

CRECIMIENTO VERSUS DESARROLLO SECTORIAL: EL CASO DEL SECTOR VETERINARIO EN ESPAÑA

ECONOMIC GROWTH VERSUS DEVELOPMENT IN A SECTOR: THE CASE OF THE VETERINARY SECTOR IN SPAIN

Óscar Gutiérrez Aragón

Director del Departamento de Empresa de la Escola Universitària Mediterrani de Barcelona
(Universitat de Girona).

RESUMEN

El crecimiento económico en una organización, un sector o un país se mide de forma cuantitativa, generalmente en términos de producción. El desarrollo se sustenta en la mejora continua de las condiciones de vida y de trabajo de quienes afecta el crecimiento. El sector veterinario español muestra esta disyuntiva entre crecimiento y desarrollo, pues, a partir de 2015, experimenta una progresiva recuperación en muchos de sus indicadores económicos y financieros, a la vez que se deterioran aquellos otros relacionados con la calidad del empleo y el salario medio por empleado. Este artículo explica esta situación y expone posibles soluciones al problema.

Palabras clave: Crecimiento, desarrollo, sector veterinario, brecha salarial, precarización.

SUMMARY

Economic growth in an organization, a sector or a country is measured quantitatively, usually in terms of production. Development is based on the continuous improvement of the living and working conditions of those people affected by the growth. The Spanish veterinary sector shows this dilemma between growth and development. Since 2015, many of its economic and financial indicators are being recovered, while those related to the quality of employment and the average salary are being deteriorated. This article explains this situation and exposes possible solutions to the problem.

Keywords: Growth, development, veterinary sector, wage gap, precarization.

1. Introducción

Desde diversos campos de la ciencia económica frecuentemente se ha considerado que crecimiento y desarrollo eran términos casi sinónimos, partiendo de la premisa de que el desarrollo de una organización social,

de un sector o de un país se ha de fundamentar en la existencia previa de un crecimiento económico y, que este, fundamentalmente, se ha de medir en términos de producción. En realidad, el crecimiento, al tratarse de una noción meramente cuantitativa, en ocasiones lleva aparejadas derivaciones negativas de tipo social relacionadas con desempleo, precarización o caída de salarios. El desarrollo, sin embargo, abarca muchos otros aspectos que conciernen a lo cualitativo (en el ámbito social, ambiental, cultural o laboral), tratando de repartir de un modo más justo los beneficios derivados del crecimiento entre todos los agentes económicos que contribuyeron a su generación. Así, el crecimiento económico se verifica en las variaciones cuantitativas de los indicadores que lo miden, generalmente relativos a la producción agregada a través del tiempo, mientras que el desarrollo se sustenta en la mejora continua de las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes afecta el crecimiento.

Bajo estos argumentos, la premisa de la que parte la elaboración de este trabajo es que en el sector veterinario español actualmente se está produciendo una disyuntiva entre crecimiento y desarrollo económico, pues el incremento notable de indicadores como la cifra de negocio, el valor añadido, la producción o el excedente bruto de explotación, ha venido acompañado de una bajada de la productividad por ocupado, un deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores y una caída del salario medio del sector.

Asumiendo esta propuesta y realizando un estudio sistemático de series estadísticas obtenidas principalmente de fuentes oficiales, el principal objetivo de este artículo es realizar un análisis de cifras, ratios, indicadores y datos del sector veterinario en el periodo 2009-2017, tratando de explicar las razones por las cuáles se ha producido una fractura entre un indudable crecimiento sectorial y un deterioro significativo de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores del sector (principalmente los más jóvenes) y aportando posibles soluciones que ayuden a superar los retos que plantea este evidente problema.

Para la consecución de estos objetivos, el artículo se estructura en cuatro partes relacionadas entre sí. Tras esta breve introducción, se establece el marco teórico de la investigación. A continuación, se expone la metodología empleada y se realiza el análisis de resultados, examinando la evolución de diversos indicadores socioeconómicos y financieros relativos a la actividad veterinaria. Finalmente, se cierra la investigación con las conclusiones del estudio.

2. Marco teórico

El sector veterinario español, debido a su particular estructura y al comportamiento de sus clientes ante las variaciones de precios, tiende a padecer las consecuencias de las crisis u otros condicionantes negativos (p.e. incremento del gravamen del IVA), con cierta profundidad, deteriorándose habitualmente las cifras de facturación y empleo (Gutiérrez-Aragón, 2019). En este sentido, fueron los jóvenes graduados en veterinaria quienes más sufrieron el aumento de la precarización (en salario y parcialidad), especialmente en las clínicas veterinarias de pequeños animales (Badiola, 2016), y, a pesar de la mejoría macroeconómica y del sector, su situación no parece haber mejorado sustancialmente (Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018).

Así, a partir de 2015, coincidiendo con la mejora económica del país, el sector veterinario ha experimentado una progresiva recuperación en un gran número de sus indicadores (valor añadido, facturación, producción, excedente bruto de explotación, compras, inversión, etc.) (Gutiérrez-Aragón, 2019). Sin embargo, otros índices relativos a la calidad del empleo como el número de eventuales o el de trabajadores no remunerados han seguido creciendo a pesar de la recuperación económica. Así mismo, el salario medio ha disminuido notablemente desde el inicio de la crisis, siendo uno de los más bajos del conjunto de actividades del país (Instituto Nacional de Estadística, 2019 a), y la productividad por ocupado, a pesar de recuperarse desde 2015, sigue siendo más baja que al comienzo de la crisis (Gutiérrez-Aragón, 2019).

Evidentemente, con el fin de paliar los efectos negativos de las crisis y tratar de superarlas, en un primer momento se intenta reducir el desempleo, y posteriormente, se asientan las bases que permitan la consecución de un crecimiento estable con unos objetivos más duraderos en términos de empleo, igualdad, bienestar o capital humano (Galindo-Martín, Méndez-Picazo y Castaño-Martínez, 2016). En este sentido, cabe recordar que ha sido lógica habitual en el pensamiento económico considerar crecimiento y desarrollo como términos semejantes, partiendo del supuesto de que un mayor crecimiento implica una mejora del progreso o un mayor desarrollo (Montuschi, 2017), cuando realmente el primero está relacionado con lo cuantitativo mientras que los segundos se vinculan más a lo cualitativo (Holcombe, 2007).

Así, por ejemplo, un modelo de generación de empleo basado en la precarización podría generar un gran número de puestos de trabajo, pero

probablemente serían de baja calidad (escasa protección), y en recesión se destruirían con la misma facilidad que se crearon (Lorenzo-Gilsanz, 2014). Obviamente, no todos los empresarios, empresas y sectores contribuyen igualmente al proceso de desarrollo económico, pues no todos son capaces de generar el mismo número de empleos ni aportar en igual medida al crecimiento de la producción, por lo que resulta necesario aceptar que los aspectos cualitativos del crecimiento también son relevantes para que exista desarrollo económico (Schumpeter, 1911; Baumol, 1990; Montoya-Suárez, 2004; Guzmán y Santos, 2009; Guzmán-Alfonso, Santos y Barroso-González, 2016). En cualquier actividad económica, el crecimiento en cantidad será una condición necesaria para la mejora en los niveles de bienestar, pero no suficiente para lograr el desarrollo, ya que el crecimiento como único instrumento de progreso puede potenciar los efectos negativos que a veces trae aparejados, como el desempleo, la precarización y la caída de salarios (Guzmán, 2006; Ayala-Cañón, 2016; Montuschi, 2017). De este modo, mientras el crecimiento sólo alcanza a los aspectos matemáticos de la actividad económica, el desarrollo involucra a muchos otros (sociales, ambientales, culturales o laborales) que deberían ser un corolario incuestionable del mismo (Montoya-Suárez, 2004).

El desarrollo ha sido objeto de estudio y debate desde hace siglos y bajo diferentes enfoques, existiendo quienes lo han aproximado semánticamente a la riqueza o progreso, mientras otros tendían a relacionarlo con la prosperidad o el crecimiento (Vergara-Tamayo y Ortiz-Motta, 2016). En cualquier caso, en lo que la mayor parte de los economistas coinciden es que está estrechamente relacionado con la variable temporal. Se trata, pues, de un concepto dinámico y no estático, que implica, al contrario que el mero crecimiento, un proceso de transformación cualitativa de la sociedad a la que afecta (Schumpeter, 1911; Montoya-Suárez, 2004).

Para que el crecimiento de una organización, un país o un sector pueda ser sostenible en el tiempo resultará imprescindible que esté ligado a un proceso que permita alcanzar una distribución socialmente justa de lo conseguido, para evitar tensiones que puedan perjudicar el propio crecimiento futuro (Varian, 1975; Galindo-Martín, Méndez-Picazo y Castaño-Martínez, 2016). Si bien el crecimiento en términos de producción normalmente sirve como generador de empleo, hay ocasiones que se acompaña de fragilidades sistémicas relativas a la precariedad o la exclusión, que, en caso de cambio de ciclo, pueden causar problemas de fractura social (Lorenzo-Gilsanz, 2014).

El sector veterinario español ha disfrutado de un proceso de progresiva feminización desde hace varias décadas, por lo que las últimas promociones de egresados, en su mayor parte mujeres, se han incorporado a la profesión con unas condiciones laborales muy deterioradas por la crisis de 2008 y el incremento del IVA de 2012 (Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018). En este escenario, a consecuencia de una desigual distribución de los beneficios generados por el crecimiento, podría entenderse que actualmente se está produciendo en el sector una brecha salarial de género, problema social consistente en la diferencia retributiva entre mujeres y hombres cuya existencia es reconocida por un número importante de economistas y sociólogos (Marcos, 2015; Gómez-Pérez, 2017; Navarro, 2017) y se produce principalmente en aquellos sectores más feminizados (Sánchez-Mira, 2017).

No obstante, la situación parece adecuarse más a las características de una brecha salarial generacional o relacionada con la edad (Gutiérrez-Aragón, 2019), ya que el deterioro laboral de los trabajadores veterinarios (incremento de parcialidad y eventualidad, notable descenso de los salarios), ha perjudicado en mayor medida a los más jóvenes, donde la proporción de mujeres es muy grande (Confederación Empresarial Veterinaria Española, 2018). De hecho, a nivel global, uno de los colectivos más afectados por las consecuencias negativas de la crisis han sido los trabajadores menores de 35 años, que han sufrido más que la media problemas de renta baja, privación material y desploje de los sueldos de entrada al mercado laboral (Martínez-López y Navarro-Ruiz, 2016; Doncel, 2018).

La facturación y los resultados económicos del sector veterinario se recuperaron tras la crisis (mejorando notablemente entre 2015 y 2017), pero, al tiempo que el empleo crecía, se deterioraban otros indicadores como la productividad por empleado o el salario medio (en valores inferiores a los previos a la crisis) (Gutiérrez-Aragón, 2019). Esta situación no es exclusiva en España de este sector, ya que en muchos otros aparece esta relación inversa entre el crecimiento del empleo y la caída de productividad y salario medio (p.e. construcción o sector financiero). En otros sectores productividad y salario medio crecen a medida que el número de trabajadores disminuye (p.e. sector tecnológico, energía o suministros) (López-Prol y Palazuelos, 2016). En cualquier caso, si la combinación de estas circunstancias persiste, el salario de los veterinarios más jóvenes (principalmente mujeres) tenderá a alejarse de forma gradual del de los más veteranos, incrementándose así la brecha entre ambos (Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018).

Evidentemente, si un modelo de crecimiento fracasa en sus objetivos significa que su base teórica, de algún modo, es errónea, por lo que sería necesario adoptar una visión que inspire una nueva concepción de desarrollo (Schumpeter, 1911; Dosi, Fagiolo y Roventini, 2008; Boyer, 2015). El crecimiento en diferentes sectores en muchos casos ha venido acompañado de importantes dudas sobre sus efectos negativos en el ámbito sociolaboral (p.e. destrucción de empleo, pérdida de derechos laborales, paso de empleo asalariado a autónomo, desigualdades salariales, brechas salariales o laborales, secuelas sobre la protección social, reparto desigual de los resultados del aumento de la producción) (Aragón, 2016; Degryse, 2016; Rocha-Sánchez, 2017), por lo que resultaría necesario implementar un modo más equitativo de distribuir entre todos los agentes partícipes del crecimiento (*stakeholders*), y no sólo a una parte de ellos, los potenciales beneficios que pudieran derivarse de los incrementos de la producción, tratando de evitar situaciones de marginalización o exclusión (Sagardoy de Simón y Mercader-Uguina, 2017; Montuschi, 2017). En este sentido, las retribuciones salariales deberían estar en proporción a las contribuciones de los trabajadores a la producción, para tratar de evitar que se generen tensiones que redujeran su rendimiento, al faltarles el aliciente de ser merecidamente retribuidos en función de su real aportación al crecimiento (Juhn, Murphy & Pierce, 1993; Galindo-Martín, Méndez-Picazo y Castaño-Martínez, 2016).

3. Metodología

Para poder contar con cifras fiables de los diversos indicadores utilizados en la elaboración del presente informe ha sido necesario emplear técnicas cuantitativas de recogida de datos centrada sobre todo en fuentes secundarias, con el fin de llevar a cabo un análisis descriptivo de la situación del sector veterinario. 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 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 y Formación Profesional.

4. Análisis de resultados

El epígrafe 75 de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-2009 (Instituto Nacional de Estadística, 2019 b) recoge las actividades veterinarias, que comprenden el control y cuidados médicos dispensados a animales de compañía o de granja (Instituto Nacional de Estadística, 2012). Este trabajo, partiendo de los datos que ofrece la Estadística Estructural de Empresas (Instituto Nacional de Estadística, 2019 c), realiza un estudio objetivo de las principales magnitudes e indicadores económicos del sector veterinario, analizando su evolución de 2009 a 2017 (cuadro 1), último ejercicio sobre el que el INE ofrecía datos al elaborar el mismo.

Cuadro 1

Evolución de las principales magnitudes e indicadores económicos (miles de euros)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Facturación total sector	754.607	756.078	730.796	720.785	683.194	707.988	887.179	969.693	997.149
Valor añadido a coste factores	345.290	342.136	336.470	319.496	293.238	299.909	382.848	392.190	459.585
Valor de la producción	627.360	592.394	589.851	579.699	562.812	569.975	639.265	705.505	739.656
Excedente bruto de explotación	166.308	160.581	150.030	140.281	110.936	125.131	188.031	177.670	212.064
Total de compras bienes y servicios	424.348	427.001	402.190	411.338	401.362	421.286	514.587	591.377	553.454
Inversión en activos materiales	35.711	31.366	24.618	23.941	29.615	30.783	48.787	40.142	42.697
Gastos de personal	178.982	181.555	186.440	179.215	182.302	174.778	194.816	214.520	247.521

Encuesta Anual de Servicios. CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019 c).

La primera magnitud analizada es la cifra de negocio o de facturación del sector veterinario, que comprende el total de los importes facturados por todas las empresas por las ventas de bienes y servicios (Instituto

Nacional de Estadística, 2016). Esta cifra se ha incrementado un 32,14% pasando de 754,6 millones de euros en 2009 a 997,1 millones de euros en 2017, siendo resaltante el incremento espectacular del 25,31% en 2015 (Instituto Nacional de Estadística, 2019 c).

El valor añadido bruto a coste de los factores determina la aportación de cada sector al conjunto de la economía nacional, ya que refleja el valor del conjunto de bienes y servicios aportados descontando impuestos indirectos y consumos intermedios (Instituto Nacional de Estadística, 2016). El valor añadido del sector veterinario alcanzó casi 460 millones de euros en 2017, con un incremento del 33,10% respecto al año 2009, a pesar de los decrementos padecidos en la época de crisis económica hasta 2014. Es de significar el incremento del 27,65% en 2015 (Instituto Nacional de Estadística, 2019 c).

Por su parte, el valor de la producción de un sector mide el importe de los bienes y servicios producidos por las empresas, incluyendo las ventas, las variaciones de existencias y la reventa de bienes y servicios (Instituto Nacional de Estadística, 2016). Esta magnitud llegó a casi 740 millones de euros en 2017 para la totalidad del sector veterinario, un 17,90% de incremento desde 2009, habiendo seguido una senda bastante estable, tanto durante la crisis como posteriormente (destacando la caída del 5,57% en 2010 y los incrementos del 12,16% en 2015 y del 10,36% en 2016) (Instituto Nacional de Estadística, 2019 c).

Un indicador financiero muy relevante es el excedente bruto de explotación, cuya evolución es uno de los determinantes fundamentales para conocer si un sector presenta señales de fortaleza o deterioro. 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 (Instituto Nacional de Estadística, 2016). Obviamente, no es el beneficio de una empresa, pero comporta la base para que este pueda ser consistente. Este indicador, que alcanzó los 212 millones de euros en 2017, mostraba una tendencia en el periodo de crisis que comenzó en 2008 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. A partir de 2014 comienza una recuperación con una mejora espectacular en 2015 del 50,27%, hasta casi doblar resultados en el periodo 2013-2017 (91,16% de incremento), indicando la gran fortaleza económica actual del sector (Instituto Nacional de Estadística, 2019 c).

Las compras de bienes y servicios representan el valor de todos los bienes (no de inversión) y de todos los servicios comprados destinados a la reventa o al funcionamiento corriente de la empresa (Instituto Nacional de Estadística, 1997). Este indicador no suele presentar variaciones muy grandes de un ejercicio a otro en sectores muy maduros (como el veterinario). De hecho, entre 2009 y 2014 sólo tuvo un leve decremento del 0,72% de variación acumulada. El gran crecimiento de las compras en 2015 (22,15%) y 2016 (14,92%) es parejo a la ya advertida evolución positiva de otros indicadores (facturación o excedente bruto), derivada del incremento sustancial de la actividad del sector (Instituto Nacional de Estadística, 2019 c).

El índice que recoge la inversión en activos materiales (bienes adquiridos o fabricados para autoconsumo con una vida útil superior a un año) suele evolucionar de un modo similar al de los indicadores de confianza empresarial (cuando estos son optimistas los empresarios están motivados a incrementar la inversión en sus negocios). Lamentablemente, el INE sólo recoge la evolución del índice de confianza empresarial armonizado desde el año 2012. En el periodo 2012-2017 este indicador se ha incrementado un 30,07% (Instituto Nacional de Estadística, 2019 d), como consecuencia de la mejora general de la situación macroeconómica del país. A la par que mejoraba este indicador, la inversión en activos materiales del sector veterinario crecía casi un 80% entre 23,9 millones de euros de 2012 y los 42,7 millones de euros de 2017 (con un gran incremento del 58,49% en 2015). Del mismo modo, en peor época de la crisis, la inversión decreció casi un 33% entre 2009 y 2012 (ante un panorama económico negativo, los empresarios retrasaron o cancelaron las inversiones no estrictamente necesarias) (Instituto Nacional de Estadística, 2019 c).

Los gastos de personal comprenden todas las retribuciones pagadas a los empleados por su trabajo, incluyendo impuestos y cotizaciones a la seguridad social de empleados y empresario (Instituto Nacional de Estadística, 2016). El sector veterinario se caracteriza por un alto porcentaje de empresas con muy pocos empleados, donde prima la familiaridad y la confianza, existiendo una gran predisposición al mantenimiento del empleo. Por ello, en el sector los gastos de esta partida tienden a tener cierta estabilidad en las épocas económicamente malas y a incrementarse a medida que la actividad crece. Así, en el periodo 2009-2014, de profunda crisis económica, los gastos de personal se mantuvieron prácticamente constantes (ligero descenso del 2,35%), siguiendo un rápido crecimiento

de más de un 40% en tres años (de 174,7 millones de euros en 2014 a 247,5 millones de euros en 2017) derivado del incremento de la contratación en el sector (Instituto Nacional de Estadística, 2019 c).

Se considera personal ocupado al conjunto de personas que trabajan en empresas del sector produciendo bienes o servicios o realizando actividades auxiliares. Incluye tanto al personal remunerado (trabajadores con contrato que perciben remuneración) como al no remunerado (personas que trabajan de forma regular sin percibir sueldo, p.e. propietarios, gerentes autónomos y familiares sin remuneración) (Instituto Nacional de Estadística, 2016). El personal ocupado del sector ha crecido de manera moderada durante la crisis y de forma más sólida a partir de 2014, alcanzando un 38,84% de incremento en el periodo 2009-2017 (cuadro 2). El personal remunerado aumentó un 50,28% entre 2009 y 2017, de una forma bastante errática, con aumentos notables en 2011, 2016 y 2017. El personal no remunerado también se ha incrementado de manera considerable (25,39% en el periodo 2009-2017).

Cuadro 2

Personal ocupado, remunerado y no remunerado

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Personal ocupado (media anual)	17.321	17.333	17.939	18.535	19.273	20.065	20.392	22.445	24.049
Variación anual		0,07%	3,50%	3,32%	3,98%	4,11%	1,63%	10,07%	7,15%
Variación acumulada		0,07%	3,57%	7,01%	11,27%	15,84%	17,73%	29,58%	38,84%
Pers. remunerado (media anual)	9.364	9.355	10.265	10.176	10.860	11.083	11.477	12.736	14.072
Variación anual		-0,10%	9,73%	-0,87%	6,72%	2,05%	3,55%	10,97%	10,49%
Variación acumulada		-0,10%	9,62%	8,67%	15,98%	18,36%	22,57%	36,01%	50,28%
Pers. no remunerado (media anual)	7.957	7.978	7.674	8.359	8.413	8.982	8.915	9.709	9.977
Variación anual		0,26%	-3,81%	8,93%	0,65%	6,76%	-0,75%	8,91%	2,76%
Variación acumulada		0,26%	-3,56%	5,05%	5,73%	12,88%	12,04%	22,02%	25,39%

Encuesta Anual de Servicios. CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019 c).

El salario medio del sector en los peores de la crisis había seguido una tendencia descendente similar a la de otros sectores económicos (cuadro 3), pero la decisión de incrementar la carga impositiva a estos servicios provocó una recaída de mayor calado (las mayores bajadas se produjeron precisamente en 2012, 2013 y 2014), acumulándose a final de 2017 una pérdida salarial del 10,43% con respecto a 2009 (en términos absolutos 1.595 euros menos, habiendo alcanzado un máximo de 2.046 euros de decremento). Estos datos parecen confirmar que la mayor contratación de trabajadores en el sector esconde un problema social de gran calado, ya que el descenso notable del salario medio de los profesionales veterinarios revela una mayor precarización laboral, probablemente tanto en parcialidad como estabilidad laboral.

Cuadro 3

Salario medio

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Salario medio (euros)	15.294	15.472	15.239	14.864	14.285	13.363	13.258	13.248	13.699
Variación anual (euros)		178	-233	-375	-579	-922	-105	-10	450
Variación anual (porcentaje)		1,16%	-1,51%	-2,46%	-3,90%	-6,45%	-0,78%	-0,08%	3,40%
Variación acumulada (€)		178	-55	-430	-1.009	-1.931	-2.036	-2.046	-1.595
Variación acumulada (%)		1,16%	-0,36%	-2,81%	-6,60%	-12,63%	-13,31%	-13,38%	-10,43%

Encuesta Anual de Servicios. CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019 c).

Además, el salario medio anual de las actividades veterinarias es considerablemente menor al salario medio de las actividades sanitarias y sociales y al salario medio de todas las actividades en España a lo largo de todo el periodo analizado (2009-2016), encontrándose, de facto, bastante más cercano al de actividades de menor o ninguna cualificación (actividades administrativas y servicios auxiliares, servicios de restauración y comercio, hostelería, peones, etc.) (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017). En 2016 el salario medio nacional y el de las actividades sanitarias eran un 74,78% y un 95,91%, respectivamente, más altos que el del sector veterinario. Así, mientras el salario medio de las activi-

dades sanitarias representaba en 2016 el 112,09% del salario medio nacional, el de las actividades veterinarias tan sólo alcanzaba el 57,21%.

Tomando como base 100 los datos de 2009, se evidencia el gran quebranto salarial sufrido por las actividades veterinarias, cuyo salario medio en 2016 representaba el 86,63% del que había en el 2009 (cuadro 4). En ese mismo periodo el salario medio nacional subió un 2,86% y el de las actividades sanitarias un 1,30%.

Cuadro 4

Evolución del salario medio del sector veterinario, actividades sanitarias y sociales y total España

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Salario medio sector veterinario	15.294	15.472	15.239	14.864	14.285	13.363	13.258	13.248
Salario medio activ. sanitarias y sociales	25.623	26.331	26.058	25.104	24.804	24.826	25.824	25.955
Salario medio todas las actividades	22.511	22.790	22.899	22.726	22.698	22.858	23.106	23.156
Evolución sector veterinario	100,00%	101,16%	99,64%	97,19%	93,40%	87,37%	86,69%	86,63%
Evolución activ. sanitarias y sociales	100,00%	102,76%	101,70%	97,97%	96,81%	96,89%	100,78%	101,30%
Evolución todas las actividades	100,00%	101,24%	101,72%	100,95%	100,83%	101,54%	102,64%	102,86%

Base 100 Año 2009.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019 c) Instituto Nacional de Estadística (2019 e).

Según datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, tras años de grave deterioro, el salario medio neto mensual de los trabajadores del sector veterinario, con 1.039,45 euros, se encontraba a final de 2017 en el grupo de cola de las 79 actividades de la CNAE, sólo por encima de actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento, servicios a edificios y actividades de jardinería y servicios de comidas y bebidas, representando menos de la mitad del salario medio de las actividades sanitarias (2.126,23 euros) (Instituto Nacional de Estadística, 2019 a).

En este marco, el aumento de la precarización en el sector se puede constatar examinando la evolución de dos indicadores: el número de trabajadores eventuales y el de trabajadores no remunerados (cuadro 5).

Ambas variables se habían comportado de forma errática durante la crisis económica, pero, a partir del incremento de IVA de 2012, se consolida su tendencia al alza, alcanzando un 44,90% más de eventuales y un 25,39% más de no remunerados en el periodo 2009-2017.

Cuadro 5

Número de trabajadores eventuales y no remunerados

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Trabajadores eventuales	1.862	1.574	1.607	1.762	2.361	2.285	1.758	2.511	2.698
Variación anual		-15,47%	2,10%	9,65%	34,00%	-3,22%	-23,06%	42,83%	7,45%
Variación acumulada		-15,47%	-13,69%	-5,37%	26,80%	22,72%	-5,59%	34,85%	44,90%
Trabajadores no remunerados	7.957	7.978	7.674	8.359	8.413	8.982	8.915	9.709	9.977
Variación anual		0,26%	-3,81%	8,93%	0,65%	6,76%	-0,75%	8,91%	2,76%
Variación acumulada		0,26%	-3,56%	5,05%	5,73%	12,88%	12,04%	22,02%	25,39%

Encuesta Anual de Servicios. CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019 c).

Por otra parte, el incremento de empleados remunerados parece estar asociado a un descenso de los salarios medios (cuadro 6), ya que a medida que se incrementa el primer indicador (50,28% de aumento entre 2009 y 2017), va disminuyendo el segundo (descenso del 10,43%, producido sobre todo a partir del incremento impositivo del año 2012). Este contexto sólo se puede producir con la existencia de un mayor número de empleados a tiempo parcial (lo cual, unido a los salarios más reducidos, revela el aumento de la precarización).

La tasa de estabilidad en el empleo es la proporción de trabajadores con contrato fijo sobre el número de remunerados totales. En el sector veterinario este ratio había alcanzado su techo del periodo en 2011 (84,10%), justo antes del incremento de IVA. A partir de entonces, sucesivos decrementos le hicieron descender hasta el 79,40% en 2014, para después recuperarse moderadamente hasta el 80,83% de 2017, una cifra sólo un 0,34% menor que la de 2009 y muy superior a la media nacional, que en la última década ha oscilado entre el 59% y el 64% (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017; Instituto Nacional de Estadística, 2019 c).

Cuadro 6

Evolución del número de trabajadores remunerados y salarios medios

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Trabajadores remunerados	9.364	9.355	10.265	10.176	10.860	11.083	11.477	12.736	14.072
Salario medio (euros)	15.294	15.472	15.239	14.864	14.285	13.363	13.259	13.249	13.699
Evolución trab. remunerados	100,00%	99,90%	109,62%	108,67%	115,98%	118,36%	122,57%	136,01%	150,28%
Evolución salario medio	100,00%	101,16%	99,64%	97,19%	93,40%	87,37%	86,69%	86,63%	89,57%

Encuesta Anual de Servicios. CNAE 75. Actividades Veterinarias. Base 100 Año 2009.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019 c).

La productividad en euros por persona ocupada de un sector se mide dividiendo el valor añadido a coste de los factores entre el número medio de ocupados (Instituto Nacional de Estadística, 2016). Este indicador en el sector veterinario resultó muy afectado por la crisis económica (con unos descensos moderados) y por el cambio de gravamen del IVA de 2012 (tras el que se incrementan notablemente las caídas), hasta alcanzar en 2014 un retroceso acumulado del 21,98% con respecto a 2009, lo que suponía una productividad media por trabajador de 4.382 euros menos (cuadro 7). A partir de 2015, al mejorar sustancialmente la situación económica-financiera del sector, este ratio crece de forma significativa hasta situarse a sólo 824 euros de la cifra de 2009 (un 4,13% menor que aquella).

Al relacionar la evolución del valor añadido a coste de los factores, la productividad por empleado ocupado y el número de empleados ocupados (cuadro 8) es posible verificar la relación inversa que existía en el sector en el periodo de crisis y tras la subida del IVA (principalmente 2013 y 2014) entre los dos primeros indicadores y el número de ocupados. Así, mientras la ocupación alcanzaba en 2014 un 115,84% con respecto a 2009, el valor añadido se situaba en un 86,86% y la productividad en un 78,02%. Obviamente, una reducción del valor añadido y de la productividad, contratando un mayor número de trabajadores, sólo se consigue aumentando la precarización. La posterior mejora del valor añadido (133,10% en 2017 con respecto a 2009) y, en menor medida, de la productividad (95,87%), en un sector que ha seguido incrementando el número de empleados (138,84% en 2017 con respecto a 2009), no parece que haya servido para paliar la precarización.

Cuadro 7

Evolución de la productividad en euros por persona ocupada

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Productividad (euros)	19.935	19.739	19.285	17.859	15.823	15.553	18.775	17.474	19.111
Variación anual productividad (€)		-196	-454	-1.426	-2.036	-270	3.222	-1.301	1.637
Variación anual productividad (%)		-0,98%	-2,30%	-7,39%	-11,40%	-1,71%	20,72%	-6,93%	9,37%
Var. acumulada productividad (€)		-196	-650	-2.076	-4.112	-4.382	-1.160	-2.461	-824
Var. acumulada productividad (%)		-0,98%	-3,26%	-10,41%	-20,63%	-21,98%	-5,82%	-12,35%	-4,13%

Encuesta Anual de Servicios. CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019 c).

Cuadro 8

Comparativa de la evolución del valor añadido a coste de los factores, productividad por empleado ocupado y número de empleados ocupados

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Valor añadido (miles de euros)	345.290	342.136	336.470	319.496	293.238	299.909	382.848	392.190	459.585
Evolución del valor añadido	100,00%	99,09%	97,45%	92,53%	84,93%	86,86%	110,88%	113,58%	133,10%
Productividad (euros/ocupado)	19.935	19.739	19.285	17.859	15.823	15.553	18.775	17.474	19.111
Evolución de la productividad	100,00%	99,02%	96,74%	89,59%	79,37%	78,02%	94,18%	87,65%	95,87%
Número de ocupados	17.321	17.333	17.939	18.535	19.273	20.065	20.392	22.445	24.049
Evolución de ocupados	100,00%	100,07%	103,57%	107,01%	111,27%	115,84%	117,73%	129,58%	138,84%

Encuesta Anual de Servicios. CNAE 75. Actividades Veterinarias. Base 100 Año 2009.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019 c).

El número de empresas del sector veterinario ha venido incrementándose a lo largo del periodo analizado de una forma constante hasta alcanzar las 10.358 en 2017, 2.591 unidades más que en 2009 (33,36% de

incremento) (Instituto Nacional de Estadística, 2019 c). Detrás de este significativo crecimiento del número de empresas en el sector se ocultan, sin embargo, efectos bastantes perniciosos para la salud laboral del sector. En primer término, aún manteniéndose los porcentajes de empresas por número de empleados estables a lo largo del periodo, seguramente debido a la disminución salarial y al aumento de la eventualidad, aumentó de forma notable el autoempleo, llegando al final de 2017 al 57,62%, habiéndose incrementado el número de sociedades con una sola persona ocupada un 35,37% desde 2009. Además, el 99,35% de las empresas tienen menos de 20 empleados. La gran fragmentación existente, como en cualquier otro sector, suele ser indicativo de precarización (Gutiérrez-Aragón, 2019; Instituto Nacional de Estadística, 2019 c).

Si se examinan los datos desagregados en función del tamaño de la empresa (cuadros 9 y 10), se pueden obtener interesantes revelaciones sobre la estructura económica del sector. En concreto, de los datos de 2017 se puede deducir que el 98,07% de las empresas tienen menos de 10 empleados y generan el 80,25% de la cifra total de negocio (gran fragmentación). Por otro lado, las empresas de 2 a 9 empleados parecen las más dinámicas, pues representando el 40,44% del total, generan el

Cuadro 9

Principales magnitudes económicas según tamaño (por personal ocupado)

	Número de empresas	Cifra de negocios	Valor de la producción	Valor añadido (cost. fact.)	Excedente bruto de explotación	Total de compras	Inversión en activos materiales	Gastos de personal	Personal ocupado
TOTAL	10.358	997.149	739.656	459.585	212.064	553.454	42.697	247.521	24.049
1 persona ocupada	5.969	189.949	165.183	109.486	101.833	84.986	6.878	7.653	5.700
De 2 a 9 empleados	4.189	610.305	421.313	252.009	95.453	361.779	25.315	156.556	14.261
De 10 a 19 empleados	134	80.429	62.917	37.121	6.279	43.667	2.374	30.842	1.685
De 20 a 49 empleados	59	91.237	69.343	43.711	6.691	51.977	3.250	37.020	1.664
De 50 a 249 empleados	8	25.229	20.900	17.258	1.807	11.045	4.880	15.451	740

Encuesta Anual de Servicios. CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2017. Unidades: empresas, miles de euros, personas.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019 c).

61,20% de la cifra de negocio, el 56,96% de la producción, el 54,83% del valor añadido, el 65,37% de las compras, el 59,29% de la inversión y el 63,25% de los gastos de personal. También resulta significativo que el 93,03% del excedente bruto de explotación se origine en las empresas con menos de 10 empleados, confirmando el poco peso real que tienen las empresas más grandes.

Cuadro 10

Porcentajes según tamaño (por personal ocupado) de las principales magnitudes económicas

	Número de empresas	Cifra de negocios	Valor de la producción	Valor añadido (cost. fact.)	Excedente bruto de explotación	Total de compras	Inversión en activos materiales	Gastos de personal	Personal ocupado
1 persona ocupada	57,63%	19,05%	22,33%	23,82%	48,02%	15,36%	16,11%	3,09%	23,70%
De 2 a 9 empleados	40,44%	61,20%	56,96%	54,83%	45,01%	65,37%	59,29%	63,25%	59,30%
De 10 a 19 empleados	1,29%	8,07%	8,51%	8,08%	2,96%	7,89%	5,56%	12,46%	7,01%
De 20 a 49 empleados	0,57%	9,15%	9,38%	9,51%	3,16%	9,39%	7,61%	14,96%	6,92%
De 50 a 249 empleados	0,08%	2,53%	2,83%	3,76%	0,85%	2,00%	11,43%	6,24%	3,08%

Encuesta Anual de Servicios. CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2017.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019 c).

Si se examinan los datos sobre personal ocupado, remunerado y no remunerado en función del tamaño de las empresas (cuadro 11), se puede inferir que aquellas con un solo empleado, manteniendo el 23,70% del personal ocupado, por un lado, tan solo sustentan el 2,27% del remunerado, y, por otro, cargan con el 53,92% del no remunerado (98,65% si se toma el dato del total de empresas de menos de 10 empleados). Estos datos parecen confirmar la existencia de un gran número de profesionales autónomos regentando su propio negocio en la mayor parte de las empresas con una sola persona ocupada (de hecho, el 94,39% del personal que presta sus servicios en estas empresas es no remunerado, cifra que ya baja al 31,29% en empresas de 2 a 9 empleados). En las empresas más grandes, a partir de 20 trabajadores, se emplea tan solo el 10% del personal ocupado y el 16,62% del personal remunerado.

Cuadro 11

Comparativa entre personal ocupado, remunerado y no remunerado en función del número de personas empleadas

	Personal ocupado	%	Personal remunerado	%	Personal no remunerado	%
Una sola persona ocupada	5.700	23,70%	320	2,27%	5.380	53,92%
De 2 a 9 empleados	14.261	59,30%	9.799	69,63%	4.462	44,72%
De 10 a 19 empleados	1.685	7,01%	1.615	11,48%	70	0,70%
De 20 a 49 empleados	1.664	6,92%	1.624	11,54%	40	0,40%
De 50 a 249 empleados	740	3,08%	715	5,08%	25	0,25%

Encuesta Anual de Servicios. CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2017.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019 c).

Al analizar el excedente bruto de explotación por empresa en función del número de empleados (cuadro 12), se advierte que se incrementa de forma notoria a medida que ganan tamaño, creciendo de los 17.060 euros en empresas con un solo empleado a los 225.875 euros en las de más de 50, razón por la que sería aconsejable que las empresas del sector intentaran aumentar su tamaño.

Cuadro 12

Excedente bruto de explotación por empresa en función del número de personas empleadas

	Número de empresas	Excedente bruto de explotación (miles de euros)	Excedente bruto de explotación por empresa
TOTAL	10.358	212.064	20.473
Una sola persona ocupada	5.969	101.833	17.060
De 2 a 9 empleados	4.189	95.453	22.787
De 10 a 19 empleados	134	6.279	46.858
De 20 a 49 empleados	59	6.691	113.407
De 50 a 249 empleados	8	1.807	225.875

Encuesta Anual de Servicios. CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2017. Unidades: empresas, miles de euros, euros.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019 c).

Otro argumento a favor de esta tesis se encuentra al confrontar los datos de la productividad por empleado (valor añadido a coste de los factores por persona) y el gasto medio por persona remunerada (cuadro 13). El ratio resultante mide la productividad del factor trabajo, revelando el valor añadido que genera cada trabajador remunerado con relación a cada euro empleado en gastos de personal. La media de este indicador es de 1,09 para el total del sector (por cada euro empleado en remunerar trabajadores se obtienen 1,09 euros de valor añadido, es decir, se genera un remanente de 9 céntimos de euro sobre el coste de personal). Este indicador sólo es menor que 1, en concreto 0,80, en las empresas con una persona ocupada (y remunerada), advirtiendo que, en estas empresas, por cada euro empleado en remunerar trabajadores se generan 20 céntimos de euros menos de valor añadido, situación financieramente nada recomendable. A medida que las empresas tienen un mayor número de empleados este indicador tiende a crecer, llegando a 1,15 en las empresas de más de 10 empleados. El ratio es más pequeño en las empresas de más de 50 empleados, debido a que su productividad es menor que la de empresas de 20 a 49 empleados (probablemente a causa de la existencia de un mayor número de empleados de soporte o no productivos).

Cuadro 13

Valor añadido que genera cada trabajador remunerado por cada euro empleado en gastos de personal en función del número de personas empleadas

	Productividad	Gastos de personal medios	Ratio productividad vs. gasto personal
TOTAL	19.111	17.589	1,09
Una sola persona ocupada	19.207	23.921	0,80
De 2 a 9 empleados	17.672	15.978	1,11
De 10 a 19 empleados	22.033	19.092	1,15
De 20 a 49 empleados	26.273	22.796	1,15
De 50 a 249 empleados	23.338	21.626	1,08

Encuesta Anual de Servicios. CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2017.

Fuentes: Gutiérrez-Aragón, 2019; Instituto Nacional de Estadística (2019 c).

Como ya se ha apuntado, aunque históricamente la profesión veterinaria ha sido de marcado carácter masculino, se ha producido en las últimas décadas una progresiva feminización hasta alcanzar un 48,77% de

colegiadas veterinarias en 2017 (Instituto Nacional de Estadística, 2019 f), cerca ya de superar en porcentaje a sus compañeros varones, cuestión que se producirá próximamente, ya que en la actualidad casi un 75% de los estudiantes matriculados y un 70% de los egresados en veterinaria son mujeres (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2019). Estos excelentes datos en favor de la igualdad no deben ocultar que, debido a las circunstancias descritas en este trabajo, tras la crisis y la subida del IVA, los profesionales veterinarios (tanto mujeres como hombres y, sobre todo, los más jóvenes) se encuentran ante una grave situación de precarización laboral (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017).

De hecho, analizando las cifras de colegiados por tramos de edades en 2017 queda patente como, a menor edad, mayor presencia femenina (cuadro 14). Puesto que la precarización afecta, en casi todos los sectores, en mayor medida a los más jóvenes (los contratados de mayor antigüedad suelen gozar de mejores condiciones), parece evidente que en el sector veterinario, debido a su composición demográfica, serán mujeres en mayor número quienes padezcan un peor contexto laboral y con menores salarios.

Cuadro 14

Composición colegiados veterinarios por tramos de edades (año 2017)

AÑO 2017	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	32.555	7.995	8.219	9.661	4.552	613	1.515
Hombres	16.678	2.345	3.222	5.633	3.457	539	1.482
Mujeres	15.877	5.650	4.997	4.028	1.095	74	33
Hombres (%)	51,23%	29,33%	39,20%	58,31%	75,94%	87,93%	97,82%
Mujeres (%)	48,77%	70,67%	60,80%	41,69%	24,06%	12,07%	2,18%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019 f).

Lamentablemente, el INE no facilita cifras sobre salarios medios en España por sector y tramos de edades, por lo que para obtener datos sobre este particular 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 españo-

les crece de manera progresiva con la edad, 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 inferirse, pues, que existe una brecha salarial en el sector que afecta principalmente a las trabajadoras femeninas, aunque no por el hecho de ser mujeres, sino por ser más numerosas las más jóvenes, que han accedido a la profesión en peores condiciones laborales y salariales (Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018).

5. Conclusiones

El contexto del sector veterinario, tras la crisis y el incremento del IVA al 21% a los servicios a animales de compañía en 2012, se caracterizaba por la existencia de notables perjuicios económicos y sociolaborales (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017). A partir de 2015, coincidiendo con la mejora macroeconómica del país, el sector experimenta una progresiva recuperación en diversos indicadores económicos y financieros, evidenciando fortaleza y crecimiento en la actualidad. Sin embargo, esta notable mejora no ha servido para atemperar la situación de precarización laboral y bajos salarios de muchos de sus trabajadores.

En el análisis del periodo 2009-2017 se ha podido evidenciar que el sector veterinario español ha disfrutado de incrementos considerables de su cifra de negocio (32,14%), valor añadido generado (33,10%), valor de la producción (17,90%), excedente bruto de explotación (27,51%, con un 91,16% de alza entre 2013 y 2017), compras (30,42%) e inversión en activos materiales (19,56%, con un 30,07% de aumento en el periodo 2012-2017). Así mismo, se ha incrementado el personal ocupado (38,84%), el personal remunerado (50,28%) y los gastos de personal (38,29%). La tasa de estabilidad en el empleo, que alcanzó su techo en 2011 (84,10%), se situó en 2017 en el 80,83%, sólo un 0,34% menor que en 2009, y bastante superior a la media nacional, señal de que este sector tiene una fuerte resistencia a los efectos perniciosos de las crisis.

Por otro lado, a la vez que estas mejoras, también se produce el deterioro de una serie de indicadores sociolaborales. Así, se han verificado descensos del salario medio anual (-10,43%) y de la productividad en euros por persona ocupada (-4,13% en total, -21,98% en el periodo 2009-2014), elevándose el personal no remunerado (25,39%), los eventuales (44,90%) y las empresas con un único trabajador (35,37%), en las

que el 94,39% es no remunerado. Además, el 98,07% de las empresas tienen menos de 10 empleados, generando el 80,25% de la cifra de negocio, evidenciando la gran fragmentación del sector, fuente habitual de precarización. De hecho, el salario medio neto mensual a final de 2017 (1.039,45 euros) estaba en el grupo de cola de la CNAE y representaba menos de la mitad del de las actividades sanitarias (2.126,23 euros).

Este deterioro de las condiciones laborales se produce en un sector ya altamente feminizado, sobre todo en las cohortes de menos edad (el 65,67% de los colegiados menores de 45 años son mujeres), que en el futuro lo estará aún más (en 2018 el 74,26% de los matriculados en veterinaria y el 70,17% de los egresados eran mujeres). En este contexto un gran número de profesionales veterinarios (tanto mujeres como hombres y, sobre todo, los más jóvenes) padecen una grave situación de precarización, base de una brecha salarial relacionada más con la edad que con el género, debida a que los veterinarios más jóvenes han accedido más recientemente a la profesión, con peores condiciones laborales y salariales (Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018).

En definitiva, el crecimiento experimentado en el sector veterinario español en el periodo analizado no ha alcanzado a todos los agentes económicos que han contribuido al mismo, pues una parte importante de sus trabajadores (principalmente los más jóvenes) han venido padeciendo deterioros salariales y laborales. Ha existido, pues, un crecimiento evidente en términos cuantitativos (como apuntan los indicadores relacionados con la producción), que no ha traído vinculada una mejora de relevantes aspectos cualitativos relativos al empleo que corroboren un desarrollo económico completo en el sector.

Obviamente, si el actual modelo de crecimiento del sector comporta fenómenos estructurales negativos que afectan a un gran colectivo de trabajadores, parecería justo implementar un modo más equitativo de distribuir entre todos los agentes partícipes los beneficios derivados del alza de la producción. Así, en principio, salvaguardando esa equidad, ya sea a través de la inversión interna o de procesos de concentración, se debería promover el aumento del tamaño de las empresas como forma de mejorar empleo, competitividad y productividad (Casado-Juan, 2015), pues la evolución de diversos indicadores así lo aconseja (el excedente bruto de explotación por empresa y la productividad por euro empleado en remunerar trabajadores se incrementan con el tamaño). Otra cuestión a afrontar sería el exceso de oferta del mercado laboral veterinario (Gutiérrez-Aragón, 2019), en cuya resolución han de implicarse tanto la

profesión como las universidades, para que la generación de egresados se corresponda con la dimensión y necesidades del sector.

En cualquier caso, el principal reto que quizás se deba plantear sería un cambio estratégico que implicara transformaciones significativas en la organización empresarial, propiciando el tránsito de un modelo productivo cimentado en el crecimiento, la inversión y la producción, a otro basado en la prestación de servicios de mayor valor añadido y la calidad del empleo, en el cual las retribuciones salariales fuesen siempre proporcionales a las contribuciones de los trabajadores a la producción.

6. Referencias bibliográficas

- ARAGÓN, J. (2016): “Notas sobre una ¿una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo”, *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, nº 27, diciembre de 2016, pp. 11-22.
- AYALA-CAÑÓN, L. (2016): “Desigualdad estructural, crecimiento económico y redistribución ¿una nueva agenda?”, *Revista Española del Tercer Sector*, nº. 32, pp. 47-76.
- 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.
- BAUMOL, W. (1990): “Entrepreneurship: productive, unproductive and destructive”, *The Journal of Political Economy*, vol. 98, n. 5, pp. 893-921.
- BOYER, R. (2015): “Crecimiento, empleo y equidad: el nuevo papel del Estado”. En BÁRCENA, A. y PRADO, A. (edit.) (2015): *Neoestructuralismo y corrientes heterodoxas en América Latina y el Caribe a inicios del siglo XXI*, CEPAL (ONU), Santiago de Chile, pp. 299-324.
- CASADO-JUAN, F. (2015): “Aumentar el tamaño empresarial es fundamental para aumentar el empleo, la competitividad y la productividad”, *Boletín de Estudios Económicos*, vol. 70, nº 214, pp. 31-53.
- 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.
- DEGRYSE, C. (2016): *Digitalisation of the economies and its impact on labour markets*, ETUI Working Paper 2016.02, Brussels.
- DOSI, G.; FAGIOLO, G. & ROVENTINI, A. (2008): “Schumpeter meeting Keynes: a policy friendly model of endogenous growth and business cycles”, *LEM Working Paper Series*, nº 2008/21, Scuola Superiore Sant’Anna, Laboratory of Economics and Management (LEM), Pisa, pp. 1-34.
- DONCEL, L. (2018): “Y por los jóvenes, ¿quién se moviliza?”, *El País*, 25/03/2018.
- FEDERATION OF VETERINARIANS IN EUROPE (2015): *FVE Survey of the Veterinary*

- Profession in Europe*, Mirza & Nacey Research Ltd, Southdown House, Ford Arundel (West Sussex).
- GALINDO-MARTÍN, M.A.; MÉNDEZ-PICAZO, M.T.; CASTAÑO-MARTÍNEZ, M.S. (2016): “Crecimiento, progreso económico y emprendimiento”, *Journal of Innovation & Knowledge*, vol. 1, n° 1, enero-abril 2016, pp. 62-68.
- 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*, n° 38, 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*, Confederación Empresarial Veterinaria Española (adscrita a CEOE), pp. 1-86.
- 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*, vol. 36, n° 3, pp. 921-944.
- GUTIÉRREZ-ARAGÓN, Ó. (2019): *Informe sobre la situación socioeconómica y laboral del sector veterinario en España. Año 2018*, Confederación Empresarial Veterinaria Española (adscrita a CEOE), pp. 1-53.
- GUZMÁN, J. (2006): “El rol del entrepreneurship en el proceso del crecimiento económico”, *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 24, n° 2, pp. 361-387.
- GUZMÁN, J. y SANTOS, F. J. (2009): “Entrepreneurial structure from a regional perspective”. En GALINDO, M.A., GUZMÁN, J. y RIBEIRO, D. *Entrepreneurship and business: a regional perspective*, Springer, Berlin, pp. 51-75.
- GUZMÁN-ALFONSO, C.; SANTOS, F. J. y BARROSO-GONZÁLEZ, M.O. (2016): “Cooperativismo, factor empresarial y desarrollo económico propuesta de un modelo teórico de enlace”, *REVESCO: Revista de Estudios Cooperativos*, n° 122, pp. 110-134.
- HOLCOMBE, R.G. (2007): *Entrepreneurship and Economic Progress*, Routledge, New York.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (1997): “INEbase. Encuesta de servicios. Metodología”, INE, <https://bit.ly/2Fu4oID> (Consultado el 22/01/2019).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2012): “CNAE-2009”, INE, <https://bit.ly/2USvnxI> (Consultado el 22/01/2019).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2016): “INEbase. Estadística estructural de empresas: sector servicios. Informe metodológico estandarizado”, INE, <https://bit.ly/2uvXreF> (Consultado el 22/01/2019).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2019 a): “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/2OryxpL> (Consultado el 05/02/2019).

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2019b): “Clasificación Nacional de Actividades Económicas. CNAE”, <https://bit.ly/2ibdzfM> (Consultado el 22/01/2019).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2019c): “Estadística Estructural de Empresas: Sector Servicios. Encuesta anual de servicios. Series Históricas 2009-2017”, INE, <https://bit.ly/2KatEhj> (Consultado el 30/01/2019).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2019d): “Indicadores de confianza empresarial”, INE, <https://bit.ly/2TBw78Q> (Consultado el 02/02/2019).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2019e): “Encuestas de estructura salarial”, INE, <https://bit.ly/2snEY4b> (Consultado el 03/02/2019).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2019f): “Estadística de profesionales sanitarios colegiados”, INE, <https://bit.ly/2NU1SYy> (Consultado el 07/02/2019).
- JUHN, C.; MURPHY, K.M. & PIERCE, B. (1993): “Wage inequality and the rise in returns to skill”, *Journal of Political Economy*, vol. 101, n. 3, pp. 410-442.
- LÓPEZ-PROL, J. y PALAZUELOS, E. (2016): “Relación entre beneficios e inversión: crecimiento económico de España 1994-2007”, *Revista Problemas del Desarrollo*, vol. 185, n° 47, abril-junio 2016, pp. 111-136.
- LORENZO-GILSANZ, F. J. (2014): “Pobreza y exclusión social en España: consecuencias estructurales de nuestro modelo de crecimiento”, *Ehquidad, Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, n° 1, pp. 91-114.
- MARCOS, S. (2015): “A vueltas con la brecha salarial”, *Aedipe, Revista de la Asociación Española de Dirección de Personal*, n° 23, págs. 56-57.
- MARTÍNEZ-LÓPEZ, R. y NAVARRO-RUIZ, C. (2016): “Pobreza y privación material tras la crisis”, *Revista Española del Tercer Sector*, n° 32, pp. 107-139.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN y FORMACIÓN PROFESIONAL (2019): “Estadísticas e Informes Universitarios. Estadísticas Universitarias. Estadística de estudiantes. Series de estudiantes”, MECD, <https://bit.ly/2mUI5g0> (Consultado el 07/02/2019).
- MONTOYA-SUÁREZ, O. (2004): “Schumpeter, innovación y determinismo tecnológico”, *Scientia et Technica*, año 10, n° 25, pp. 209-213.
- MONTUSCHI, L. (2017): “Crecimiento económico, progreso social y felicidad”, *CEMA Working Papers*, Serie Documentos de Trabajo, n° 620, Universidad del Centro de Estudios Macroeconómicos de Argentina (UCEMA), pp 1-27.
- 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*, n° 1214.
- ROCHA-SÁNCHEZ, F. (2017): “La digitalización y el empleo decente en España. Retos y propuestas de actuación”. En MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2017): *El futuro del trabajo que queremos*, Conferencia Nacional Tripartita, Volumen II, pp. 259-274.
- SAGARDOY DE SIMÓN, I. y MERCADER-UGUINA, J.R. (2017): “Desarrollo de la robotización y justo reparto de la riqueza”. En MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2017): *El futuro del trabajo que queremos*, Conferencia Nacional Tripartita, Volumen II, pp. 123-133.

- 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.
- SCHUMPETER, J.A. (1911): *The theory of economic development: an inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle*, Harvard University Press, Cambridge (Massachusetts), 1934 edition.
- VARIAN, H.R. (1975): “Distributive justice, welfare economics and the theory of fairness”, *Philosophy and Public Affairs*, vol. 4, n. 3, pp. 223–247.
- VERGARA-TAMAYO, C.A y ORTIZ-MOTTA, D.C. (2016): “Desarrollo sostenible: enfoques desde las ciencias económicas”, *Apuntes Cenes*, vol. 35, nº 62, pp. 15-52.

Reproduced with permission of copyright owner.
Further reproduction prohibited without permission.