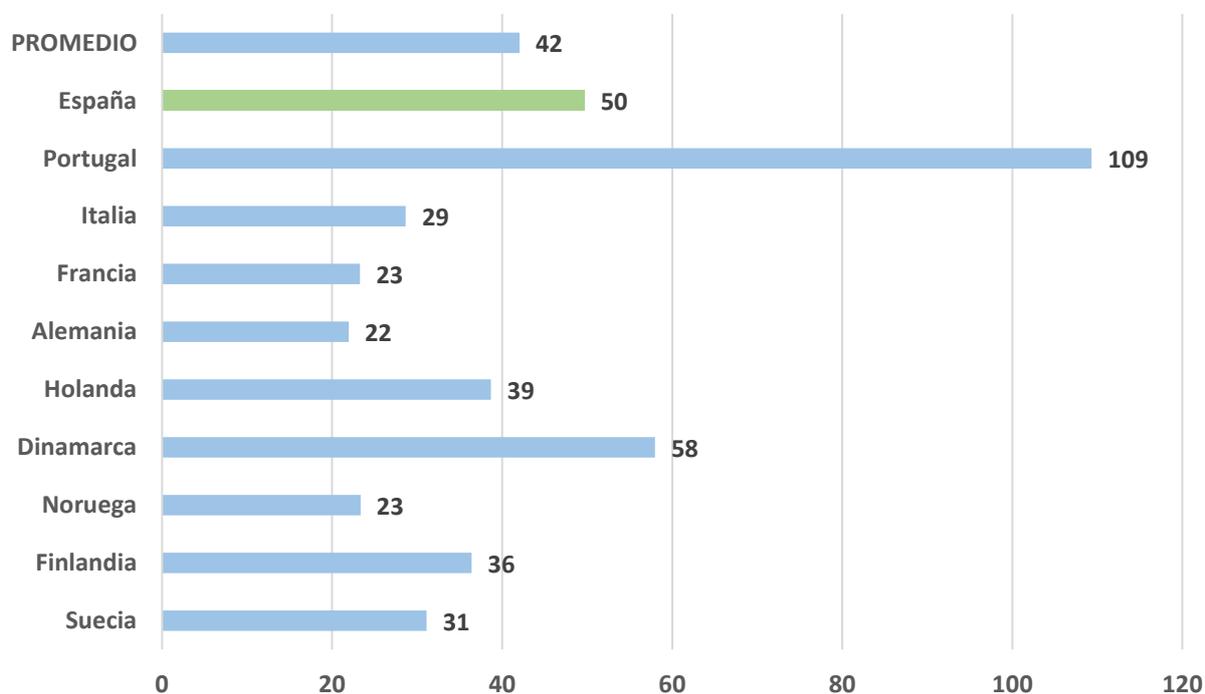


Fig. 36. Ratio de nuevos estudiantes de veterinaria por cada 1.000 veterinarios activos en varios países europeos.
Fuente: Conferencia de Decanos y Decanas de Facultades de Veterinaria de España (2019)

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. 36) 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.

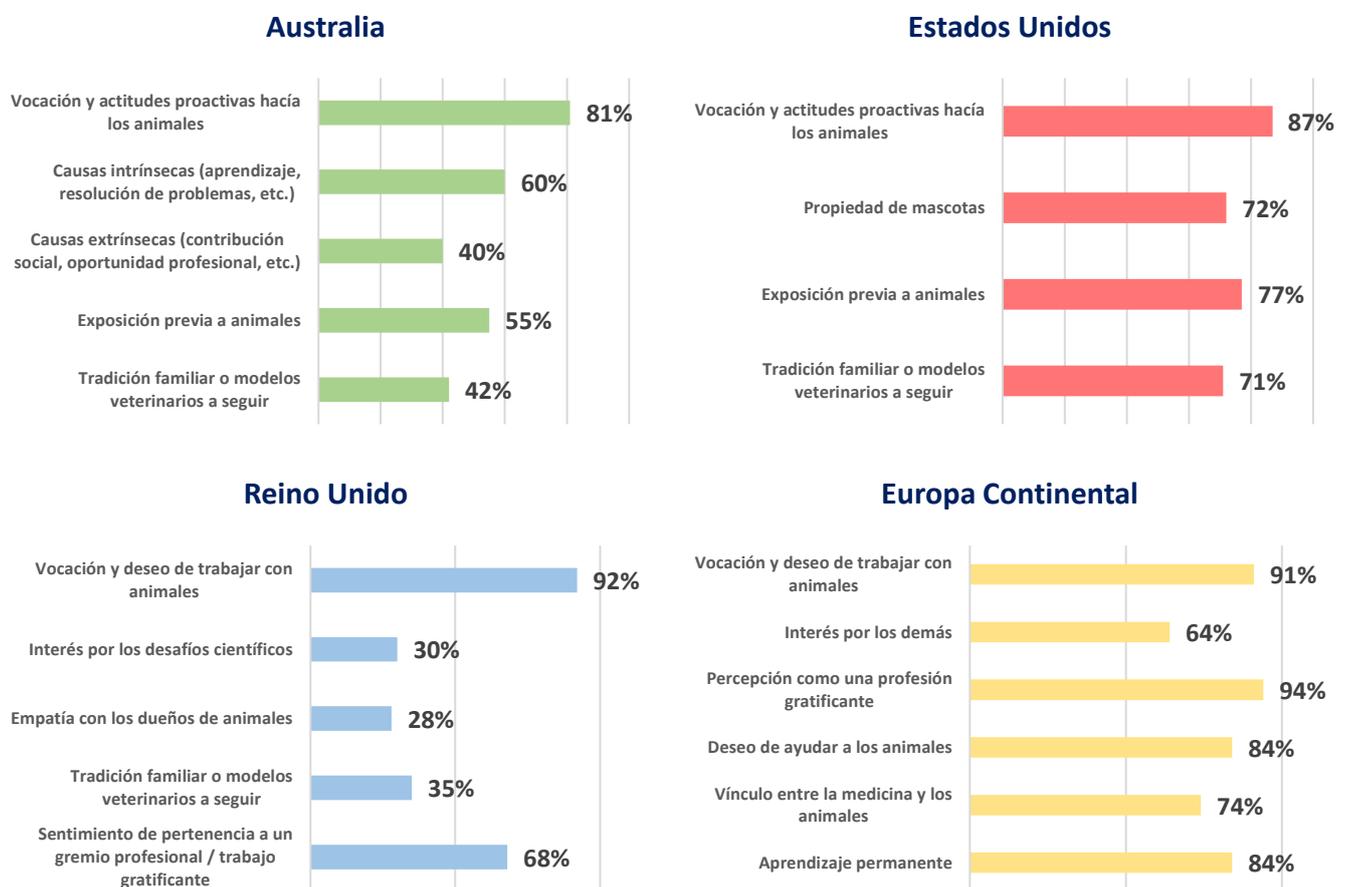


Fig. 37: Motivos para la elección de estudios veterinarios. Extrapolación realizada a partir de estudios en Australia, Estados Unidos, Reino Unido y Europa Continental (Austria, Bélgica y Países Bajos)

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. 35). 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).

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 40, Fig. 38), 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 40: Motivos de los estudiantes para estudiar veterinaria. España.

Fuente: Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017)

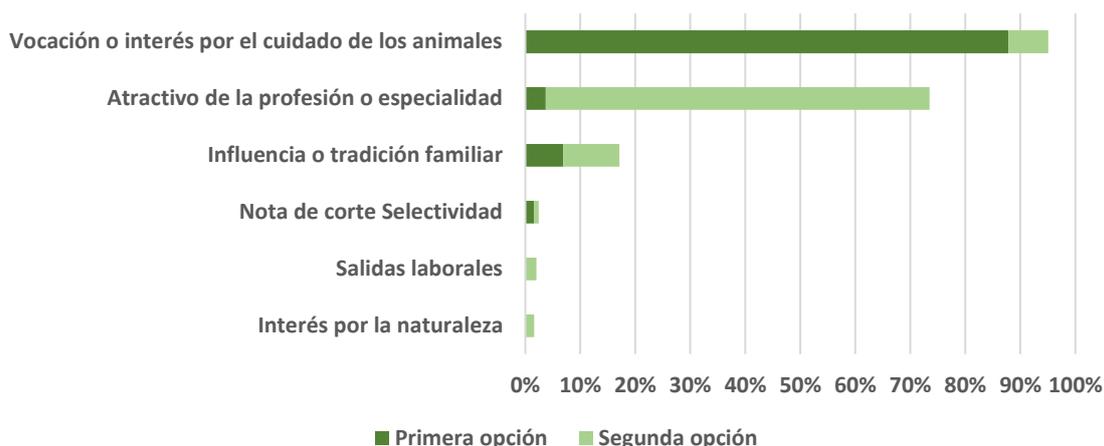


Fig. 38. Motivos de los estudiantes para estudiar veterinaria. España.

Fuente: Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017)

Es precisamente ese interés por los animales uno de los principales motivos que hace dirigir a la mayor parte de los estudiantes de veterinaria primero, y luego a los propios veterinarios en activo (Fig. 39), 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; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021).

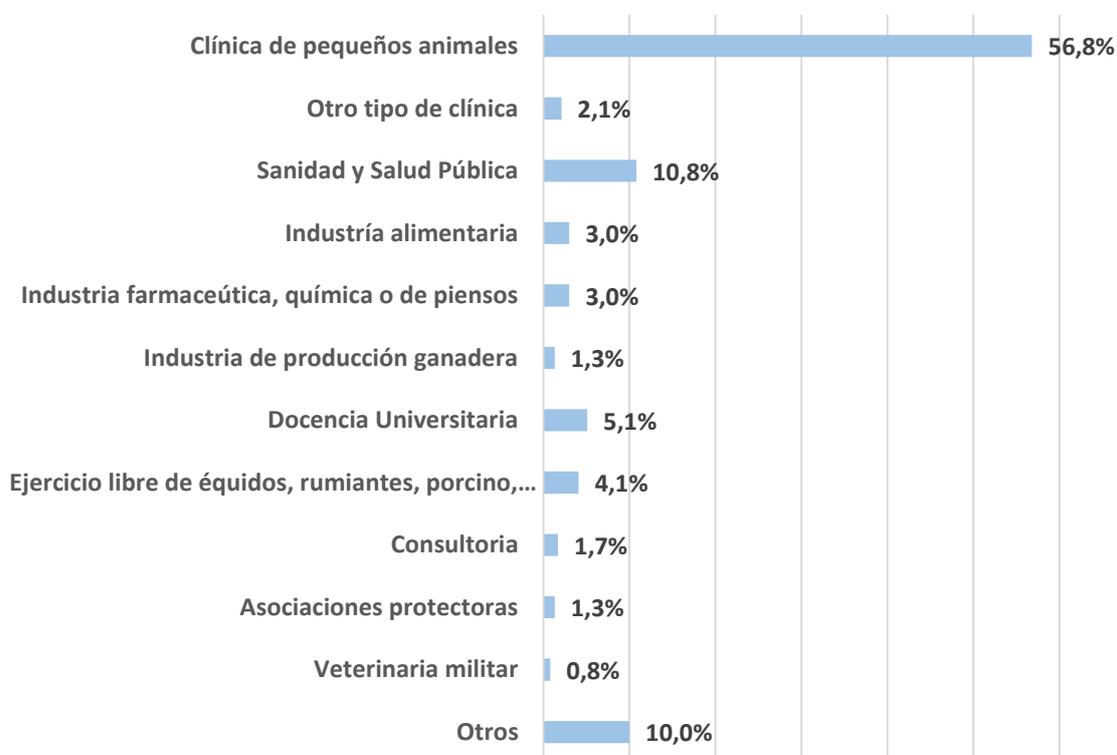


Fig. 39. Campo profesional actual de los veterinarios en activo. España.

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. 40).

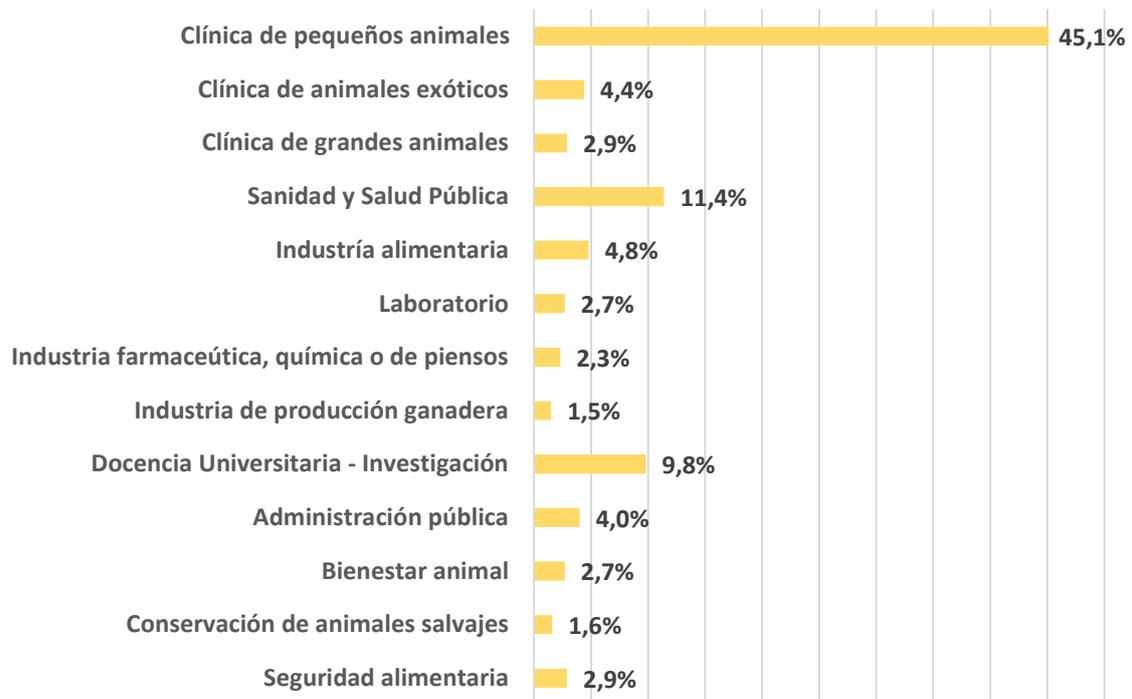


Fig. 40. Campo profesional futuro en el que les gustaría ejercer a los veterinarios en activo. España.

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.

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 42, 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.

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 42: Porcentaje de profesionales veterinarios según tipo de empleo. España.

Fuente: Federation of Veterinarians in Europe (2019)

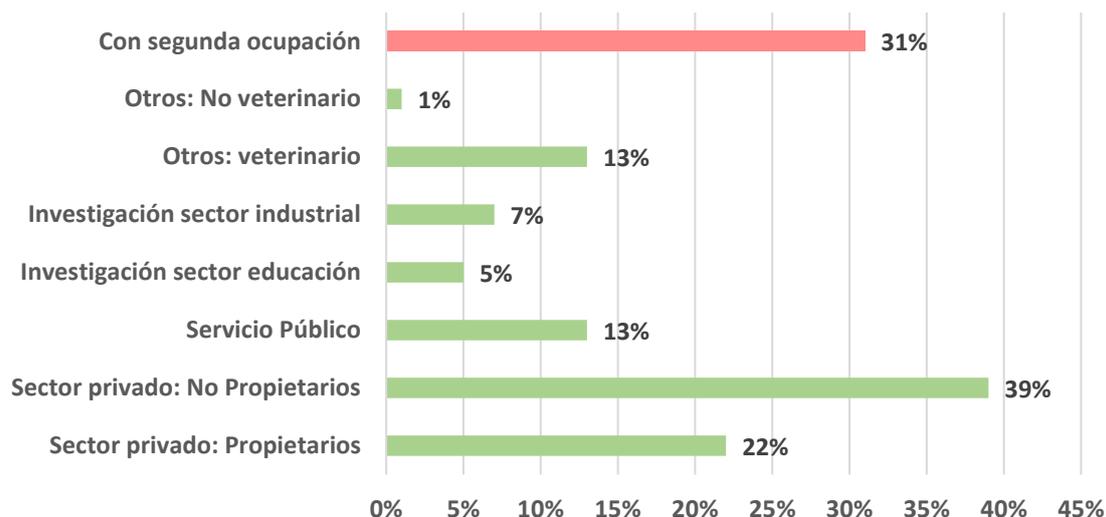


Fig. 41. Porcentaje de profesionales veterinarios según tipo de empleo.

Fuente: Federation of Veterinarians in Europe (2019)

Por último, cabe recordar que 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 veterinarios y para 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). Este 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). Se pueden consultar los resultados completos de la mencionada investigación en los anteriores informes de esta serie (Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021).

Los estudios socioeconómicos sobre el sector veterinario realizados previamente por el grupo de investigación elaborador de este informe contribuían a aclarar muchos 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 laborales y salariales de los estudiantes que están cursando estudios universitarios en veterinaria, tanto si estas son muy bajas, lo cual sería un pésimo indicador sobre las perspectivas que se les abren una vez acabados sus estudios, como si estas son excesivamente altas, pues sólo pueden acabar conduciendo a la frustración una vez que comience su ejercicio laboral.



Fotografía: Alexas Fotos (2015)¹⁵

En este sentido, se estima que es de gran importancia poner en relieve dos circunstancias a las que tanto el presente informe como los anteriores de la serie han puesto de manifiesto. Por un lado, el hecho de que 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 Veterinarios¹⁶ garantiza la existencia de un suelo salarial lo suficientemente razonable como para que las condiciones laborales de este colectivo se vayan alejando de la

¹⁵ Alexas Fotos (2015). Fondo gratuito Pixabay. <https://bit.ly/3Bubdk5>

¹⁶ 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).

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 otro lado, se estima que una línea estratégica que debe plantear el sector, en concierto con todas las partes afectadas, es garantizar al conjunto de jóvenes universitarios que, durante el transcurso de sus estudios veterinarios, tengan acceso al conocimiento de 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 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). Sobre este particular, las facultades de veterinaria 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.

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 dejó 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 todo 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 podría ser aprobada, ya sea a través de una Ley de Presupuestos Generales del Estado o mediante otro tipo de normativa. De todos modos, cabe reconocer que la evolución positiva de un gran número de magnitudes económicas y financieras del sector que se ha producido de forma paulatina desde el año 2015, junto con la recuperación de los indicadores laborales y salariales que se viene produciendo en los últimos ejercicios, muy principalmente desde que se produjo la firma del primer Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios¹⁷, hace que el retorno al tipo reducido de gravamen del IVA para los servicios veterinarios, sin dejar de ser una reivindicación razonable del sector, en la medida que iba a suponer retornar a una situación previa más justa y recomendable, tanto desde el punto de vista económico como desde el sanitario, no se encuentre en estos momentos entre los problemas o retos que el sector ha de abordar como prioritarios, salvo que el escenario económico general se deteriore nuevamente, en cuyo caso habrá de volverse a reivindicar, principalmente por razones sanitarias (Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021).

Precisamente en este sentido, cabe tener presente que España, al igual que el resto de los países europeos, está inmerso en los dos últimos años en un periodo de alta inflación que

¹⁷ 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).

debe tenerse en consideración en el proceso de negociación del convenio colectivo que se ha de abrir en los meses finales del año 2022, pues finaliza la vigencia del actual convenio. En los últimos años del periodo analizado en este informe se ha producido una combinación de factores que resulta preocupante en este contexto, como el considerable mayor incremento de los gastos de personal del sector que el de la contratación de personal remunerado y el hecho de que los salarios medios del sector veterinario entre 2016 y 2020 hayan crecido cinco veces más que el Índice de Precios de Consumo (IPC) general de España (21,41% frente al 4,12%). Además, el Índice de Precios de Consumo Armonizado de los servicios veterinarios fue en 2021 de 3,1, mientras que el IPC de España alcanzó la cifra de 6,5, más del doble (Instituto Nacional de Estadística (2022 j)). Por todo ello, quizás sería recomendable afrontar esta etapa de alta inflación que coincide en el tiempo con el proceso de negociación del nuevo convenio, poniendo en valor el incremento salarial acumulado en los últimos ejercicios, considerando que cierta contención salarial puede evitar una excesiva subida de los precios de los servicios que pudiera acabar resultando perjudicial para empresas y clientes y terminar produciendo finalmente una pérdida de puestos de trabajo que compensase en última instancia una posible pérdida de márgenes y competitividad.

En todo caso, tal y como se ha apuntado, a partir del ejercicio económico correspondiente al año 2015 y de forma muy especial en el bienio 2019-2020, tal y como apuntan los datos y análisis estadísticos de este informe, coincidiendo con la mejora de las cifras macroeconómicas del país, el sector veterinario ha experimentado una progresiva recuperación en gran parte de sus indicadores socioeconómicos y financieros, evidenciando una recuperada fortaleza económica:

- La cifra de negocio del sector veterinario se ha incrementado un 119,35% desde 2011 a 2020 (un 178,19% 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 706,06 millones de euros en 2020, lo cual significa un incremento del 109,84% desde el año 2011, a pesar de los decrementos padecidos en la época de crisis económica hasta 2014.
- El valor de la producción del sector superó los 1.320 millones de euros en 2020, un 123,80% más que el año 2011, con un notable incremento del 22,29% en el ejercicio 2020 (ya había crecido un 27,92% en 2019).
- 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% sólo en el ejercicio 2013. 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 131,93% en el periodo 2011-2020, lo cual es una evidencia clara de la fortaleza económica actual del sector. De todos modos, el excedente bruto de explotación en 2020 fue un 3,18% menor al del año precedente, por lo que habrá que prestar atención a la evolución futura de este indicador.
- Si se analiza el excedente bruto de explotación por empresa, este alcanzaba en el año 2020 una media en el sector de 31.994 euros, incrementándose de forma muy notoria

a medida que las empresas tienen mayor tamaño o emplean un mayor número de trabajadores (progresando de los 19.273 euros por empresa en aquellas con un solo empleado a los 174.237 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 2020, con un promedio de crecimiento anual del 10,48%, un incremento acumulado de un 136,63% con respecto a 2011. 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 había decrecido de forma constante (casi un 33% entre 2009 y 2012), entre 2011 y 2020 este indicador se ha incrementado un 125,54%, como consecuencia directa y probable de la mejora general de la macroeconomía del país. En el ejercicio 2020, este indicador tuvo una bajada del 6,84%, lastrado por la caída del índice de confianza empresarial a cauda de la pandemia de COVID-19.
- 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, pero, a partir de 2015 se ha acumulado un crecimiento de un 76,33% hasta 2020, 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 49,31% de incremento global en 2020 con respecto a 2011 (en el año 2020 la cifra de ocupados se mantuvo prácticamente sin variaciones debido a las particulares condiciones que tuvo el mercado laboral tras la declaración de la pandemia de COVID-19). A su vez, en el periodo objeto de estudio, el personal remunerado del sector alcanzó un incremento acumulado del 66,23%, con aumentos notables de la contratación en los ejercicios correspondientes a 2011, 2016, 2017 y 2019.
- El porcentaje de personal no remunerado ha caído un 7,54% en 2020 con respecto a 2019.
- El número de veterinarios afiliados a la Seguridad Social en el último trimestre del año (en concreto en fecha de 31 de diciembre) se ha incrementado en un 52,95% en el periodo 2011-2020.
- 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 iban mejorando sustancialmente otros indicadores

económico-financieros, incrementarse de forma muy notable, hasta alcanzar en 2020 un 122,95% más que en 2011.

- La tasa de estabilidad en el empleo en el sector veterinario había alcanzado uno de sus techos en el ejercicio 2011 (84,10%), justo antes del incremento del tipo de gravamen de IVA, que la hizo descender hasta el 79,40% en 2014. A partir de 2015 se ha ido recuperando de forma moderada hasta alcanzar el 82,74% en 2020, un 1,86% menos que en 2011. En todo caso, esta cifra es bastante superior a la media nacional (más de 15 puntos porcentuales en todos los ejercicios del periodo analizado), lo cual advierte de un sector que presenta una fuerte resistencia a los efectos perniciosos de las crisis económicas en esta cuestión concreta.
- El salario medio anual del sector, tras una década en la que había sufrido decrementos muy significativos, gracias al buen comportamiento experimentado en 2018, 2019 y 2020, a final de este año acumulaba un incremento del 7,14% con respecto al mismo indicador en 2011 que, en términos absolutos suponía una media de 1.089 euros más (cabe recordar que llegó a ser de 1.990 euros menos al final del año 2016).
- El salario medio neto mensual del sector veterinario, alcanzó en 2020 los 1.304,99 euros, alejándose de aquellos de menor cuantía dentro del conjunto de actividades de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), como los referidos a las actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento, los servicios sociales o la asistencia en establecimientos residenciales, que hasta el ejercicio 2019 habían sido muy similares. Sólo en 2020, y gracias, en gran parte a la firma del primer Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinario, este indicador se incrementó un 14,66% con respecto al año precedente.
- La productividad en euros por persona ocupada había 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 19,35% en 2014, lo que suponía una productividad media por trabajador de 3.372 euros menos que en 2011. 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. En el año 2020, tras varios ejercicios muy positivos en cuanto a este indicador en el sector veterinario, la productividad alcanzó los 26.360 euros por trabajador, un 36,69% y 7.075 euros más que en 2011.

Por otro lado, como se ha apuntado a lo largo del informe, aunque van mejorando de forma paulatina, todavía existe una serie de indicadores referentes a la calidad del empleo (que no a la cantidad, pues el número de profesionales contratados se ha incrementado de un modo significativo), que, a consecuencia de la crisis de 2008 y el cambio impositivo del IVA en 2012, se han visto seriamente dañados a lo largo del periodo analizado:

- En el año 2020, el salario medio nacional y el salario medio de las actividades sanitarias y sociales eran un 54,13% y un 73,41%, respectivamente, más altos que el propio de los trabajadores del sector veterinario. De hecho, mientras el salario medio de las actividades sanitarias representaba en 2020 el 112,51% del salario medio nacional, el salario medio de las actividades veterinarias tan sólo alcanzaba el 64,88% del mismo.

- El salario medio neto mensual de los trabajadores del sector al final del año 2020 (que alcanzó los 1.304,99 euros, tal y como se ha apuntado anteriormente) se encontraba aún en cifras muy alejadas a las del salario neto mensual de las actividades sanitarias (2.165,16 euros), un 65,91% superior al de las actividades veterinarias.
- A final de 2020 había un 83,32% más de trabajadores eventuales que en 2011 en términos absolutos. En términos relativos, el porcentaje de personal eventual era un 22,78% mayor en 2020 que en 2011.
- Un 31% de los veterinarios en activo admite mantener una segunda ocupación.
- El número de empresas existente a final del ejercicio 2020 era un 35,93% más que 2011 (2.875 unidades más), aunque este notable crecimiento en términos absolutos oculta un aumento extraordinario del autoempleo (en 2020 el 58,60% de las empresas con actividad veterinaria estaba formada por una única persona), un 35,22% más que en 2011. De hecho, las empresas con un solo trabajador, empleando al 22,21% del personal ocupado del sector, hospedan al 2,95% del personal remunerado y al 56,03% del total del personal no remunerado (cifra que alcanza el 98,47% si se toma el dato del total de empresas de menos de 10 empleados), todo lo cual parece certificar el gran número profesionales autónomos que se ocupan en las empresas veterinarias de este tamaño. El 91,55% del personal que presta sus servicios en empresas con una sola persona ocupada es no remunerado, cifra que baja al 28,28% en empresas de 2 a 9 empleados, al 5,02% en empresas de 10 a 19 empleados y al 1,61% en empresas de 20 a 49 empleados.
- El 99,27% de las empresas del sector tienen menos de 20 empleados y generan el 87,67% 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 1,02 en las empresas con una sola persona ocupada (por cada euro empleado en remunerar el factor trabajo tan solo se generan 2 céntimos de euro más de valor añadido), situación que no resulta 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 dimensión para obtener mejores resultados. La media para el total del sector de este indicador, que mide la productividad del factor trabajo, es de 1,26 (por cada euro que se ha empleado en remunerar trabajadores se obtienen 1,26 euros, es decir, que por cada euro empleado en este cometido se consigue generar un remanente de 26 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 76,92% en 2022 y el de egresadas en veterinaria del 34,33% en 1986 al 76,59% en 2021. Además, un 68,66% de las personas colegiadas menores de 45 años son mujeres al final del año 2021. En la actualidad hay una cifra aproximada de tres mujeres cursando y egresándose en estudios universitarios veterinarios por cada hombre, lo cual es augurio de una marcada representación femenina en el futuro de la profesión. En cualquier caso, debido a las circunstancias ampliamente descritas en este y, sobre todo, en los anteriores informes de esta serie y en otros estudios académicos realizados al efecto, en España, un gran número de profesionales del sector veterinario (tanto mujeres como hombres y, sobre todo,

los más jóvenes) padecen una grave situación de precariedad laboral (Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021).



Fotografía: Pixabay (2013)¹⁸

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 ; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021). Tal es así, que, 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). En todo caso, entre todos los ítems considerados en las investigaciones realizadas, una vez llevados a cabo los análisis estadísticos de correlación entre las 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 (Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020).

¹⁸ Pixabay (2013). Fondo gratuito. <https://bit.ly/3BtelHH>

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; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021).

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). <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.15062.16960>
- 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. <https://bit.ly/3dphnKt>
- 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. <https://doi.org/10.2460/javma.238.11.1435>
- American Veterinary Medical Association (2008).** *One Health: A new professional imperative. One Health Initiative Task Force: Final Report.* American Veterinary Medical Association. <https://bit.ly/3qSfgBO>
- 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. <https://doi.org/10.14422/icade.i108.y2019.002>
- Ariño, A., Llopis, R. y Soler, I. (2014).** *Desigualdad y Universidad. La encuesta de condiciones de vida y de participación de los estudiantes universitarios en España.* Universidad de Valencia. <https://bit.ly/3RYAr10>
- Arrieta-Ildiákez, F.J. (2021).** Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales. *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales*, 44, 238-277. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22326>
- Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía (AMVAC) (2018).** *Informe Sectorial AMVAC 2018.* AMVAC. <https://bit.ly/3Bv1Roo>
- 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. <https://bit.ly/3dm8z8d>
- Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía (AMVAC) (2022).** *Informe Sectorial AMVAC 2022.* AMVAC. <https://bit.ly/2RAvvja>
- 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. <https://bit.ly/3LshOeP>
- Barrios-Baudor, G.L. (2020).** La desconexión digital en la negociación colectiva de 2020: un análisis práctico. *Revista Galega de Dereito Social, 2ª Etapa*, 11, 105-165. <https://bit.ly/3xAxXxU>
- Bartram, D.J., Yadegarfar, G. y Baldwin, D.S. (2009).** A cross-sectional study of mental health and well-being and their associations in the UK veterinary profession. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 44(12), 1075-1085. <https://doi.org/10.1007/s00127-009-0030-8>

- Bermejo, I. (2022).** Así ha aumentado el coste de tener perro por la inflación. *La Razón*. <https://bit.ly/3UexJpL>
- Bosch, A. y Barit, S. (2020).** Gender pay transparency mechanisms: Future directions for South Africa. *South African Journal of Science*, 116(3/4), 1-6. <https://doi.org/10.17159/sajs.2020/6772>
- 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. <https://doi.org/10.3138/jvme.1014-097R1>
- 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. <https://doi.org/10.3138/jvme.0717-093r>
- 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. <https://doi.org/10.1136/vr.105510>
- 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. <https://doi.org/10.3138/jvme.0316-055R>
- 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. <https://doi.org/10.1080/08927936.2019.1645503>
- 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. <https://bit.ly/3qWoahD>
- 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. <https://bit.ly/3xAm0lz>
- 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>
- 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. <https://doi.org/10.1186/s12917-018-1725-4>
- Federation of Veterinarians in Europe (2015).** *FVE Survey of the Veterinary Profession in Europe*. Mirza & Nacey Research Ltd. <https://bit.ly/3LshH7M>
- Federation of Veterinarians in Europe (2019).** *FVE Survey of the Veterinary Profession in Europe*. Federation of Veterinarians in Europe. <https://bit.ly/3f5UAna>
- Fernández-Buendía, F. (2020).** La profesión veterinaria frente al COVID-19. *La Verdad de Murcia*, 02-04-2020. <https://bit.ly/3etV2Wt>

- Fernández-Collados, M.B. (2021).** La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital. *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales*, 44, 56-78. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22053>
- Figley, C.R y Roop, R.G. (2006).** *Compassion fatigue in the animal-care community*. Humane Society Press. <https://bit.ly/3LuPsFE>
- Garnero, A., Rycx, F. y Terraz, I. (2020).** Productivity and wage effects of firm-level collective agreements: evidence from Belgian linked panel data. *British Journal of Industrial Relations*, 58(4), 936-972. <https://doi.org/10.1111/bjir.12525>
- 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. <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. <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. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.28519.68007>
- Goerlich-Peset, J.M. (2021).** El trabajo a distancia en la negociación colectiva: primeras experiencias tras su reforma legal. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9(2), 5-29. <https://bit.ly/3Sgu8G3>
- 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. <https://bit.ly/3z6usQO>
- 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. <http://dx.doi.org/10.18002/pec.v0i22.3897>
- 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. <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. <https://bit.ly/3lBsFXa>
- 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. <http://dx.doi.org/10.25115/eea.v36i3.2560>
- 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. <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. <https://doi.org/10.32826/cude.v42i119.70>
- Gutiérrez-Aragón, Ó. (2020).** Crecimiento versus desarrollo sectorial: el caso del sector veterinario en España. *Boletín de Estudios Económicos*, 75(229), 171-196. <https://bit.ly/3PKbOnx>
- 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. <https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.11>
- 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. <http://dx.doi.org/10.25115/eea.v38i3.3074>
- 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). Documento elaborado para la Confederación Empresarial Veterinaria Española. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.29191.73121/2>
- 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. <https://doi.org/10.31921/doxacom.n32a6>
- 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(1), 153-167. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2022.20.010>
- Gutiérrez-Aragón, Ó., Fondevila-Gascón, J.F., Rovira-Pérez, M. y Rubio-Álvarez, A. (2022).** Diferencias de género en la percepción del reggaetón en el público millennial y centennial y en trabajadores jóvenes de la industria. *Ámbitos, Revista Internacional de Comunicación*, 57, 171-191. <http://dx.doi.org/10.12795/Ambitos.2022.i57.10>
- Gutiérrez-Aragón, Ó., Gassiot-Melian, A. y Nebot-López, A. (2022).** Comportamiento de compra y actitud ante el greenwashing. Estudio comparativo entre consumidores de territorios con diferente desarrollo económico. *Revista Universidad y Empresa*, 24(42), 1-29. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.10639>
- Gutiérrez-Aragón, Ó., Guillén-Pujadas, M. y Fondevila-Gascón, J.F. (2022).** Percepción de habilidades en la figura del directivo y disposición a ocupar el cargo por parte de los trabajadores. Análisis de diferencias por género. *Revista Internacional de Organizaciones*, 29 (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. <https://doi.org/10.3138/jvme.36.1.2>
- Hayter, S. y Visser, J. (2021).** Por una negociación colectiva más inclusiva: la extensión de los convenios colectivos. *Revista Internacional del Trabajo*, 140(2), 183-212. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12193>

- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1751-0813.1996.tb13783.x>
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1751-0813.1996.tb13778.x>
- Hernández-Armenteros, J. y Pérez-García, J.A. (2020).** *La Universidad Española en cifras 2017-2018*. Conferencia de Rectores de Universidades Españolas. <https://bit.ly/3qVvI9O>
- Ilgén, 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. <https://doi.org/10.2460/javma.2003.223.1587>
- Instituto de la Juventud (2020).** *Informe Juventud en España 2020*. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. <https://bit.ly/3Sj8TmG>
- 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 (2022 a).** *Clasificación Nacional de Actividades Económicas*. CNAE. INE. <https://bit.ly/2CegKkg>
- Instituto Nacional de Estadística (2022 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 (2022 c).** *Estadística Estructural de Empresas: Sector Servicios. Encuesta anual de servicios*. INE. <https://bit.ly/2OyGPNj>
- Instituto Nacional de Estadística (2022 d).** *Indicadores de confianza empresarial*. INE. <https://bit.ly/30fjW7i>
- Instituto Nacional de Estadística (2022 e).** *Encuestas de estructura salarial*. INE. <https://bit.ly/3j4c5lr>
- Instituto Nacional de Estadística (2022 f).** *Estadística de profesionales sanitarios colegiados*. INE. <https://bit.ly/3eyJQb2>
- Instituto Nacional de Estadística (2022 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 (2022 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 (2022 i).** *Cálculo de variaciones del Índice de Precios de Consumo (sistema IPC base 2021)*. INE. <https://bit.ly/3Eu2z8q>
- Instituto Nacional de Estadística (2021 j).** *Índices de Precios de Consumo Armonizado. Base 2015*. INE. <https://bit.ly/3RHXPil>

- 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. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.98.15905>
- 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. <https://doi.org/10.1136/vr.101261>
- Koskinen-Sandberg, P., Törnroos, M. y Kohvakka, R. (2018).** The institutionalised undervaluation of women's work: The case of local government sector collective agreements. *Work, Employment and Society*, 32(4), 707-725. <https://doi.org/10.1177/0950017017711100>
- Lázaro-Marcé, J., Gutiérrez-Aragón, Ó. y Fondevila-Gascón, J.F. (2021).** Influencia de la colaboración entre las áreas de ventas y marketing en los resultados de las empresas en un entorno de orientación al mercado. *Revista de Estudios Empresariales, Segunda Época*, 2/2021, 44-63. <https://doi.org/10.17561/ree.n2.2021.6507>
- 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. <https://doi.org/10.3138/jvme.36.1.7>
- Llorens-Espada, J. (2022).** Aplicaciones informáticas (app) para el registro diario de la jornada laboral. Condiciones de licitud. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(1), 70-94. <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6853>
- López-Sánchez, F.R. (2022 a).** El precio del veterinario en la primera mitad del año se descuelga de un IPC que no para de subir. *Animal's Health*. <https://bit.ly/3BjTuvP>
- López-Sánchez, F.R. (2022 b).** ¿Cómo afecta la reforma laboral al sector veterinario? *Animal's Health*. <https://bit.ly/3BRzMZU>
- Lurie, L. (2020).** Occupational Welfare in Israel: A Study of Collective Agreements and Benefits. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 36(3), 281-313. <https://doi.org/10.54648/ijcl2020013>
- Marin, F. (2020).** Collective agreement-a tool for strengthening public policies in the area of social responsibility. *Business Excellence and Management*, 10(1), 41-60. <https://bit.ly/3dnENQf>
- Martín-Díaz, J. (2017).** *Utilidad de los bacteriófagos y otros indicadores de contaminación fecal en muestras ambientales sólidas*. Universidad de Barcelona, Tesis Doctoral. <http://hdl.handle.net/2445/117906>
- Martín-Muñoz, M.R. (2021).** El derecho a la desconexión digital y su tratamiento en la negociación colectiva. En *Congreso Internacional Retos internacionales en el entorno de la industria 4.0* (pp. 80-99). Universidad Politécnica de Cartagena. <https://bit.ly/3qQoNtj>
- Merino-Segovia, A. (2022).** Desarticulación y desactivación del sistema de negociación colectiva. El declive de la fuerza vinculante del convenio colectivo antes de la reforma laboral de 2021. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(1), 77-93. <https://doi.org/10.5209/crla.77640>
- 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. <https://bit.ly/3dnLqST>
- Ministerio de Hacienda (2019).** *Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado 2019.* <https://bit.ly/2uqauSD>
- Ministerio de Universidades (2022 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/3xqTDMJ>
- Ministerio de Universidades (2022 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/3U8espT>
- Mossop, L. (2016).** Does it matter that more boys aren't applying to vet school? *The Veterinary Record*, 179(6), 145. <https://doi.org/10.1136/vr.i4255>
- Organización de Naciones Unidas (2015).** *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.* Asamblea General de Naciones Unidas. <https://bit.ly/3UGJvA5>
- 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.* <https://bit.ly/3f299IL>
- Poquet-Catala, R. (2021).** Contenido preventivo en la negociación colectiva. *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales*, 45, 231-256. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21961>
- 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>
- Proctor-Thomson, S., Donnelly, N. y Parker, J. (2021).** Bargaining for gender equality in Aotearoa New Zealand: Flexible work arrangements in collective agreements, 2007-2019. *Journal of Industrial Relations*, 63(4), 614-640. <https://doi.org/10.1177/00221856211025574>
- Ríos-Velada, A. (2021).** La negociación colectiva como instrumento para frenar los daños a la salud laboral derivados de la precariedad. *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales*, 44, 218-237. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22213>
- 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. <https://bit.ly/3BPxNFI>
- Rossu, B. (2021).** Environmental Sustainability in Collective Agreements and Other Policies in Hungarian Practice. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 10(1), 38-51. <https://bit.ly/3dsruhP>
- San-Martín-Rodríguez, Á.J. (2020).** Novedades jurídico-laborales en olvidado sector de los veterinarios. Retos y amenazas del nuevo convenio colectivo de ámbito estatal. *Diario La Ley*, 9703, 2. <https://bit.ly/3LquyHv>
- Serpell, J. A. (2005).** Factors influencing veterinary students' career choices and attitudes to animals. *Journal of veterinary medical education*, 32(4), 491-496. <https://doi.org/10.3138/jvme.32.4.491>

- Servicio Público de Empleo Estatal (2022).** Boletín Trimestral del Mercado de Trabajo (BTM). <https://bit.ly/3Djdf9b>
- 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. <https://bit.ly/3qMfsTn>
- Salcedo, R.M. (2022).** La OMS asegura por primera vez desde 2020 que la pandemia está a punto de acabar: El final está cerca. Antena 3 Noticias. <https://bit.ly/3Scadb2>
- Solano-Tatché, M. y Gutiérrez-Aragón, Ó. (2022).** *Escenario, retos y oportunidades para el Mercado de La Boquería tras la era de la masificación turística y los efectos de la pandemia de COVID-19.* Escuela Universitaria Mediterrani (Universidad de Girona). DOI: <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.27830.78407>
- Stoewen, D. L. (2016).** Veterinary happiness. *The Canadian Veterinary Journal*, 57(5), 539-541. <https://bit.ly/3DCA6N5>
- Tobarra, S. (2010).** Más formadas, pero con peores empleos, *El País*, 14-11-2010. <https://bit.ly/3LytrFN>
- 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. <https://doi.org/10.1136/vr.b4834>
- 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. <https://doi.org/10.1136/vr.b4842>
- Universum (2017).** *Europe's Most Attractive Employers Ranking 2017.* <https://bit.ly/3rGFdu8>
- Valiente, C. (2021).** Elite athlete activism for gender equality in sport: Women's football in Spain. En R. Magrath (edit.). *Athlete Activism. Contemporary Perspectives* (pp. 109-119). Routledge. <http://doi.org/10.4324/9781003140290-11>
- 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. <https://doi.org/10.3138/jvme.0413-063R2>
- Veterindustria (2011-2020).** *Memorias anuales de Veterindustria.* Asociación Empresarial Española de la Industria de Sanidad y Nutrición Animal. <https://bit.ly/3y2Q7pZ>
- 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. <https://doi.org/10.1136/vr.105046>
- Waters, A. (2017).** The future is female. *Veterinary Record*, 181(21), 549. <https://bit.ly/3BtyW47>
- Villacorta, A. (2022).** La pandemia de Covid-19 se estaría acercando a su fase final, según la OMS. France 24. <https://bit.ly/3drfJl5>

 **mediterrani**
Escola Universitària

El teu èxit, el nostre prestigi

 **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