

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

ÓSCAR GUTIÉRREZ ARAGÓN ^a, FÉLIX BARAHONA MÁRQUEZ ^a, GASPAR BERBEL GIMÉNEZ ^a

^a *Universidad de Girona, Escuela Universitaria Mediterrani, C/ Rocafort, 104, 08015 Barcelona, España. E-mail: oscar.gutierrez@mediterrani.com, felix.barahona@mediterrani.com, gaspar.berbel@mediterrani.com*

RESUMEN

La progresiva feminización de la profesión veterinaria ha sido un fenómeno de indudable trascendencia, cuyas evidentes consecuencias positivas han sido afectadas en la última década por dos lances económicos: la crisis que comenzó en 2008 y el incremento del tipo de gravamen del IVA a los servicios veterinarios implementado en septiembre de 2012. El objetivo del presente trabajo académico es conocer los efectos de este segundo hecho sobre el empleo y las condiciones laborales en el sector y delimitar si ha podido influir en la existencia de una brecha salarial de género en el sector.

Palabras clave: Brecha salarial de género, feminización profesional, sector veterinario, IVA, precarización.

Effects of Higher VAT Tax Rate in 2012 on Employment and Labour Conditions in the Veterinary Sector in Spain. An Analysis of its Influence in the Deepening of the Gender Labour Gap

ABSTRACT

The feminisation of the veterinary profession has experienced an upward trend in the last decade, although its positive consequences have been affected by two economic factors: the economic crisis that began in 2008 and the increase of the VAT tax rate to the veterinary services implemented in September 2012. The purpose of this paper is to analyse the effects of the second factor on employment and working conditions in the sector and to determine if this factor may have played a role in creating this gender pay gap.

Keywords: Gender Pay Gap, Professional Feminization, Veterinary Sector, Vat, Precarization.

Clasificación JEL: J31, L84

Artículo recibido en mayo de 2018 y aceptado en agosto de 2018

Artículo disponible en versión electrónica en la página www.revista-eea.net, ref. e-36302

1. INTRODUCCIÓN

La feminización de las profesiones sanitarias es un hecho muy relevante del mercado laboral español de las últimas décadas, aunque ha venido acompañado de diferentes barreras (discriminación salarial, dificultad de conciliación laboral y familiar, etc.). En la profesión veterinaria, sus evidentes consecuencias positivas han sido lastradas en la última década por dos lances coyunturales de índole económica, uno de carácter global, la crisis económica, y otro más específico, el incremento del tipo de gravamen del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) a partir de septiembre de 2012 a los servicios veterinarios prestados a los animales de compañía (que provocó reducción de márgenes o entrada en pérdidas a muchas empresas). En este marco, los trabajadores veterinarios (principalmente los más jóvenes y, de manera predominante, mujeres) se han visto afectados por pérdidas de empleo, un aumento de la eventualidad y la precariedad y notables bajadas salariales.

El Real Decreto-Ley 20/2012¹, entre otras medidas, elevó los tipos de gravamen del IVA y pasó al tipo impositivo general algunas operaciones que se beneficiaban de un tipo reducido, como la prestación de servicios veterinarios a animales de compañía, que sufrieron un incremento del IVA de 13 puntos porcentuales (del 8% al 21%). Los servicios veterinarios a animales de granja pasaron del 8% al 10%.

Aunque en España no existen estudios de suficiente fiabilidad sobre la rentabilidad media y el margen mínimo indispensable para garantizar la supervivencia de los centros veterinarios, sí se encuentran, por ejemplo, en Gran Bretaña, donde se ha cifrado el margen medio en un 10,6% y el deseable en un 12-15% (Woodmansey, 2016) o en Estados Unidos, que fijan el margen medio en un 10-12% y determinan la rentabilidad deseable en un 14%-18% (Poppen, 2017). La subida de 13 puntos en un impuesto que afecta al precio de los servicios en un sector con unos márgenes de beneficio casi iguales deterioró las cuentas de resultados de estas empresas, comprometiendo en casos su supervivencia. Sólo en 2014 y debido a, entre otras causas, a la subida del IVA, se cerraron en España 730 clínicas de animales de compañía (Ventura-García, 2016).

El sector veterinario de animales de compañía, debido a su particular estructura y al comportamiento de sus clientes ante las variaciones de precios, suele sufrir las consecuencias de las crisis con cierta virulencia, deteriorándose habitualmente las cifras de facturación y empleo. En este sentido, resultan de especial gravedad los efectos del incremento del IVA sobre el empleo de los jóvenes graduados en veterinaria, los que más han sufrido el aumento de la precariedad (en salario y parcialidad), especialmente en las clínicas veterinarias

¹ 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).

de pequeños animales (Badiola, 2016). A pesar de la actual mejora macroeconómica, la situación para los jóvenes veterinarios no parece experimentar sus efectos, incrementándose, por ejemplo, su desempleo un 700% entre junio de 2016 y 2017 (SEPE, 2017).

En este contexto, la Confederación Empresarial Veterinaria Española (CEVE) encarga la elaboración de un informe académico (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017) que documente las perniciosas consecuencias que para el sector supuso el cambio impositivo en el IVA de septiembre de 2012. El propósito de la CEVE era utilizar este informe para solicitar al Gobierno y a los grupos parlamentarios el retorno al tipo reducido de IVA aplicable a servicios veterinarios a animales de compañía. Tras su presentación en sede de la CEOE, basándose en su contenido, CEVE y la Asociación Parlamentaria en Defensa de los Derechos de los Animales (APDDA) piden a los grupos parlamentarios que presenten enmiendas al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2018, proponiendo la mencionada reducción de IVA. En abril, fundamentadas en las tesis de dicho documento, son presentadas cinco enmiendas a los PGE 2018 por PDeCat², Esquerra Republicana³ y Unidos-Podemos⁴.

Asumiendo una de las propuestas de investigación abiertas por este informe y realizando un análisis sistemático de series estadísticas obtenidas principalmente de fuentes oficiales, el presente artículo tiene como objetivo evaluar las repercusiones sobre el empleo y las condiciones laborales del sector, prestando especialmente atención a cómo ha podido afectar la crisis y, sobre todo, el cambio impositivo al marco laboral y salarial de sus trabajadores, teniendo en cuenta que es una actividad cada vez más feminizada. Para ello, se realiza un análisis de la evolución de diferentes indicadores socioeconómicos vinculados a la actividad veterinaria durante el periodo que conforman los ejercicios anteriores y posteriores al incremento del IVA, con el fin de evidenciar su grave deterioro.

Debido a la singular composición demográfica del colectivo profesional del sector (conviven profesionales masculinos de mayor edad con un porcentaje muy elevado de veterinarias más jóvenes), también se estima la conveniencia de analizar si la posible brecha salarial existente en el sector tiene su origen en el género, o bien pudiera basarse en que las veterinarias en su mayor proporción son

² Enmiendas 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. 4143-4144 y 4148-4149).

³ Enmiendas nº 3406 y nº 3417 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 y 2285-2286).

⁴ Enmienda nº 3593 al articulado presentada al Proyecto de Ley de PGE para el año 2018 (BOCG, Congreso, Serie A, núm. 20-6, de 10 de mayo de 2018, pp. 2440-2441).

jóvenes y han accedido más recientemente a la profesión, con peores condiciones laborales y salariales.

Este artículo, aborda, pues, cuestiones de vigente actualidad e interés, y para ello se estructura en cuatro partes. En la primera se establece el marco teórico de la investigación. A continuación, se expone la metodología empleada. Tras ello, se realiza de forma efectiva el análisis de resultados, examinando la evolución de indicadores relativos a la actividad veterinaria para determinar su afectación al empleo y condiciones laborales del sector. Se cierra la investigación con las conclusiones del estudio.

2. MARCO TEÓRICO

La progresiva feminización de muchas profesiones ha venido sucediéndose con cierta frecuencia en la sociedad contemporánea desde hace algunas décadas, teniendo su origen en una combinación de factores organizativos, culturales y sociales (Rodríguez-Ávila y Monllau, 2012). En España, la feminización de las profesiones sanitarias es desde 1990 un hecho muy significativo, provocando un cambio de orientación en la profesión, al aportar la mujer su singularidad (Vázquez-Vega, 2010). 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 Educación, Cultura y Deporte, 2017).

Ese gradual aumento del porcentaje de universitarias provoca la existencia de un mayor número de egresadas y profesionales. En veterinaria la feminización acontece de forma más rápida y viene acompañada por el progresivo abandono de la especialidad de producción animal (más elegida tradicionalmente) 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 por vez primera existe un mayor número de egresadas (56,51%) que egresados (43,49%), creciendo esa primacía cada vez en mayor proporción (en 2017 un 71,61% de los egresados fueron mujeres) (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2017).

En la última década, el acceso a la profesión de las cohortes de egresados veterinarios, en su mayor parte mujeres, se ha producido con unas condiciones salariales y laborales progresivamente deterioradas, tanto por la crisis como por el contexto empresarial adverso derivado del cambio del tipo de gravamen en el IVA. Es en este escenario en el que podría entenderse que en este sector se esté produciendo una brecha salarial de género. En principio, el problema de la brecha salarial es sufrido por mujeres de todo el mundo y prácticamente en

todas las profesiones (Marcos, 2015), consistiendo en la existencia de una diferencia retributiva entre mujeres y hombres. Su cuantificación ha sido objeto de numerosos estudios, pero su definición, su explicación, e, incluso, su propia existencia no está exenta de polémicas (Martínez-Torres *et al.*, 2015). Así, no es un término que disfrute de general aceptación en cuanto a las situaciones que abarca, ya que puede referirse a una cuestión de discriminación directa (por la realización de un mismo trabajo) o ser utilizado para otras realidades (mayor proporción de mujeres ocupando puestos de menor salario, a tiempo parcial o renunciando a sus carreras profesionales en favor del cuidado de familiares) (Marcos, 2015).

Por una parte, existen investigaciones académicas que afirman que la formación académica no es garantía para el desarrollo profesional de las mujeres, siendo, en general, menos reconocidas que los hombres en la esfera laboral y salarial (Gómez-Pérez, 2017; Navarro, 2017) y, que, además, tras la crisis, la brecha salarial ha crecido precarizándose más el empleo femenino (Trillas-Fonts, 2017), sobre todo en aquellos sectores más feminizados (Sánchez-Mira, 2017). En este marco, la mujer, a pesar de haber mejorado en oportunidades y estabilidad laboral, seguiría sufriendo discriminación en las tasas de empleo y desempleo, en la parcialidad (habitualmente no deseada) y la temporalidad de los contratos, el nivel salarial, la actividad desarrollada y en una notable segregación en ocupaciones de menor remuneración (Mingorance-Arnáiz y Pampillón-Olmedo, 2015; Cantó, Cebrián y Moreno, 2016).

Por otro lado, otros muchos estudios concluyen que la brecha salarial de género directamente no existe (Barceló-Larran, 2017) o que, cuando se consideran variables como el tipo de contrato, sector de actividad o antigüedad, la supuesta brecha se diluye (Rallo, 2018, *The Economist*, 2018). También hay quien sostiene que las brechas de género son difíciles de medir por lo que su interpretación debería condicionarse a aquellos factores considerados para su cálculo (años de experiencia, nivel educativo medio, etc.), no teniéndose que asumir que las diferencias salariales se deban exclusivamente al género de la persona. Así, sería más apropiado distinguir entre brechas salariales sin ajustar y brechas de género ajustadas en función de dichos factores (Anghel, Conde-Ruiz, y Marra-de-Artiñano, 2018).

Para Rallo (2018) la hipótesis de una brecha salarial de género resulta poco probable de forma general, ya que significaría que sistemáticamente las mujeres son minusvaloradas por los empresarios, cuando, si existiese, deberían tender a contratar trabajadoras en mayor proporción, ya que alcanzarían mayores beneficios (al pagarles menos). Puesto que estadísticamente los hombres en media cobran un salario superior a las mujeres, la explicación se encontraría en que, en términos medios, su trabajo, por diversos motivos, resulta más valioso para las empresas. En definitiva, hombres y mujeres percibirían distintos

salarios por realizar trabajos diferentes. En este mismo sentido, el equipo de análisis de datos de The Economist (2018) sostiene que la brecha salarial de género prácticamente no existe, aunque defiende la existencia de una brecha de género en función de la antigüedad, obteniendo las mujeres menos empleos de los mejor remunerados. Por su parte, Anghel, Conde-Ruiz, y Marra-de-Artiñano (2018) apuntan que, a mayor porcentaje de mujeres o a mayor nivel educativo, menor es la brecha de género ajustada. Por el contrario, esta brecha ajustada aumenta con la edad, la antigüedad en la empresa, los contratos indefinidos, la amplitud de jornada o el tamaño de la empresa.

Para tratar de explicar las causas y variables que inciden en la existencia de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres se han utilizado diversas metodologías, como el modelo de Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973), la regresión cuantílica (Koenker y Bassett, 1978; Vega-Catena *et al.*, 2016), técnicas de meta-análisis (Weichselbaumer y Winter-Ebmer, 2005), modelos de capital humano (Olson, 2013), factores de ajuste (Anghel, Conde-Ruiz, y Marra-de-Artiñano, 2018), etc. En cualquier caso, publicaciones académicas y estadísticas oficiales tienden a concluir que las mujeres en media tienen una retribución menor sea cual sea su nivel de formación, siendo los factores que más contribuyen a ello la sobrecualificación en el puesto desempeñado, las diferencias en la modalidad de contratación y tipo de jornada laboral (Martínez-Torres *et al.*, 2015), la segregación sectorial y ocupacional, una menor presencia en el empleo asalariado, una mayor tasa de empleo temporal y un mayor nivel de desempleo (Aldaz-Odrizola y Eguía-Peña, 2016).

Por su parte, la Comisión Europea (2014) identifica como principales causas las cargas familiares y domésticas, la menor experiencia laboral (al trabajar más intermitentemente), la escasa presencia en puestos de liderazgo y la alta concentración de mujeres en puestos de trabajo peor remunerados. Resulta paradójico que la Unión Europea reconozca este tipo de discriminación y las grandes dificultades para atajarla, cuando el principio de no discriminación retributiva es uno de sus fundamentos en materia de igualdad (Carmona-Cuenca, 2012) y la igualdad de género conforma una de las diez dimensiones esenciales que integran la calidad del empleo (Merino-Llorente, Somarriba-Arechavala y Negro-Macho, 2012). Lamentablemente, los avances conseguidos en esta materia han sido perjudicados por las graves consecuencias de la crisis, escenario en el que la discriminación salarial es una forma alternativa de conseguir mano de obra más barata (Crespi, 2017). En este sentido, cabe considerar que cualquier tipo de desigualdad (incluida la de género) no sólo debe interesar por sus connotaciones éticas y sociales; sino, también por sus consecuencias económicas (García-Lizana y Podadera-Rivera, 2018).

Es precisamente en ese contexto de crisis cuando se promulga el Real Decreto-Ley 20/2012, que modifica el tipo de gravamen de IVA de los servicios

veterinarios. Atendiendo a la incuestionable relación entre la sanidad animal y la salud pública (Martín-Díaz, 2017, Espínola, 2018) resulta paradójico este incremento impositivo, puesto que en España los servicios veterinarios ya eran previamente las únicas prestaciones sanitarias no exentas de tributar IVA. Además de los problemas de índole sanitaria, el aumento del IVA ha causado un notable deterioro en un gran número de indicadores económicos, financieros y laborales del sector (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017).

De hecho, el descenso del consumo derivado del incremento impositivo tuvo como consecuencia inmediata la reducción de facturación y beneficios, afectando al empleo y a las condiciones salariales y laborales de los trabajadores, con un aumento del número de eventuales y una disminución de la estabilidad, perjudicando en mayor medida a los más jóvenes, justamente donde la proporción de mujeres es muy grande (CEVE, 2018). La persistencia de estas circunstancias hará que el salario medio de las veterinarias (en media más jóvenes y de más reciente incorporación a la profesión) tienda a alejarse gradualmente del de los veterinarios varones, incrementándose así la brecha entre ambos.

3. FUENTES DE DATOS Y METODOLOGÍA

Partiendo de una de las vías de investigación propuestas en el informe sobre el sector elaborado a petición de la CEVE (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017), en la factura del presente artículo se han empleado técnicas cuantitativas de recogida de datos, principalmente de fuentes secundarias, con el fin de llevar a cabo, en primer término, un análisis descriptivo de la situación del sector veterinario de animales de compañía. 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). Del INE también se han utilizado los datos aportados sobre las series históricas de diversas variables macroeconómicas, así como 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 Educación, Cultura y Deporte. Para el análisis de los datos referidos a la recaudación fiscal se ha utilizado los informes de recaudación tributaria de la Agencia Tributaria. Por otro lado, para la elaboración de series comparativas de variables se han empleado datos procedentes de los informes elaborados por la asociación empresarial Veterindustria. Finalmente, se procedió a establecer correlaciones y relaciones de causalidad entre una serie de variables cuantitativas que demuestran el impacto negativo del incremento del tipo de gravamen del IVA sobre diversos indicadores relacionados con el empleo, las condiciones laborales y la productividad de los trabajadores.

Además, se ha realizado una revisión de la literatura académica y las referencias bibliográficas sobre el tema objeto del artículo para poder disponer de un marco conceptual y una base metodológica que permitiesen un análisis de los datos e indicadores bajo las exigidas premisas de objetividad y neutralidad.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de la situación del sector

El epígrafe 75 de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-2009 (Instituto Nacional de Estadística, 2017 a) recoge las actividades veterinarias, que comprenden la realización de actividades de control y cuidados médicos dispensados a animales de compañía o de granja. Estas actividades las realizan veterinarios titulados en clínicas veterinarias, establecimientos agropecuarios, perreras, a domicilio, en consultas o en otros lugares, así como los auxiliares de veterinaria u otro personal de apoyo (Instituto Nacional de Estadística, 2012).

Tabla 1

Estimación IVA recaudado por la prestación de servicios veterinarios a animales de compañía (millones de €). Incremento de recaudación derivado del alza del tipo impositivo.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Valor añadido estimado a precios de mercado (animales de compañía)	67,26	69,43	74,32	79,32	78,63	66,60	70,80	93,47
Estimación del IVA recaudado de animales de compañía	4,71	4,86	5,57	6,35	9,70	13,99	14,87	19,63
Incremento recaudación IVA vet. a animales de compañía	-	-	-	-	2,88	7,33	7,79	10,28

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2017 b), Veterindustria (2008-2015), Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, (2017).

Tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 20/2012, el tipo de gravamen del IVA se incrementa del 8% al 10% a los servicios veterinarios de animales de granja y del 8% al 21% a los servicios a animales de compañía. Evidentemente, desde septiembre de 2012 se produce un aumento de la recaudación por este concepto, a pesar de una facturación del sector sensiblemente inferior, especialmente en el caso de animales de compañía (Tabla 1). Así, en los tres primeros ejercicios de vigencia del cambio impositivo (2012, 2013 y 2014) se produce una disminución del 11,64% del valor añadido a precios de mercado del total del sector, a la vez que la recaudación aumenta un 39,68%. Por su parte, en esos tres ejercicios, se produce una mengua del 10,70% del valor añadido a precios de mercado del subsector veterinario de animales de compañía,

umentando al tiempo su recaudación en un 134,17%. Este espectacular incremento porcentual de la recaudación en dicho subsector, sin embargo, no aporta una gran cantidad de ingresos a las arcas públicas, quedándose en esos primeros años en una media de 8,48 millones de euros anuales.

Por otra parte, se puede verificar como, entre 2008 y 2015, la evolución de la recaudación de IVA derivado de la prestación de servicios veterinarios a animales de compañía sufre un incremento porcentual muchísimo mayor (316,77%), al pasar de 4,71 a 19,63 millones de euros, que el IVA total (25,58%), que pasó de 48.021 a 60.305 millones de euros, o el IVA de todas las actividades veterinarias (99,05%), que ascendió de 24,24 a 48,25 millones de euros (Agencia Tributaria, 2017).

Las consecuencias sobre el sector veterinario del incremento del tipo de gravamen de IVA a los servicios veterinarios se dejaron sentir en una triple dimensión: económica, laboral y sanitaria (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017). En el presente trabajo interesa principalmente el análisis de los efectos sobre el empleo del sector, afectado ya por las secuelas de la crisis. En el caso de las clínicas veterinarias de animales de compañía, en septiembre de 2012 empresarios y profesionales del sector decidieron, en un gran porcentaje, compensar la subida impositiva reduciendo en una cifra similar su margen comercial, de forma que, sin variar los precios finales de venta, se produjo una rebaja efectiva de su facturación real. Evidentemente, la reducción de los márgenes resultaba tan elevada que mantener tal decisión fue inviable (inexistencia de margen comercial, pérdidas, etc.), por lo que en los meses subsiguientes las empresas veterinarias pasaron a repercutir a los consumidores el incremento impositivo (Instituto Nacional de Estadística, 2017 c), aumentando de forma progresiva los precios de venta al público, que produjo una progresiva disminución de la demanda de estos servicios. Obviamente, en este contexto, unos de los principales perjudicados de la decisión de incrementar el tipo de gravamen de IVA, como pretende acreditar el presente artículo, fueron los trabajadores del sector veterinario (bajadas salariales, precarización, aumento de la eventualidad y del empleo sin remuneración).

En lo referente a la recaudación de las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de las empresas, tomando como base el año anterior a la entrada en vigor del cambio impositivo (2011), se advierte un deterioro de los ingresos públicos por este concepto de más de cuatro millones de euros en sólo tres ejercicios, de 2012 a 2014 (Tabla 2), derivado de la disminución salarial de los profesionales del sector, el aumento de la precariedad (mayor parcialidad contractual y pérdida de empleo) o de ambas circunstancias a un mismo tiempo.

Tabla 2

Disminución de cotizaciones anuales de la Seguridad Social a cargo de la empresa (miles de euros). Actividades Veterinarias.

	2011	2012	2013	2014
Cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la empresa	35.649	33.790	35.243	33.824
Disminución ingresos por cotizaciones anuales con respecto al año 2011	-	-1.859	-406	-1.825
Disminución acumulada ingresos por cotizaciones con respecto al año 2011	-	-1.859	-2.265	-4.090

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2017 d).

Por otro lado, en ese mismo periodo el total de sueldos y salarios percibidos en el sector disminuyó un 6,30%, de 149,02 a 139,63 millones de euros, y los gastos totales de personal se vieron reducidos en un 6,26%, de 186,44 a 174,77 millones de euros (Instituto Nacional de Estadística, 2017 d).

Además, la disminución de los salarios y el aumento de la eventualidad provocó un aumento extraordinario del autoempleo, por lo que al final del año 2014 el 58,66% de las empresas veterinarias eran unipersonales (21,89% más que en 2010). Las pequeñas empresas, de 2 a 4 personas, disminuyeron un 4,02%, al pasar gran parte de estas al primero de los grupos (Tabla 3). El número de las empresas más grandes se redujo en un 12,90%. La tendencia a la fragmentación suele ser indicativo de precarización del empleo.

Tabla 3

Empresas en función del número de personas empleadas. Actividades Veterinarias.

	2010	2010 (%)	2014	2014 (%)	Variación 2010-2014
Una sola persona ocupada	4.276	54,26%	5.212	58,66%	21,89%
De 2 a 4 personas	2.936	37,26%	2.818	31,72%	-4,02%
De 5 a 19 personas	637	8,08%	828	9,32%	29,98%
De 20 a 99 personas	31	0,39%	27	0,30%	-12,90%
TOTAL	7.880	100%	8.885	100%	-

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2017 d).

El salario medio del sector en los peores años de la crisis había seguido una tendencia descendente similar a la de otros sectores, pero la decisión de aumentar la carga impositiva a estos servicios provocó una considerable recaída (Tabla 4), acumulándose al final de 2014 una pérdida salarial del 13,63% con respecto a 2008 (una media de 2.109 € menos en términos absolutos). Obviamente, los empresarios del sector, para asegurar la supervivencia del mayor número de empresas y puestos de trabajo, una vez producido el aumento del tipo de gravamen, compensaron parte de la pérdida de rentas de capital con una sucesión de progresivas disminuciones de las rentas del trabajo de sus empleados.

Tabla 4
Salario medio. Actividades Veterinarias.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Salario medio (euros)	15.472	15.294	15.472	15.239	14.864	14.285	13.363
Variación anual (euros)	-	-178	178	-233	-375	-579	-922
Variación anual (porcentaje)	-	-1,15%	1,16%	-1,51%	-2,46%	-3,90%	-6,45%
Variación acumulada del salario medio (euros)	-	-178	0	-233	-608	-1.187	-2.109
Variación acumulada del salario medio (porcentaje)	-	-1,15%	0,00%	-1,51%	-3,93%	-7,67%	-13,63%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2017 d).

Al comparar el salario medio de las actividades veterinarias con los respectivos salarios medios anuales de diversas actividades y ocupaciones se puede comprobar que al final del periodo analizado, en 2014, está por debajo de los de actividades y sectores económicos con cualificación y requerimiento de formación similares (actividades científicas, técnicas o sanitarias), encontrándose incluso por debajo del de actividades de mucha menor cualificación (actividades administrativas, restauración y comercio, hostelería, peones, etc.), probablemente a consecuencia del deterioro derivado del cambio impositivo. Comparando los datos del año 2008 con los de 2014, resulta evidente el quebranto salarial sufrido por las actividades veterinarias, cuyo salario medio en 2014 era un 13,63% menor que en 2008, mientras que el salario medio global se incrementó en un 4,45% en el mismo periodo (Tabla 5).

Tabla 5
Evolución de los salarios medios por secciones de actividad y grupos principales de ocupación.

Actividad / Ocupación	2008	2014	Variación
Salario medio global	21.883,42	22.858,17	4,45%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	24.733,75	26.275,51	6,23%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	24.837,68	24.826,42	-0,05%
Peones (agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes)	15.328,05	15.772,51	2,90%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	15.818,18	15.766,08	-0,33%
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	14.325,12	14.501,66	1,23%
Hostelería	13.957,49	13.636,04	2,30%
Actividades veterinarias	15.472,00	13.363,00	-13,63%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2017 d, 2017 e)

De hecho, al analizar el coste salarial ordinario por sectores (en euros al mes), pocos ejercicios después de la implantación del cambio impositivo, en 2015, los trabajadores veterinarios se encontraban, con 997 €/mes, en el puesto 75 de las 79 actividades de la CNAE, sólo por encima de actividades como la jardinería,

servicios de comidas, peluquería o actividades de entretenimiento (Instituto Nacional de Estadística, 2015; Jiménez, 2015) y muy lejos (menos de la mitad) del correspondiente a las actividades sanitarias (2.132,90 €/mes).

En este contexto, también es posible constatar el alcance del aumento de la precariedad laboral en el sector en el periodo analizado examinando la evolución del número de trabajadores eventuales y trabajadores no remunerados (propietarios, gerentes autónomos y familiares sin remuneración). Aunque ambas variables se habían comportado de una forma errática en los años de la crisis, fue en el bienio 2013-2014, justo tras la subida impositiva de final de 2012, cuando soportaron grandes incrementos (36,97% más de trabajadores eventuales y 12,97% más de trabajadores no remunerados en el periodo 2008-2014) (Tabla 6).

Tabla 6

Número de trabajadores eventuales y número de trabajadores no remunerados.
Actividades Veterinarias.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Número de trabajadores eventuales	1.694	1.862	1.574	1.607	1.762	2.361	2.285
Variación anual	–	9,92%	-15,47%	2,10%	9,65%	34,00%	-3,22%
Variación acumulada	–	9,92%	-5,55%	-3,45%	6,19%	40,19%	36,97%
Número de trabajadores no remunerados	7.951	8.088	8.144	7.674	8.359	8.413	8.981
Variación anual	–	1,72%	0,69%	-5,77%	8,93%	0,65%	6,75%
Variación acumulada	–	1,72%	2,42%	-3,36%	5,57%	6,22%	12,97%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2017 d).

Por otro lado, de 2008 a 2014 el número de trabajadores remunerados aumentó un 10,65%. Si se compara la evolución de esta variable con la del salario medio, que descendió un 13,63% (sobre todo a partir del incremento impositivo de 2012), y la de los gastos en personal (que se incrementaron hasta 2011 y bajaron de nuevo tras la modificación del IVA hasta prácticamente coincidir los valores de 2008 y 2014) (Tabla 7), debe concluirse que este contexto sólo puede producirse si existe un mayor número de empleados a tiempo parcial (lo cual, unido a salarios más reducidos, revela un aumento de la precariedad laboral).

La tasa de estabilidad en el empleo (proporción de trabajadores con contrato fijo sobre el número de remunerados totales) había alcanzado su techo en el periodo en 2011 (84,10%), justo el último año completo con gravamen reducido de IVA. A partir de entonces, los sucesivos decrementos le hicieron caer hasta el 79,40% en 2014. El descenso de 2012 y 2013, tras el cambio impositivo, fue de un 7,22% (Instituto Nacional de Estadística, 2017 d).

Tabla 7
Evolución del número de trabajadores remunerados, salarios medios y gastos de personal. Actividades Veterinarias.

	2008	2011	2014	Variación 2008-2014
Número de trabajadores remunerados	10.016	10.265	11.083	10,65%
Salario medio (euros)	15.472	15.239	13.363	-13,63%
Gastos de personal (miles de euros)	173.934	186.440	174.778	0,49%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2017 d).

Por otra parte, si se relaciona la evolución del valor añadido a precios de mercado con la de los gastos de personal, se puede observar como a medida que la primera variable desciende, la segunda aumenta (Tabla 8). Resulta especialmente significativo el comportamiento de ambos indicadores en 2013, tras el cambio impositivo, pues siendo un ejercicio de aparente recuperación general, coincide el menor valor añadido generado (es el de menor facturación de la serie) con un aumento en el gasto de personal, lo cual sólo es posible con un incremento notable de la eventualidad (un 34% en 2013).

Tabla 8
Comparativa de la evolución del valor añadido a precio de mercado y los gastos de personal de las actividades veterinarias. Actividades Veterinarias. Base 100: año 2008.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Evolución del valor añadido a precios de mercado	100,00%	97,74%	96,56%	96,15%	91,53%	83,95%	84,96%
Evolución gastos de personal	100,00%	102,90%	104,38%	107,19%	103,04%	104,81%	100,49%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2017 d).

Otro de los indicadores que resultó seriamente afectado fue la productividad en euros (valor añadido al coste de los factores) por persona ocupada. Tomando como base 2008, tras unos descensos moderados, habituales en recesión, a partir de 2012 las caídas de productividad se disparan hasta el 21,21% acumulado en 2014 (4.186 euros menos por trabajador que en 2008) (Tabla 9). Obviamente, en este comportamiento, entre otras causas, influyó en gran medida la bajada de los precios de los servicios veterinarios tras la subida impositiva. Por otra parte, resulta lógico que, si los ingresos por facturación disminuyen y aumenta el número de empleados ocupados, la productividad por empleado disminuya. Los graves deterioros de la productividad del sector veterinario en 2012 (-7,39%) y 2013 (-11,40%) son también efecto del incremento del IVA, al provocarse una considerable reducción de los ingresos.

Tabla 9

Evolución de la productividad en euros por persona ocupada. Actividades Veterinarias.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Productividad	19.739	19.935	19.739	19.285	17.859	15.823	15.553
Variación anual de la productividad	–	196	-196	-454	-1.426	-2.036	-270
Variación anual de la productividad	–	0,99%	-0,98%	-2,30%	-7,39%	-11,40%	-1,71%
Variación acumulada de la productividad	–	196	0	-454	-1.880	-3.916	-4.186
Variación acumulada de la productividad	–	0,99%	0,00%	-2,30%	-9,52%	-19,84%	-21,21%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2017 d).

Si se relaciona la evolución del valor añadido a precios de mercado y la productividad con el número de empleados ocupados en el sector (Tabla 10), es posible verificar la relación inversa entre los dos primeros indicadores, que disminuyen progresivamente (hasta un 84,96% y 78,79% en 2014 con respecto a 2008, respectivamente), con respecto a la ocupación, que aumenta (110,61%), prueba del crecimiento de la precarización laboral en el sector. En 2012 y 2013, tras el cambio impositivo, esta desviación entre las variables analizadas se acentúa.

Tabla 10

Comparativa de la evolución del valor añadido a precio de mercado, productividad por ocupado y número de ocupados. Actividades Veterinarias. Base 100: año 2008.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Evolución del valor añadido a precios de mercado	100,00%	97,74%	96,56%	96,15%	91,53%	83,95%	84,96%
Evolución de la productividad	100,00%	100,99%	100,00%	97,70%	90,48%	80,16%	78,79%
Evolución de empleados ocupados	100,00%	99,36%	99,43%	100,08%	102,62%	106,30%	110,61%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2017 d).

Una vez evidenciada la progresiva eventualidad del empleo en el sector, así como la creciente precarización de los puestos ofertados, principalmente tras el incremento del IVA veterinario, resulta pertinente, para contrastar las hipótesis y objetivos iniciales del presente estudio, verificar a qué grupos de trabajadores afecta en mayor medida este tipo de problemas.

La profesión veterinaria, como ya se ha apuntado, ha disfrutado en las últimas décadas de una lenta pero progresiva feminización. Históricamente la veterinaria en España ha tenido un marcado carácter masculino, pero desde 1980 ha habido un incremento paulatino del acceso femenino a la profesión,

hasta que en 2016 las colegiadas en activo (50,85% del total) supera por vez primera a los veterinarios varones (49,15%) (Tabla 11).

Tabla 11
Colegiación veterinaria en activo (hombres/mujeres) 1953-2016

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	26.608	14.397	54,11%
2016	29.917	14.704	49,15%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2017 f).

Además, de seguir la actual tendencia de crecimiento en porcentaje del número de alumnas universitarias matriculadas (Tabla 12) y egresadas en veterinaria (Tabla 13) con respecto al total, es posible que en pocas décadas el predominio de las mujeres en este sector sea muy considerable. Actualmente más de un 70% de quienes acaban sus estudios universitarios en veterinaria son mujeres.

Tabla 12
Estudiantes matriculados en veterinaria por curso académico (hombres/mujeres).

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1986	13.032	8.110	62,23%
1990	12.354	6.743	54,58%
2000	10.059	4.048	40,24%
2010	8.889	2.802	31,52%
2017	9.588	2.611	27,23%

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2017).

Tabla 13
Estudiantes egresados en veterinaria por curso académico (hombres/mujeres).

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1986	1.107	727	65,67%
1990	1.603	923	57,58%
2000	1.301	571	43,89%
2010	1.052	313	29,75%
2017	1.247	354	28,39%

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2017).

Por otro lado, al examinar la composición del conjunto de colegiados veterinarios por tramos de edades, resulta fácilmente observable como cuanto menor es la edad de estos profesionales, mayor es la presencia femenina (Tabla 14).

Tabla 14

Composición colegiados veterinarios (activos y no activos) por tramos de edades (2016).

	Total	< 35 años	35-44 años	45-54 años	55-64 años	65-69 años	> 70 años
Total	31.961	7.980	8.233	9.720	3.916	701	1.411
Hombres	16.662	2.367	3.392	5.853	3.021	633	1.396
Mujeres	15.299	5.613	4.841	3.867	895	68	15
Hombres (%)	52,13%	29,66%	41,20%	60,22%	77,15%	90,30%	98,94%
Mujeres (%)	47,87%	70,34%	58,80%	39,78%	22,85%	9,70%	1,06%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2017 g).

Lamentablemente, el INE 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 2016, el salario medio masculino era un 45,68% mayor que el femenino. Del año 2008 al 2016 esta diferencia salarial se mantuvo entre el 43,70% y el 52,95% (Instituto Nacional de Estadística, 2018). 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.

Por otro lado, puesto que la precarización laboral, como en otros sectores, afecta en mayor medida a los trabajadores más jóvenes (los de mayor edad o que llevan más años trabajando suelen gozar de mejores condiciones), parece claro que, en este sector, debido a su particular composición demográfica, son las mujeres las que en mayor número han de trabajar en un peor contexto laboral y con salarios menores, tendencia que, en las actuales circunstancias, se mantendrá en el futuro.

Los datos del INE 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 2015 los trabajadores menores de 24 años al acceder al mercado laboral percibían un 40,89% de este salario, entre 25 y 29 años un 58,44% y entre 30 y 34 años un 71,38% (Instituto Nacional de Estadística, 2017 h). Al igual que en la situación antes descrita, el INE 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 15), 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). Puede afirmarse, pues, que existe una brecha salarial en el sector que afecta principalmente a las trabajadoras femeninas, aunque no por ser mujeres, sino por ser más numerosas las más jóvenes (las cuales han accedido a la profesión en peores condiciones laborales y salariales).

Tabla 15

Ganancia media anual por tramo de edad de los profesionales veterinarios en España.

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%

Fuente: Federation of Veterinarians in Europe (2015).

Por otro lado, 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. 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 ratio de ingreso de nuevos estudiantes en las facultades de veterinaria también es el más alto, llegando a sextuplicar a Francia o cuadruplicar a Alemania o Suecia (Organización Colegial Veterinaria Española, 2016). La combinación de ambos ratios 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 (AMVAC, 2018).

4.2. Resultados obtenidos tras el tratamiento estadístico de los datos

Un análisis estadístico sobre la influencia del cambio impositivo sobre algunas de las diversas variables e indicadores utilizados en la elaboración del presente

artículo (Tabla 16), advierte de que el aumento del IVA repercute negativamente sobre la productividad en euros por ocupado ($r = -0,833$, $p = 0,010$: a mayor IVA, menor productividad) y el porcentaje de clínicas grandes, de 20 a 99 trabajadores ($r = -0,708$, $p = 0,049$: a mayor IVA, menor porcentaje de empresas de más de 20 trabajadores, aumentando el número de las pequeñas).

Además, se observa una asociación moderada y negativa entre el tipo de gravamen de IVA con la tasa de estabilidad en el empleo ($r = -0,717$, $p = 0,070$): a mayor IVA, la tasa de estabilidad en el empleo disminuye. Por otro lado, también se demuestra una correlación positiva entre el incremento del tipo impositivo de IVA y el número de ocupados ($r = 0,976$, $p < 0,0001$). Este hecho, junto con la disminución del salario medio (explicado en el anterior apartado descriptivo) apunta con claridad a una precarización del empleo en el sector.

Tabla 16

Análisis estadístico de indicadores. Correlación de Pearson y significación.

VARIABLE	CORRELACIÓN DE PEARSON	SIGNIFICACIÓN	n
OCUPADO	0,911**	0,002	8
Tasa de estabilidad en el empleo	-0,717	0,070	7
Productividad (euros)	-0,833*	0,010	8
% GRANDARIA de 20 a 99 trabajadores	-0,708*	0,049	8

* correlación significativa al 0,05, ** correlación significativa al 0,01.

Fuente: Elaboración propia a partir de Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez (2017).

Para complementar el análisis de correlaciones también se han llevado a cabo diversas pruebas de regresión lineal, que fueron realizadas teniendo en cuenta que la variación del IVA es una variable que antecedería a los otros indicadores estudiados (es decir, actuaría en cada caso como una variable independiente), premisa básica para considerar una posible relación causal. De todos modos, debe tenerse muy presente que, debido a la naturaleza del estudio (referido a una serie de muy pocos años), la muestra de registros es pequeña y, por tanto, pueden existir otros condicionantes que covarien o afecten las relaciones. En cualquier caso, los modelos de regresión planteados y los resultados obtenidos (Tabla 17) ponen de manifiesto una relación de causalidad entre el incremento de IVA y el nivel de ocupados, la estabilidad en el empleo y la productividad. También se demuestra una cierta relación de causalidad entre la subida de IVA y el tamaño de las clínicas grandes (disminuye su número, aunque en esta ocasión el efecto no es significativo al 5%, sino al 8%).

Tabla 17

Análisis estadístico de indicadores. Modelo de regresión lineal y significación.

VARIABLE dependiente	Efecto (B)	F del modelo	R ²	p
OCUPADO	133,55	28,88	0,81	0,002
Tasa de estabilidad en el empleo	- 0,27	7,31	0,59	0,043
Productividad (euros)	- 214,77	14,015	0,65	0,010
% GRANDARIA de 20 a 99 trabajadores	- 0,013	4,45	0,43	0,079

Poder predictivo del modelo = R²

p = grado de significación. El efecto y modelo es significativo al 0.05, marcadas en negrita

Fuente: Elaboración propia.

5. CONCLUSIONES

La situación generada en el sector veterinario tras la promulgación del Real Decreto-Ley 20/2012, al incrementar el tipo de gravamen de IVA a los servicios veterinarios, ha sido muy perjudicial para los intereses económicos del sector. Las derivaciones adversas de esta medida fiscal también las han sufrido los clientes, los proveedores o la propia sociedad, pero, sobre todo, los trabajadores, que han soportado efectos muy perjudiciales en sus condiciones laborales (principalmente los jóvenes y mujeres):

- Los gastos de personal totales del sector descendieron un 6,28% entre 2011 y 2014.
- Entre 2010 y 2014 las empresas veterinarias unipersonales aumentaron un 8,11%, hasta alcanzar el 58,66% del total. Las más grandes, de 20 a 99 empleados, disminuyeron un 23,08% (0,30% del total).
- El salario medio de un trabajador del sector disminuyó un 13,63% entre 2008 y 2014, lo que supone una pérdida anual de más de 2.100€
- El salario medio anual de los trabajadores de actividades veterinarias alcanzaba en 2015 los 997 €/mes, en el puesto 75 de las 79 actividades de la CNAE, sólo por encima de actividades como jardinería, servicios de comidas, peluquería o lavandería, suponiendo menos de la mitad del correspondiente a las actividades sanitarias (2.132,90 €)
- El número de trabajadores eventuales se incrementó un 43,65% entre 2012 y 2013.
- El número de trabajadores no remunerados se incrementó en un 16,33% entre 2011 y 2014.
- La tasa de estabilidad descendió un 7,22% los años 2012 y 2013.
- Entre 2008 y 2014 el número de trabajadores remunerados aumentó un 10,65%, el salario medio descendió un 13,63% y los gastos de personal apenas se incrementaron un 0,49%, lo cual es indicativo de un mayor

número de empleados a tiempo parcial (junto con los salarios más reducidos denota un claro aumento de la precariedad).

- La productividad por persona ocupada disminuyó un 21,21% entre 2008 y 2014 (un 18,79% durante 2012 y 2013).
- La recaudación de cotizaciones anuales de la Seguridad Social a cargo de la empresa descendió un 4,94% entre 2011 y 2014.

Por otra parte, entre 1986 y 2015 el número de mujeres matriculadas en veterinaria ha pasado del 37,77% al 70,83% y el de egresadas en veterinaria del 34,33% al 70,93%. Además, un 69,23% de los colegiados menores de 45 años son mujeres. En la actualidad hay tres mujeres cursando y egresándose en estudios universitarios veterinarios por cada hombre, lo cual augura una marcada representación femenina en el futuro de la profesión. Estos excelentes datos en favor de la igualdad no deben ocultar que en España, debido a las circunstancias ampliamente descritas en este artículo, un gran número de profesionales veterinarios (tanto mujeres como hombres y, sobre todo, los más jóvenes) padecen una grave situación de precariedad laboral.

Del análisis estadístico y del cálculo de las correlaciones existentes entre el incremento sufrido de IVA y las diversas variables utilizadas en la elaboración del presente artículo, se deduce que el aumento del IVA repercute negativamente sobre varios indicadores relacionados con el tema de estudio del presente trabajo académico, como son la productividad en euros por ocupado, el porcentaje de clínicas grandes (20 a 99 trabajadores) y la tasa de estabilidad en el empleo.

Por todo ello, un retorno al tipo reducido de gravamen del IVA para los servicios veterinarios, entre otras medidas, además de reducir o acabar con los perniciosos efectos económicos, laborales y sanitarios aquí referidos, debería servir para atemperar esta situación de precariedad.

Por último, con relación a la hipotética brecha salarial de género existente en el sector, los datos parecen acreditar que la brecha salarial existente no se origina precisamente por ser mujeres, sino más bien porque el mayor número de ellas son jóvenes y han accedido más recientemente a la profesión, con peores condiciones laborales y salariales. En este marco cabe más hablar de brecha laboral (peores trabajos y peores condiciones que los trabajadores de mayor edad, afectando por igual a hombres y mujeres) que de brecha salarial de género (que significaría pagar menos salario a las mujeres por un mismo trabajo).

De hecho, puesto que en los menores de 30 años la brecha salarial por hora entre hombres y mujeres españoles es muy moderada, no alcanzando siquiera el 3,3% (Rallo, 2018), el escenario descrito parece adecuarse más a las características de una brecha salarial generacional, tal y como la define Doncel (2018), cuando señala que en España los menores de 35 años, siendo el único colectivo en el que creció la temporalidad, han sido probablemente los más

perjudicados por la crisis, con un descenso del 25% de la renta media y un desplome al 57% de los sueldos de entrada al mercado laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGENCIA TRIBUTARIA (2017). "Informes anuales de Recaudación Tributaria". Disponible en: <https://bit.ly/1lyO7ih> [Último acceso: 02/08/2017].
- 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 ALBERT-LÓPEZ-IBOR, R. *et al.* (2010): *La feminización de las profesiones sanitarias*. Bilbao: Fundación BBVA.
- ALDAZ-ODRIOZOLA, L. y EGUÍA-PENÑA, B. (2016). "Segregación laboral por género en España y en el País Vasco. Un análisis de cohortes". *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 34(1), pp. 133-154.
- ÁLVAREZ-GARCÍA, S. (2015). *Análisis del IVA aplicable en la prestación de servicios veterinarios*. Confederación Empresarial Veterinaria Española / Universidad de Oviedo.
- ANGHEL, B.; CONDE-RUIZ, J.I. y MARRA-DE-ARTIÑANO, I. (2018). "Brechas Salariales de Género en España". *Estudios sobre la Economía Española*, FEDEA, nº 2018/06, pp. 1-29.
- AMVAC (Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía) (2018). *Informe Sectorial AMVAC 2018*, Madrid: AMVAC.
- BADIOLA, J.J. (2016). "Toma de posesión del nuevo presidente del Consejo de Colegios Veterinarios de Castilla y León". En EFE (2016): "Badiola alerta de la precariedad laboral de los profesionales veterinarios". *La Vanguardia*, 11/06/2016.
- BARCELÓ-LARRAN, D. (2017). "El mito de la brecha salarial". *Libre Mercado*, 16-12-2017. Disponible en: <https://www.libremercado.com/2017-12-16/diego-barcelo-larran-el-mito-de-la-brecha-salarial-83909/> [Último acceso: 04/04/2018].
- CANTÓ, O., CEBRIÁN, I., y MORENO, G. (2016). "Crisis y brecha de riesgo de pobreza por género". *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 34(1), pp. 179-204.
- CARMONA-CUENCA, E. (2012). *Diversidad de género e Igualdad de Derechos: Manual para una asignatura interdisciplinar*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- CEVE (CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL VETERINARIA ESPAÑOLA) (2018). "Las clínicas veterinarias aportarían 5 millones de euros más cada año al Estado si se les aplicara el IVA reducido". *Revista Argos*, nº 197, pág. 6.
- COMISIÓN EUROPEA (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- CRESPI, M.M. (2017). "El principio comunitario de no discriminación retributiva por razón de género". *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 2, nº. 1, pp. 9-29.
- DONCEL, L. (2018). "Y por los jóvenes, ¿quién se moviliza?". *El País*, 25/03/2018.
- ESPÍNOLA, V. (2018). "Reducir el IVA veterinario aumentaría aún más los ingresos del Estado" *Animal's Health, El Diario de la Salud Animal*. Disponible en: <http://www.animalshealth.es/empresas/reducir-iva-veterinario-aumentaria-recaudacion-estado> [Último acceso: 23/03/2018]

- FARIÑAS-GUERRERO, F. y ASTORGA-MÁRQUEZ, R. J. (2016). "Informe sobre vacunación frente a rabia canina". *Ilustre Colegio Oficial de Veterinarios de Zaragoza*, Julio 2016, pp. 1-24.
- FEDERATION OF VETERINARIANS IN EUROPE (2015). *FVE Survey of the Veterinary Profession in Europe*. Ford Arundel (West Sussex): Mirza & Nacey Research Ltd, Southdown House.
- GARCÍA-LIZANA, A. y PODADERA-RIVERA, P. (2018). "La Ciencia Económica ante los desafíos de la sociedad. Claves y propuestas". *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 36(1), pp. 35-48
- GÓMEZ-PÉREZ, A. (2017). "De la igualdad de oportunidades a la igualdad de resultados: la educación aún no es suficiente garantía para las mujeres". *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, nº 38 (ejemplar dedicado a: Ley orgánica de igualdad), pp. 13-41.
- 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*. Barcelona: Escuela Universitaria Mediterrani (Universidad de Girona). Documento elaborado para la CEVE (adscrita a CEOE).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2012). "CNAE-2009". Disponible en: www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Mapa/notasex_cnae_09.pdf [Último acceso: 01/08/2017]
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2015). "Coste salarial ordinario en el primer trimestre de 2015, en euros al mes". En *El País*, 2015, "Los sueldos en España, por sectores", 22/06/2015.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2017a). "Clasificación Nacional de Actividades Económicas. CNAE". Disponible en: <https://bit.ly/2ibdzfM> [Último acceso: 01/08/2017].
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2017b). "Series históricas: Producto interior bruto a precios de mercado; Actividad, ocupación y paro; Cuentas Económicas Nacionales". Disponible en: <http://www.ine.es/inebmenu/indice.htm> [Último acceso: 01/08/2017].
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2017c). "Índice de Precios de Consumo a Impuestos Constantes (2015=100). España, General y subíndices (09.3.4/5)". Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=13892&L=0> [Último acceso: 04/08/2017].
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2017d). "Estadística Estructural de Empresas: Sector Servicios 2015. Encuesta anual de servicios. CNAE 75. Actividades Veterinarias. Series Históricas 2008-2014". Disponible en: <https://bit.ly/2KatEhj> [Último acceso: 02/08/2017].
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2017e). "Encuestas de estructura salarial". Disponible en: <https://bit.ly/2snEY4b> [Último acceso: 17/08/2017].
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2017f). "Estadística de profesionales sanitarios colegiados". Disponible en: <https://bit.ly/2NU1SYy> [Último acceso: 05/08/2017].
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2017g). "Nº de Veterinarios por Comunidades, Ciudades autónomas y Provincias de colegiación, edad y sexo". Disponible en: <https://bit.ly/2LN3vtK> [Último acceso: 05/08/2017].

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2017h). "Encuesta anual de estructura salarial. Serie 2008-2015. Resultados Nacionales: Ganancia media anual por trabajador. Sexo y Edad". Disponible en: <https://bit.ly/2mXCgP0> [Último acceso: 07/12/2017].
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2018). "Encuesta anual de estructura salarial. Serie 2008-2016. Resultados Nacionales: Ganancia media anual por trabajador. Sexo y Secciones de actividad". Disponible en: <https://bit.ly/2LOVBjn> [Último acceso: 27/07/2018].
- JIMÉNEZ, M., (2015). "¿Cuáles son los sectores con mejores sueldos? ¿Y los más precarios?". *El País*, 22-06-2015.
- KOENKER, R. y BASSET, G. (1978). "Regression Quantiles". *Econometrica*, 46, pp. 33-50.
- MARCOS, S. (2015). "A vueltas con la brecha salarial". *Aedipe: Revista de la Asociación Española de Dirección de Personal*, nº. 23, págs. 56-57
- MARTÍN-DÍAZ, J. (2017). *Utilidad de los bacteriófagos y otros indicadores de contaminación fecal en muestras ambientales sólidas*. Tesis Doctoral. Universidad de Barcelona: Departamento de Genética, Microbiología y Estadística, pág. 27.
- MARTÍNEZ-TORRES, M.R.; GONZÁLEZ-LIMÓN, M.; GIL HURTADO, A. y EDEN, J. (2015). "Análisis de la brecha salarial en España (2004-2011)". En CASADO-MEJÍA *et al.* (2015): *Aportaciones a la investigación sobre mujeres y género: V Congreso Universitario Internacional Investigación y Género*, Sevilla, julio de 2014, pp. 752-765.
- MERINO-LLORENTE, M.C., SOMARRIBA-ARECHAVALA, N. y NEGRO-MACHO, A. (2012). "Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España. Los efectos de la crisis económica". *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 30(1), pp. 261-282.
- MINGORANCE ARNÁIZ, A.C. y PAMPILLÓN-OLMEDO, R. (2015). "Mitos y realidades del mercado de trabajo español". *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 33(1), pp. 223-258.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (2017). "Estadísticas e Informes Universitarios. Estadísticas Universitarias. Estadística de estudiantes. Series de estudiantes". Disponible en: <https://bit.ly/2mUI5g0> [Último acceso: 05/08/2017].
- NAVARRO, P.A. (2017). "Las trabajadoras, cada vez más pobres: La brecha salarial hombre-mujer se convierte en un mal endémico en el planeta". *El siglo de Europa*, nº 1214.
- OAXACA, R. (1973). "Male-female wage differentials in urban labour markets". *International Economic Review*, vol. 14(3), pp. 693-709.
- OLSON, J.E. (2013). "Human Capital Models and the Gender Pay Gap". *Sex Roles*, Vol. 68, Issue 3-4, pp. 186-197.
- ORGANIZACIÓN COLEGIAL VETERINARIA ESPAÑOLA (2016). "Estado actual de los estudios de Veterinaria en España". Disponible en: <http://www.colvet.es/node/1798> [Último acceso: 13/08/2017].
- POPPEN, K. (2017). "Veterinary Practice Profitability Trends and Tips", Simmons & Associates, Veterinary Practice Sales & Appraisals. Disponible en: <http://simmonsinc.com/veterinary-practice-profitability-trends-tips/> [Último acceso: 28/07/2017].
- RALLO, J.R. (2018). "Mito y realidad de la brecha salarial". *Actualidad Económica*, 28/03/2018. Disponible en: <http://www.expansion.com/actualidadeconomica/analisis/2018/03/28/5abb68e5268e3eb6458b456c.html> [Último acceso: 04/04/2018].

- RODRÍGUEZ-ÁVILA, N. Y MONLLAU, T. (2012). "La feminización de las profesiones". *Sistema. Revista de Ciencias Sociales*, nº 228, pp. 81-96.
- SÁNCHEZ-MIRA, N. (2017). "La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo: una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas". *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, vol. 4, pp. 87-98.
- SEPE (SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL) (2017). "Información mensual de Mercado de Trabajo de titulados universitarios. 2017, Ciencias de la salud". *Observatorio de las Ocupaciones del SEPE*, pág. 30.
- THE ECONOMIST DATA TEAM (2018). "Britain's gender seniority gap", 05/04/2018. Disponible en: <https://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2018/04/daily-chart-2> [Último acceso: 06/04/2018].
- TRILLAS-FONTS, A. (2017). "Ley de igualdad, ley de papel". *Alternativas económicas*, nº 45 (marzo), pp. 36-39.
- TOBARRA, S. (2010). "Más formadas, pero con peores empleos". *El País*, 14-11-2010.
- VÁZQUEZ-VEGA, P. (2010). "Introducción". En ALBERT-LÓPEZ-IBOR, R. et al. (2010), *La feminización de las profesiones sanitarias*. Bilbao: Fundación BBVA.
- VEGA-CATENA, P.J.; SANTERO-SÁNCHEZ, R., CASTRO-NÚÑEZ, R.B. y GÓMEZ-GÓMEZ, N.E. (2016). "Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español". *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 34(1), pp. 155-178.
- VENTURA-GARCÍA, J. (2016). "El Congreso de los Diputados debatirá el 4 de octubre una proposición no de ley para bajar el IVA veterinario". *Argos Portal Veterinaria*, 26/09/2016. Disponible en: <https://bit.ly/2dAFciC> [Último acceso: 28/07/2017].
- VETERINDUSTRIA (2008-2016). *Memorias anuales*. Madrid: Asociación Empresarial Española de la Industria de Sanidad y Nutrición Animal.
- WEICHELBAUMER, D. & WINTER-EBMER, R. (2005). "A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap". *Journal of Economic Surveys*, vol. 19, n. 3, pp. 479-511.
- WOODMANSEY, D. (2016). "BVA concern at low profits in most practices". Disponible en: <https://www.vettimes.co.uk/news/bva-concern-at-low-profits-in-most-practices/> [Último acceso: 28/07/2017].