

INFORME SOCIOECONÓMICO Y LABORAL DEL SECTOR VETERINARIO EN ESPAÑA. EDICIÓN 2023

Dr. Óscar Gutiérrez Aragón • Dra. Ariadna Gassiot Melian



Centre adscrit a:



Departamento de Empresa

© Óscar Gutiérrez Aragón, Ariadna Gassiot Melian (2023)

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

DOI: <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.10974.61765>

INFORME SOCIOECONÓMICO Y LABORAL DEL SECTOR VETERINARIO EN ESPAÑA. EDICIÓN 2023.

Dr. Óscar Gutiérrez Aragón

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

Dra. Ariadna Gassiot Melian

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

RESUMEN

Coincidiendo con la mejoría sustancial y progresiva de las cifras macroeconómicas del país, el sector veterinario español experimenta a partir del año 2015, de forma muy especial en 2019 y, en menor medida, en 2020 y 2021, una progresiva recuperación en un gran número de sus indicadores económicos y financieros, muy deteriorados tras la crisis económica de 2008 y el incremento del tipo impositivo de IVA aplicable a sus servicios a partir de 2012. Los datos macro del sector de los últimos ejercicios analizados en este informe evidencian una gran fortaleza económica. Aun así, alguno de los indicadores relativos a la calidad del empleo, que sufrieron graves quebrantos durante la crisis económica, aún no han alcanzado la recuperación que sería deseable. La firma del primer Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios en el año 2020 sirvió para fijar y garantizar unos salarios mínimos a los empleados de las empresas veterinarias, ayudando a paliar algunas de las dificultades que se encontraban hasta entonces muchos jóvenes veterinarios para obtener un salario digno. Los resultados de los indicadores socioeconómicos de los dos primeros ejercicios en los que ha estado en vigor el convenio, los años 2020 y 2021, son esperanzadores, pues el salario medio en el sector se ha incrementado un 15,73% con respecto a 2019 (cifra muy por encima de la inflación anual de ambos periodos, que alcanzó el 6% acumulado), sin perjudicar al empleo total en el sector, que creció un 2,90% en términos generales y un 9,29% si se toma en consideración la cifra de personal remunerado equivalente a tiempo completo. Del mismo modo, siguieron creciendo indicadores como la cifra de negocio del sector (8,81% en dos años), el valor de la producción (29,58%), el valor añadido (5,06%) o la productividad en euros por persona ocupada (2,21%). La firma del segundo de los convenios colectivos de centros y servicios veterinarios en 2023, a falta de su publicación en el BOE (a fecha de publicación de este informe ese trámite no se había llevado a cabo), debe servir para fortalecer el avance hacia unas condiciones de trabajo más dignas de las personas que ejercen su profesión en el sector. Los incrementos salariales del 4,5%, 3,5% y 3% pactados para los años 2023, 2024 y 2025, respectivamente, así como otras mejoras de las condiciones laborales relacionadas con la supervisión del personal, las licencias retribuidas y las excedencias, la disponibilidad fuera del horario laboral en caso de emergencia o una nueva organización de la carrera profesional, han de permitir progresar hacia un escenario propenso para la optimización de los aspectos cualitativos del empleo veterinario, de forma que sea posible conseguir un desarrollo social y económico del sector más completo y consistente para sus trabajadores.

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

ABSTRACT

In 2015 the macroeconomic figures of Spain began to improve right after the crisis. Coinciding with this, the Spanish veterinary sector starts experiencing, mainly in 2019 and to a lesser extent in 2020 y 2021, a progressive and intense recovery in a large number of its economic and financial indicators which had been seriously deteriorated after the economic crisis of 2008 and the increase in the VAT tax rate applicable to its services from 2012. The macro data of the sector show great economic strength. Even so, some of the indicators related to the quality of employment, which suffered serious losses during the aforementioned period, have not yet reached the recovery that would be desirable. The signing in 2020 of the first Collective Agreement for Veterinary Companies and Veterinary Services, setting and guaranteeing minimum wages for employees of veterinary companies, should help alleviate many of the difficulties encountered by many young veterinarians in order to obtain a decent salary. The results of the socioeconomic indicators of the first two years in which the agreement has been in force, the years 2020 and 2021, are encouraging, since the average salary in the sector has increased by 15.73% compared to 2019 (above the annual inflation of both periods, which reached 6% accumulated), without harming total employment in the sector, which grew by 2.90% in general terms and by 9.29% the number of paid personnel equivalent to full time. Likewise, indicators such as the sector's turnover (8.81% in two years), the value of production (29.58%), added value (5.06%) or productivity in euros per employed person (2.21%) continued to grow. The signing of the second of the collective agreements for veterinary companies and veterinary services in 2023, in the absence of its publication in the BOE (as of the date of publication of this report, this procedure had not been carried out), should serve to strengthen progress towards more decent working conditions for people who practice their profession in the sector. The salary increases of 4.5%, 3.5% and 3% agreed for the years 2023, 2024 and 2025, respectively, as well as other improvements in working conditions related to staff supervision, paid leaves and leaves of absence, availability outside of working hours in case of emergency or a new organization of the professional career, must allow progress towards a scenario prone to the optimization of the qualitative aspects of veterinary employment, so that it is possible to achieve social and economic development of the most complete and consistent sector for its workers.

Keywords: Veterinary sector, collective agreement, professional motivation, labor market oversupply, professional health.

JEL: J31, L84, Y10

DOI: <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.10974.61765>

Cómo citar: Gutiérrez-Aragón, Ó. y Gassiot-Melian, A. (2023). *Informe socioeconómico y laboral del sector veterinario en España. Edición 2023*. Escuela Universitaria Mediterrani (Universidad de Girona). <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.10974.61765>

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DEL INFORME	5
2. MARCO TEÓRICO	10
3. METODOLOGÍA.....	17
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	19
4.1. Análisis de la evolución de las principales magnitudes económicas del sector veterinario (CNAE-2009) a partir de los datos de la Estadística Estructural de Empresas del Sector Servicios del Instituto Nacional de Estadística	21
4.2. Análisis de la evolución de otros indicadores sobre sector veterinario (CNAE-2009) aportadas por el Instituto Nacional de Estadística.....	33
4.3. Análisis sociodemográfico del sector veterinario	58
5. CONCLUSIONES	76
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84



Fotografía: Alexas Fotos (2015)¹

¹ Alexas Fotos (2015). Fondo gratuito Pixabay. <https://is.gd/QEdReK>

INFORME SOCIOECONÓMICO Y LABORAL DEL SECTOR VETERINARIO EN ESPAÑA. EDICIÓN 2023.

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DEL INFORME

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

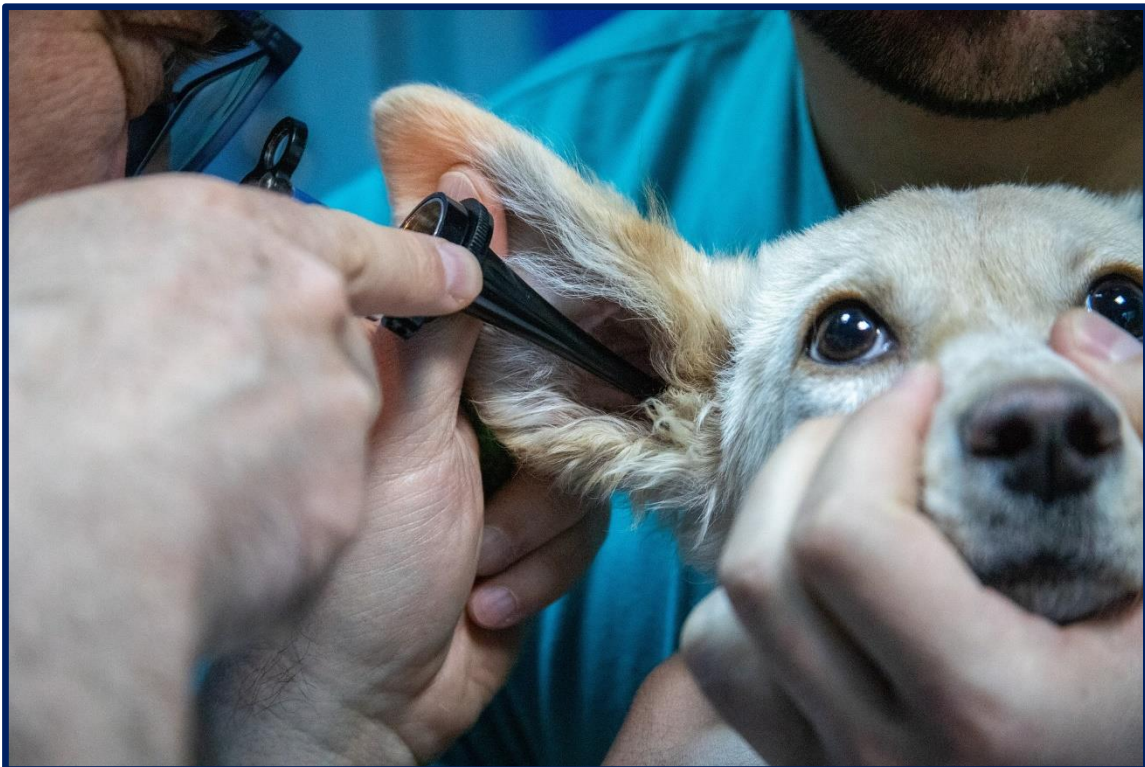
Al mismo tiempo que iban prosperando estas negociaciones, en la primavera de 2019, la CEVE encarga al Departamento de Empresa de la Escola Universitària Mediterrània de Barcelona, centro adscrito a la Universidad de Girona, la elaboración de un informe académico que pudiera documentar la situación socioeconómica y laboral del sector veterinario en España a partir de los datos más recientes proporcionados por fuentes oficiales, principalmente por el Instituto Nacional de Estadística. La intención de ambas instituciones es, a partir de entonces, sentar las bases para poder ir actualizando de forma periódica los contenidos de las bases de datos con el fin de elaborar anualmente un informe que permita analizar y seguir la evolución de sector a lo largo del tiempo. Otra de las ideas que subyace en la elaboración de esta serie de informes es que puedan disponer de ellos profesionales, académicos, administraciones y

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

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

público en general, para su empleo como herramienta de análisis, información, comunicación y toma de decisiones sobre el sector.

El presente informe es, pues, el sexto de los de la serie anual elaborada para la CEVE sobre la situación socioeconómica y laboral del sector veterinario y se elabora y se presenta en un escenario social marcado por el final de la situación de pandemia global de origen zoonótico generada por la COVID-19 (Granadillo, 2023; Linde, 2023), un escenario económico marcado por una alta inflación en los dos últimos ejercicios, a consecuencia de la situación geopolítica generada tras la guerra de Ucrania (Feás y Steinberg, 2022; Boscá *et al.*, 2023) y en torno a un contexto empresarial del sector veterinario que exhibe de forma evidente un ejemplo más de las clásicas disyuntivas entre crecimiento y desarrollo que han sido fuente de tradicional controversia y debate entre economistas de todas épocas y tendencias (Gutiérrez-Aragón y De-Godos-Díez, 2015; Gutiérrez-Aragón y Fondevila-Gascón, 2017; Gutiérrez-Aragón, Guillén-Pujadas y Fondevila-Gascón, 2022). Así, en este sector, al tiempo que comienza a producirse una progresiva recuperación en muchos de sus indicadores socioeconómicos y financieros a partir del año 2015, otros relacionados con la calidad del empleo continúan deteriorados (Gutiérrez-Aragón, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2022).



Fotografía: Mirkosajkov (2020)⁴

En anteriores informes se advertía sobre las perniciosas repercusiones que, sobre el sector en general y sobre el subsector de las clínicas veterinarias de animales de compañía en particular, tuvo el incremento del IVA veterinario al tipo general tras la reforma del año 2012⁵, señalando

⁴ Mirkosajkov (2020). Fondo gratuito. <https://is.gd/XoiHqC>

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

la escasa repercusión recaudatoria que tuvo esta medida y el enorme impacto negativo en una triple dimensión (económica, laboral y sanitaria) que provocó sobre el sector, apuntando, además, el potencial incremento recaudatorio que debería tener un eventual retorno del IVA al tipo reducido (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017; Gutiérrez-Aragón, 2019). Otros estudios apuntan que, además, esta medida fiscal debería contribuir a mejorar la viabilidad económica de las empresas y las condiciones sociolaborales de los trabajadores del sector veterinario (Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2020). El Gobierno al que dio paso la moción de censura de 2018 incluyó en el Programa de Estabilidad 2019-2022 que se presentó a la Unión Europea, como medida tributaria a aplicar, en principio, a partir de 2020 (aunque nunca llegó a entrar en vigor), la reducción al 10% del tipo de gravamen del IVA de los servicios veterinarios, al estimar que resultaba necesario adecuar la tributación de estos servicios a la misma que los medicamentos de uso veterinario (Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, 2019).

De hecho, la situación socioeconómica generada por la pandemia de COVID-19 terminó por dejar sin efecto este programa ya que, en la práctica, con la aprobación en abril de 2021 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia⁶, que traza la hoja de ruta para la próxima década en cuanto a la modernización de la economía española y la reconstrucción económica sólida tras la crisis de la COVID-19, y con el beneplácito concedido por la Unión Europea el 13 de julio de 2021 al Plan de Recuperación *NextGenerationEU*⁷ para España, estos planes han pasado a fijar y asentar las estrategias económicas, financieras y fiscales del país para los próximos años, por lo que parece extremadamente complejo que pueda aprobarse en breve una rebaja del IVA a los servicios veterinarios, pues en ambos planes se hace mención expresa a numerosos informes que señalan las numerosas carencias en el sistema fiscal español, entre las que se encontraría concretamente una baja recaudación por el IVA debido a un elevado uso de tipos reducidos. Aun así, se estima apropiado valorar muy positivamente la labor realizada en este sentido por la CEVE durante los años que siguieron al cambio de tipo impositivo, con el fin de lograr convencer al Gobierno de España y a los diferentes grupos parlamentarios sobre la necesidad de un retorno al tipo reducido del IVA de las actividades veterinarias de los animales de compañía, labor que seguramente no abandonará, considerando los beneficios sanitarios, sociales y económicos que traería esta medida.

Por otra parte, el escenario geopolítico y económico generado por la Guerra en Ucrania ha hecho aflorar un proceso inflacionario en Europa y en España de consecuencias inciertas, que en el sector veterinario se está caracterizando por una subida considerable de los precios de los productos veterinarios y una significativa contención en los de la prestación de los servicios (Bermejo, 2022; López-Sánchez, 2023). La combinación de los efectos económicos derivados de las dos crisis, la generada por la pandemia y la originada por la guerra y sus consecuencias, han producido un escenario político en el que los gobiernos están centrando sus esfuerzos normativos en tratar de contener principalmente los precios de la energía por encima de los de otros productos o servicios, como los veterinarios (Cruz-Peña, 2023).

Asumiendo las propuestas de investigación generadas por el referido contexto socioeconómico y realizando un análisis sistemático de series estadísticas obtenidas principalmente de las mencionadas fuentes oficiales, el principal objetivo de los informes anuales sobre la situación

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

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

del sector veterinario en España es permitir un análisis neutral de cifras, ratios, indicadores y datos del sector, advirtiendo en cada caso cuáles son las principales fortalezas y debilidades que este presenta, así como, sugiriendo, en la medida de lo posible, la manera de reforzar las primeras y las medidas que puedan permitir superar las segundas.

Por otra parte, debido a la singular composición demográfica del colectivo profesional del sector (conviven empleados masculinos de mayor edad con un porcentaje muy elevado de trabajadoras más jóvenes, existe un exceso de egresados y profesionales demandando trabajo en la especialidad clínica al tiempo que en otros campos profesionales no se logra cubrir los puestos que se ofertan), en el informe de este ejercicio se recogen los resultados de diversos trabajos académicos sobre diversos aspectos relacionados con el sector como la brecha salarial generacional, las motivaciones de los jóvenes universitarios para optar por cursar estudios veterinarios o las preferencias manifestadas por estudiantes y por profesionales en activo por las diferentes especialidades veterinarias (Federation of Veterinarians in Europe, 2015; Universum, 2017; Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018; Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid, 2017; Conferencia de Decanos y Decanas de Facultades de Veterinaria de España, 2019; Federation of Veterinarians in Europe, 2019; Gutiérrez-Aragón, 2020; Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2022).

El trabajo también reflexiona sobre cuál ha sido el importante papel del sector veterinario en la gestión sanitaria planteada por la reciente pandemia de COVID-19, así como su implicación dentro de los planes estratégicos diseñados a nivel de país y de forma global dentro de la conocida *“Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible”* (Organización de Naciones Unidas, 2015; Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, 2018), en el que la defensa y promoción de la salud individual y colectiva se contempla de manera transversal como una de las metas fundamentales en las políticas gubernamentales. En este campo, los estados deben invertir de forma eficiente en sistemas sanitarios adecuados, en los cuales el sector veterinario habrá de jugar un papel esencial en la defensa de la salud colectiva. En este sentido, el artículo 6.2.d de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias⁸, especifica que corresponde precisamente a los veterinarios el desarrollo de las técnicas necesarias para evitar los riesgos que en el hombre pueden producir la vida animal y sus enfermedades. Por otro lado, la *“Agenda 2030”* también tendrá repercusiones sobre el sector en el ámbito de la defensa de la igualdad entre géneros, tanto en los aspectos laborales como en los salariales, y en aspectos relacionados con el crecimiento económico del sector, en el sentido que debiera procurarse en el futuro un mejor reparto de las plusvalías que se generan entre todos los partícipes de ese crecimiento, especialmente mediante la creación puestos de trabajo mejor remunerados para los jóvenes profesionales que en la actualidad.

Para la consecución de los objetivos del informe, este se estructura en seis partes. Tras esta introducción, se desarrolla el marco teórico de la investigación. A continuación, se expone la metodología empleada en la elaboración del informe, explicando las razones por las que se ha utilizado cada fuente concreta de datos (la mayor parte de ellas, sobre todo las secundarias, de

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

carácter oficial o público), con el fin de que estos fuesen fiables en relación con la consecución de los objetivos del presente trabajo. Tras ello, se realiza de forma efectiva el análisis de resultados, examinando a tal efecto la evolución de diversos indicadores socioeconómicos y financieros relativos a la actividad veterinaria, así como su afectación a los resultados económicos y al empleo en el sector. Finalmente, se cierra la investigación con las conclusiones del estudio y la bibliografía empleada.

2. MARCO TEÓRICO

Las situaciones de contracción y crisis económica no afectan por igual a todos los sectores productivos ni acaban deteriorando de similar modo a las economías de los diferentes territorios (Gutiérrez-Aragón *et al.*, 2016; Gutiérrez-Aragón, Fondevila-Gascón y Mir-Bernal, 2019; Lázaro-Marcé, Gutiérrez-Aragón y Fondevila-Gascón, 2021; Guillén-Pujadas *et al.*, 2023). En este aspecto, el sector veterinario español, debido a su particular estructura, marcada por una gran fragmentación empresarial, padece las crisis económicas o las subidas impositivas generales y específicas, con más profundidad que otros sectores, por lo que resulta habitual el deterioro de sus cifras de facturación y empleo cuando acontecen circunstancias de este tipo, tal y como sucedió tras la crisis económica de 2008 y, principalmente, tras el cambio impositivo que incrementó el IVA a los servicios veterinarios a animales de compañía (Gutiérrez-Aragón, 2019; Gutiérrez-Aragón, 2020). En todo caso, a partir de 2015, y muy especialmente coincidiendo con la mejora económica del país, el sector veterinario ha experimentado una progresiva recuperación en un gran número de sus indicadores como el valor añadido, la cifra de facturación, la producción, el excedente bruto de explotación, las compras o la cifra de inversión (Gutiérrez-Aragón, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2022). De hecho, existen proyecciones estadísticas sobre el sector que señalan que, a nivel mundial, será uno de los segmentos minoristas que obtengan mayores tasas de crecimiento hasta 2030 (Morgan Stanley, 2022; Renub Research, 2022). En España, en la actualidad, ya es un sector que los inversores ven como refugio seguro ante la volatilidad de otros mercados, precisamente gracias a esas previsiones de crecimiento sostenido y estable (Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC, 2023).

Sin embargo, otros índices relativos a la calidad del empleo como el número de trabajadores eventuales han seguido creciendo a pesar de la recuperación económica. Así mismo, el salario medio disminuyó notablemente al inicio de la crisis, llegando a ser en muchos ejercicios uno de los más bajos del conjunto de actividades del país. En este escenario sociolaboral se firmó el primer Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios⁹ por la organización patronal del sector, la Confederación Empresarial Veterinaria Española (CEVE), y los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT, con el fin de garantizar unos mínimos salariales y laborales para un colectivo que, hasta entonces, no disponía de ellos, contribuyendo a ayudar a empresarios y trabajadores a tener una perspectiva positiva de sus relaciones laborales, al combatir la competencia desleal, las malas prácticas y el intrusismo (CincoDías; 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2022). Así, la mejora de la competitividad de las empresas, en vez de basarse en el ajuste a la baja de las retribuciones a la fuerza laboral que había sido habitual antes de la firma del convenio, debería pasar por alcanzar los objetivos de viabilidad ajustando los ratios de rentabilidad mediante una coherente política de precios de los servicios que se ofertan (Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC; 2020 a; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2022).

La firma y posterior publicación en el Boletín Oficial del Estado del segundo Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios, que se producirá en los últimos meses de 2023, deberá

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

servir para fortalecer el avance propio de las negociaciones colectivas consolidadas hacia unas condiciones de trabajo más dignas, combatiendo las situaciones de precariedad laboral y proporcionando herramientas útiles para ayudar a ajustar de un modo más fácil el escenario laboral a las realidades cambiantes del sector y de las empresas (Ríos-Velada, 2021; Merino-Segovia, 2022; Martín, 2023). La moderna negociación colectiva trata de dar solución a las demandas, dilemas y conflictos que pueden surgir entre empresarios y trabajadores, con el fin de mejorar la productividad, el bienestar ocupacional, la protección social y la responsabilidad social corporativa (Garnero, Rycx y Terraz, 2020; Lurie, 2020; Marin, 2020; Rossu, 2021). De la misma manera, tratan de combatir las causas que en algunos sectores pudieran conducir a la existencia de brechas salariales de género, explorando todas aquellas medidas que sirvan para apuntalar la igualdad en este sentido (Koskinen-Sandberg, Törnroos y Kohvakka, 2018; Bosch y Barit, 2020; Proctor-Thomson, Donnelly y Parker, 2021; Valiente, 2021). Bajo estas premisas, el segundo Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios para los años 2023, 2024 y 2025, ha pactado, entre otras cosas, unos incrementos salariales para el personal del sector del 4,5%, 3,5% y 3% para cada uno de estos tres ejercicios, respectivamente, incluyendo una bonificación extra en caso de que la inflación supere el 11% y ha establecido mejoras en la supervisión del personal que se encuentre en estas circunstancias, en el capítulo de licencias retribuidas y excedencias, en la disponibilidad fuera del horario laboral en caso de emergencia y en la carrera profesional, al reducirse de 5 a 4 años la antigüedad mínima para solicitar el acceso, ampliando de 5 a 8 años el periodo máximo a considerar para el reconocimiento de las acciones formativas (Animal's Health, 2023; Martín, 2023; Pintado, 2023).

En este mismo sentido, cabe recordar que, ya el primer Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios firmado en 2020 significaba un considerable avance para el sector en materia de relaciones laborales, pues contemplaba aspectos tan novedosos y necesarios como la desconexión digital de los empleados fuera de su jornada de trabajo (entendida como como un derecho, no como una obligación), la conciliación de la vida familiar, la evaluación de riesgos psicosociales presentes en cada puesto de trabajo (en todo caso diferenciando entre hombres y mujeres, en función de sus diversas condiciones físicas y biológicas) o el registro digital de la jornada de trabajo (Barrios-Baudor, 2020; San-Martín-Rodríguez, 2020; Arrieta-Ildiákez, 2021; Fernández-Collados, 2021; Goerlich-Peset, 2021; Martín-Muñoz, 2021; Poquet-Catala, 2021; Llorens-Espada, 2022; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2022). En todo caso, la existencia de un crecimiento indiscutible en términos cuantitativos del sector, tal y como apuntan los indicadores relativos a la producción (Instituto Nacional de Estadística, 2023 c), si se mantiene en el futuro, debería permitir aplicar los sucesivos convenios colectivos en un escenario que resulte propenso para la mejora de los aspectos cualitativos del empleo, de forma que sea posible conseguir un desarrollo social y económico del sector más completo y consistente para sus trabajadores en todos sus aspectos (Gutiérrez-Aragón, 2020; Hernández-Armenteros y Pérez-García, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2022).

En este sentido, cabe tener presente que uno de los más graves problemas con los que se ha de enfrentar la profesión desde hace un par de décadas es el que tiene relación con la salud mental de los veterinarios españoles, que tienen una propensión por encima de la media poblacional a abandonar la profesión o sufrir trastornos psicológicos como ansiedad, estrés o depresión (López-Sánchez, 2019; Guijarro, 2021; Ochoa, 2022). Además, varios estudios recientes, realizados en Estados Unidos, Australia, Noruega, Países Bajos, España y Reino Unido, han revelado que la tasa de suicidio entre los veterinarios es mayor que la que tiene la

población general, debido a la existencia de malas condiciones laborales, bajos salarios y a un exceso de presión en el trabajo diario, derivado de una exposición continua al sufrimiento de seres vivos y la tensión por tener que salvar al animal enfermo (Tomasi *et al.*, 2019; Calvo, 2020; García-Flores, 2021; Legido, 2021; Ortuño-Vidal, 2023). En el caso español, además, han sido factores determinantes en este sentido, por un lado, la falta de regulación colectiva en el sector de las clínicas, que podría derivar en incumplimiento de contratos (la existencia de un convenio viene a paliar esta carencia), y, por otro, un exceso de egresados, que permite cubrir con rapidez una renuncia a un puesto de trabajo, lo que incrementa la inseguridad y la presión laboral (López-Sánchez, 2019; Guijarro, 2021). A nivel global se ha podido determinar que las principales causas de abandono prematuro de la práctica veterinaria se generan, en su mayor parte, en la existencia de experiencias negativas relacionadas con un mal equilibrio entre la vida personal y laboral, una carga de trabajo excesiva, unos recursos laborales insuficientes, una remuneración mejorable y la percepción de falta de apoyo del empleador (Sonneveld *et al.*, 2023). En España el porcentaje de veterinarios que se plantea abandonar la profesión (44%), o que, al menos, ha pensado en ello en alguna ocasión (80%), es elevado, y, en la mayor parte de las ocasiones, se fundamenta en unos altos niveles de estrés, agotamiento y *síndrome de burnout* (CM Research, 2022; López-Sánchez, 2022). El conocimiento en profundidad de esta problemática, tanto por parte del propio personal veterinario, como de las instituciones y empresas implicadas, resulta esencial con el fin de diseñar e implementar estrategias de prevención que puedan mejorar la vida profesional de los trabajadores del sector, así como la imagen y valoración que de ellos tienen las administraciones públicas y la sociedad general (Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid, 2017; Tomasi *et al.*, 2019).

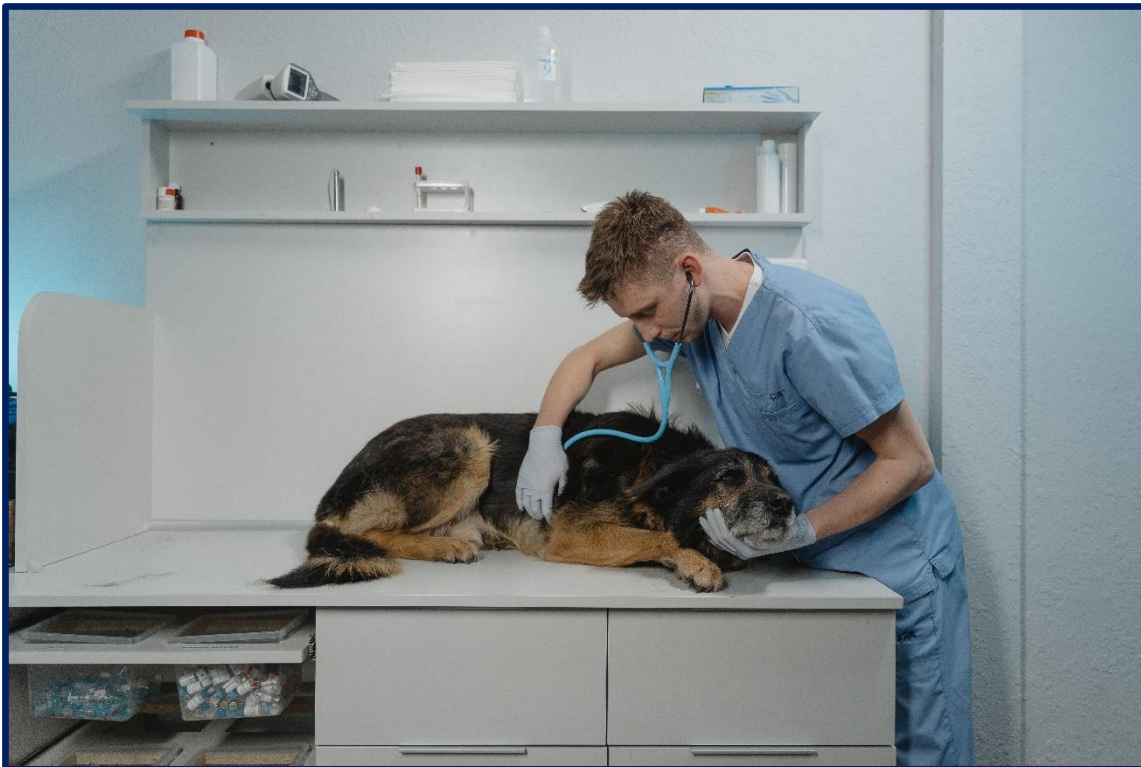
Por otra parte, tal y como se acaba de apuntar, una cuestión que el sector debería afrontar en el corto plazo es el exceso de oferta del mercado laboral veterinario, que se da de manera especial en la especialidad de clínica de pequeños animales, existiendo a un mismo tiempo otros campos profesionales en los que no se llegan a cubrir las plazas que se ofertan (Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid, 2017; Conferencia de Decanos y Decanas de Facultades de Veterinaria de España, 2019). En la resolución de este problema han de implicarse tanto los responsables patronales del sector y los colegios veterinarios como las propias universidades, para que la generación de egresados se corresponda con la dimensión y necesidades del sector (Gutiérrez-Aragón, 2019; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2022; Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC, 2023). Conviene tener en cuenta que los egresados veterinarios son, dentro del área de ciencias de la salud, los que, tras cuatro años desde la graduación, exhiben unas de las cifras más bajas de porcentaje de afiliación a la Seguridad Social (muy alejadas, por ejemplo, de las de enfermería, farmacia o medicina) y el porcentaje más bajo de correspondencia entre el título obtenido y el empleo que desempeñan (Fundación Conocimiento y Desarrollo, 2023). Así mismo, la tasa de idoneidad de los titulados veterinarios (porcentaje de egresados que se titulan en el tiempo teórico previsto) es inferior al 20%, con todo lo que ello implica en cuanto a la infrutilización del tiempo, recursos y costes de la educación (Álvarez, 2023).

En cualquier caso, esta cuestión parece tener una compleja resolución, vinculada con diversas variables que atañen al contexto en que los jóvenes universitarios escogen cursar estudios veterinarios, como las motivaciones que les mueven a estudiar, sus expectativas salariales y laborales o sus preferencias personales hacia una u otra especialidad concreta (Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid, 2017; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021; Gutiérrez-Aragón y

Gassiot-Melian, 2022). En este sentido, no cabe duda que la retribución ha de tener un papel destacado y relevante en la creación y el incremento de la tasa de empleo digno, tal y como se advierte en el objetivo número 8 de la “*Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible*” (Organización de Naciones Unidas, 2015; Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, 2018). Por ello, resulta muy conveniente, al elaborar planes de estudios, tener en consideración que las expectativas salariales y laborales futuras de los estudiantes han de contemplarse en su diseño primigenio, de modo que estas sean sostenibles una vez que se incorporen a la actividad profesional (Anta-Callersten, Martín-Rodrigo y Núñez-Partido, 2020).

En este contexto, se ha venido produciendo un significativo cambio de perfil del alumnado que cursa estudios universitarios de veterinaria, afectando en igual medida a la composición demográfica de la profesión a medida que los egresados se incorporan al mercado laboral (Ministerio de Universidades, 2023 a; Ministerio de Universidades, 2023 b). Así, se ha pasado de una estructura laboral mayoritariamente masculina, procedente del mundo rural y más afín a los campos profesionales relacionados con la producción animal y de alimentos, a un perfil eminentemente femenino, originario del ámbito urbano y orientado a la especialidad clínica, sobre todo la relativa a los pequeños animales (Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid, 2017; Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021). La feminización de la profesión veterinaria, similar a la producida en el resto de las profesiones sanitarias, es un hecho muy relevante del mercado laboral español de las últimas décadas, aunque ha venido asociado a diferentes barreras (principalmente la dificultad de conciliación laboral y familiar) (Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2022). En 2023, las mujeres constituyen ya el 77,50% de las personas matriculadas en veterinaria, conformando, además, según datos del año precedente, el 77,54% de personas egresadas y el 69,70% de profesionales colegiados menores de 45 años (Instituto Nacional de Estadística, 2023 f; Ministerio de Universidades, 2023 a; Ministerio de Universidades, 2023 b). En la última década, el acceso a la profesión de las sucesivas promociones de egresados veterinarios, en su mayor parte mujeres, se ha producido con unas condiciones salariales y laborales deterioradas principalmente para las cohortes de trabajadores a las que pertenecen los grupos de edad más jóvenes (Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020). Este escenario se conforma de esta manera como propicio para que se pueda producir una brecha salarial de género, aunque, sin embargo, los datos parecen acreditar que la brecha salarial que existe sin ninguna duda en el sector veterinario español no se origina en el género, sino en la edad, y se debe en gran medida a que el mayor número de profesionales veterinarias son jóvenes y han accedido más recientemente a la profesión, en peores condiciones laborales y salariales (Confederación Empresarial Veterinaria Española, 2018; Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018; Gutiérrez-Aragón, 2019; Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020). Los estudios académicos realizados sobre la existencia de una posible brecha salarial de género revelan la existencia de una correlación significativa del nivel salarial con la edad, la parcialidad en los contratos, el nivel de estudios y el tamaño empresarial (Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2022). Ante estas circunstancias, un proceso estable de negociación colectiva ha de contribuir a tratar de evitar que las referidas diferencias salariales perduren en el tiempo, alejando al sector de la consecución de una efectiva igualdad, uno de los objetivos básicos pretendidos por la implantación de la “*Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible*” a nivel global (Organización de Naciones Unidas, 2015; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2022).

Por último, resulta procedente una breve reflexión sobre la situación del sector veterinario tras la pandemia de COVID-19, de la que, sin duda, salió fortalecido, al tener que optimizar muchas de las políticas empresariales y de los procedimientos que se llevan a cabo de forma habitual en la profesión, sobre todo los relativos a los aspectos tecnológicos y de comunicación (CM Research, 2020; CM Research, 2021). Otro aspecto positivo fue el efecto catalizador que ha tenido en favor del incremento del número de mascotas en España (Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC; 2022). Así, ya existen animales de compañía en más del 43% de los hogares españoles, con un estatus que se asemeja al de ser un miembro más de la familia que al de un simple animal que vive en la casa, convirtiendo a las mascotas en un importante pilar social, por su compañía fiel y desinteresada para quienes conviven con ellos o por formar parte de determinados proyectos de terapia o asistencia a personas que lo requieren (Fédération Européenne de l'Industrie des Aliments pour Animaux Familiers, 2022; Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC, 2023).



Fotografía: Miroshnichenko (2020)¹⁰

En definitiva, no cabe duda de que el profesional veterinario, por su formación académica, su experiencia y las atribuciones legales que le son conferidas, siempre ha tenido encomendada una gran responsabilidad en la lucha y erradicación de enfermedades epizooticas y zoonóticas, tanto las endémicas como las emergentes, todas ellas responsables de altos costes sociales y económicos (Sánchez-López *et al.*, 2018; Thal y Mettenleiter, 2023). Debido a la globalización y la generalización de los movimientos migratorios desde zonas rurales a urbanas, gracias al flujo internacional de bienes, personas y animales, algunas de estas enfermedades, como la COVID-19, se extienden con gran facilidad por todo el planeta, por lo que, tanto por su repercusión sanitaria como por las secuelas que producen a nivel económico, resulta muy recomendable

¹⁰ Miroshnichenko, T. (2020). Fondo gratuito Pexels. <https://is.gd/gKEniO>

que las administraciones públicas inviertan todo lo que sea procedente en equipos y recursos humanos para que los servicios médicos y veterinarios puedan cooperar estrechamente con el fin de proteger la salud pública y sea más factible poder prevenir este tipo de crisis sanitarias (Fernández-Buendía, 2020; Libera *et al.*, 2022).

En este sentido, cobra especial importancia la defensa y protección de un sector veterinario fuerte y saneado, sobre todo si se tiene en cuenta que, desde diferentes administraciones públicas, partiendo de la doctrina de organismos internacionales de reconocido crédito, existe una apuesta firme por implantar modelos globales de desarrollo sostenible, en los que los aspectos sanitarios y los relacionados con la salud desempeñan un papel básico y fundamental (Rosenberg, 2021; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2022). Así, por ejemplo, la Organización de Naciones Unidas aprobó en 2015, la referida “*Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible*”, en la que invita a los países miembros a diseñar planes estratégicos para conseguir un futuro sostenible para toda la sociedad basados en 17 objetivos globales interconectados para lograr un futuro mejor y más sostenible a nivel global, entre los que se encuentra la necesidad de garantizar una vida sana y promover el bienestar (Organización de Naciones Unidas, 2015). En este ámbito, la profesión veterinaria resultará fundamental en la lucha por la erradicación de una gran variedad de enfermedades y abordar los problemas de salud que se deriven de ello (Barrantes-Jiménez, Chacón-Jiménez y Arias-Andrés, 2022; Urbizu-González *et al.*, 2023). Este es precisamente el contexto en el que se enmarca la iniciativa *One Health* (Una Sola Salud), que ambiciona proteger de manera conjunta la salud humana, la animal y la ambiental a través del esfuerzo colaborativo de múltiples disciplinas a nivel local, nacional y global, por lo que el control de las enfermedades zoonóticas es uno de sus componentes fundamentales (American Veterinary Medical Association, 2008; Powell, 2016; Martín-Díaz, 2017; Thal y Mettenleiter, 2023).

En el caso concreto de los planes diseñados en España a partir de la “*Agenda 2030*”, la salud pública ocupa un papel central en ellos y debe ser contemplada de forma transversal en todas las políticas, entendiendo que la salud de las personas es un bien a alcanzar por el valor que representa en sí mismo y como un medio para alcanzar otros objetivos, por lo que no sólo es necesario actuar en la prevención, sino también en la promoción de la salud individual y colectiva en entornos lo más saludables posibles (Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, 2018). Por ello, resulta fundamental, por ejemplo, incidir en la gran importancia de la tenencia responsable de animales, que ha de implicar un mayor compromiso de los propietarios hacia su salud, en un escenario en el que un incremento adecuado del número de visitas al veterinario sirva para redundar en una mejora de la salud colectiva (Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC, 2022). Por otro lado, la promoción de la colaboración interdisciplinar entre todos los actores comprometidos en la garantía y mantenimiento de la salud de personas, animales y medio ambiente, basándose en una cooperación activa en la que cada parte realice sus aportaciones desde su especialización, establece un marco de intervenciones concertadas conjuntamente en los ámbitos veterinario y médico en el que la profesión veterinaria ha de poder aportar ítems tan importantes como la experiencia para hacer frente a epidemias animales, las habilidades para realizar vigilancia de la vida silvestre, la vigilancia y fomento de la producción sostenible de alimentos de origen animal, la prevención de zoonosis o la atención al bienestar de los animales de granja (Briones-Dieste, Bezos-Garrido y Álvarez-Sánchez, 2020; Ferri y Lloyd-Evans, 2021). No cabe duda, pues, que, en la defensa de esa salud colectiva, el papel a desempeñar por la profesión y el sector

veterinario resulta fundamental (Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2022). De hecho, los veterinarios y las veterinarias son profesionales médicos de alta cualificación con acceso a equipos, medicamentos y capacidades de tratamiento, cuyas capacidades deben aprovecharse en la protección de la salud pública, tanto en los tiempos de crisis como en los periodos de una más relativa normalidad sanitaria, por lo que resulta de gran relevancia social identificar las áreas en las que la profesión veterinaria puede aportar su experiencia, conocimientos y recursos para la mejora de la salud colectiva y la preparación de unas más rápidas respuestas apropiadas ante futuras crisis sanitarias (Nieuwland y Meijboom, 2019; Holmquist *et al.*, 2021; Smith *et al.*, 2022).

3. METODOLOGÍA

El presente trabajo aborda su estudio de resultados a través de la triangulación metodológica, al estimarse que solo con la aplicación y combinación de varias metodologías es posible obtener una visión completa y más profunda del tema objeto de estudio (Alabart-Algueró, Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021; Gutiérrez-Aragón, Gassiot-Melian y Alabart-Algueró, 2021; Fondevila-Gascón *et al.*, 2022; Gutiérrez-Aragón, Alcaraz-Espriu y Solano-Tatché, 2022; Gutiérrez-Aragón *et al.*, 2022; Gutiérrez-Aragón, Gassiot-Melian y Nebot-López, 2022; Solano-Tatché y Gutiérrez-Aragón, 2022; Fondevila-Gascón *et al.*, 2023; Gutiérrez-Aragón, Gassiot-Melian y Martín-Guerrero, 2023). Con objeto de poder contar con cifras fiables de los diversos indicadores utilizados en la elaboración del presente informe ha sido necesario el empleo de técnicas cuantitativas de recogida de datos centrada sobre todo en fuentes secundarias, con el fin de llevar a cabo, en primer término, un análisis descriptivo de la situación del sector veterinario. Así, para el análisis de diversos indicadores y variables de tipo sectorial se ha optado por la utilización de datos procedentes de los informes elaborados periódicamente por la asociación empresarial *Veterindustria*. La utilidad de esta información viene determinada por el hecho de que este organismo es el encargado, por un lado, de establecer las métricas de referencia en su mercado, y por otro, de elaborar los informes, análisis, estadísticas y herramientas de consultoría que se derivan a partir de dichas métricas.



Fotografía: Alexas Fotos (2018)¹¹

Para el estudio de los indicadores y variables de tipo sectorial se ha analizado la evolución de las series temporales históricas aportadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en la Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009) relativa al CNAE 75 (actividades veterinarias), que

¹¹ Alexas Fotos (2018). Fondo gratuito Pixabay. <https://is.gd/UKQdm2>

incluye las actividades correspondientes a los epígrafes del Impuesto de Actividades Económicas E945 (consultas y clínicas veterinarias), P013 (veterinarios) y P024 (auxiliares y ayudantes en veterinaria). Hay que tener en cuenta que, de acuerdo con el Sistema Estadístico Europeo, el Instituto Nacional de Estadística ha implementado, a partir del ejercicio 2018, una nueva aplicación práctica del concepto estadístico de empresa para el cálculo de las estadísticas estructurales de empresas, que afecta sólo a las unidades legales que forman parte de grupos empresariales. En este sentido, en general, los resultados estadísticos no son estrictamente comparables a los de años precedentes (afectaría aproximadamente al 3,1% del total de empresas de todos los sectores), pero en el sector veterinario, debido a su estructura empresarial, se hace prácticamente imperceptible esta diferencia. Del Instituto Nacional de Estadística también se han utilizado los datos aportados sobre las series estadísticas de profesionales sanitarios colegiados y las relativas a la enseñanza universitaria en España. Estas últimas se han completado con datos de las series de estudiantes del Ministerio de Universidades.

Para el análisis de otras variables e indicadores recogidos en el informe, como la brecha salarial generacional, las motivaciones de los jóvenes universitarios para optar por cursar estudios veterinarios o las preferencias manifestadas por estudiantes y por profesionales en activo por las diferentes especialidades veterinarias se han utilizado diversas fuentes de origen primario, como son los trabajos académicos precedentes sobre el sector realizados por el mismo Grupo de Investigación que ha elaborado el presente informe (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017; Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018; Gutiérrez-Aragón, 2019; Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020; Gutiérrez-Aragón, 2020; Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2022), así como diversas fuentes secundarias seleccionadas entre muchas de las investigaciones relativas al tema objeto de estudio (Federation of Veterinarians in Europe, 2015; Universum, 2017; Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid, 2017; Conferencia de Decanos y Decanas de Facultades de Veterinaria de España, 2019; Federation of Veterinarians in Europe, 2019; Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC, 2022; Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC, 2023).

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

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

La Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009) tiene como objetivo el establecer un conjunto jerarquizado de actividades económicas con el fin de poder ser utilizado para favorecer a implementar estadísticas nacionales que puedan ser diferenciadas de acuerdo con las actividades establecidas y clasificar unidades estadísticas y entidades según la actividad económica ejercida (Instituto Nacional de Estadística, 2023 a). El epígrafe 75 del CNAE 2009 recoge las actividades veterinarias, que comprenden la realización de actividades de control y cuidados médicos dispensados a animales de compañía o animales de granja. Estas actividades las realizan veterinarios titulados en centros sanitarios veterinarios, así como en visitas a establecimientos agropecuarios, perreras o a domicilio, en consultas y salas de operaciones o en otros lugares. Comprende también las actividades de los auxiliares de veterinaria u otro personal de apoyo en veterinaria, las actividades clínico-patológicas y otras actividades diagnósticas relacionadas con los animales y los servicios de ambulancia para animales. Este epígrafe no comprende el alojamiento de animales de granja sin prestación de asistencia sanitaria, esquila de ovejas, servicios de control del ganado, su conducción, pasturaje, castración de aves de corral, actividades relacionadas con la inseminación artificial, y alojamiento de animales de compañía sin prestación de asistencia sanitaria (Instituto Nacional de Estadística, 2012).

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

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Facturación nacional	751,18	736,41	795,99	866,74	908,04	938,68	1.007,02	1.044,46	1.093,00	1.187,00
Variación anual facturación sector		-1,97%	8,09%	8,89%	4,76%	3,37%	7,28%	3,72%	4,65%	8,60%
Variación acumulada sector		-1,97%	5,97%	15,38%	20,88%	24,96%	34,06%	39,04%	45,50%	58,02%

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

Fuente: Veterindustria (2012-2021)

Aplicando este marco metodológico, se puede inferir que la facturación del mercado de sanidad y nutrición animal en España (tabla 1) se ha incrementado un 58,02% desde 2012 a

2021 (Veterindustria, 2012-2021) con un crecimiento más o menos sostenido en el periodo 2014-2021 (media del 6,17%), justo tras la bajada del año 2013, causada por la subida del IVA a los productos y servicios veterinarios a animales de compañía (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017), que en ese mismo año sufrieron una notable caída del 9,48% (ver tabla 2).

Considerando el porcentaje que representan las ventas de productos de sanidad y nutrición animal a los animales de compañía respecto al total de productos de sanidad y nutrición animal como aquel que puede ofrecer una visión más realista del peso económico de la actividad veterinaria de los animales de compañía, se puede estimar el volumen de negocio de esta actividad al evaluarla dentro del conjunto de la actividad veterinaria. Dentro del sector veterinario una media del 26,76% de la facturación entre los años 2012 y 2021 corresponde a los animales de compañía. Dentro de esta cifra de facturación, casi el 99% corresponde a perros y gatos. Procediendo de idéntico modo, la facturación del sector referida a animales de renta mantuvo una media del 73,24% de la facturación total en ese mismo periodo.

Bajo estos parámetros, la recuperación de la facturación en este mercado a animales de compañía en el periodo 2014-2021 (tabla 2), con una media anual de un 10,67% de media y acumulando un incremento del 103,11% en el periodo 2012-2021, ha sido notablemente más grande que la de animales de renta (tabla 3), con una media anual de crecimiento del 4,55% en el periodo 2014-2021 y un crecimiento acumulado del 43,14% en el periodo 2012-2021.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Facturación anim. de compañía	186,35	168,69	191,55	213,37	227,48	258,49	280,59	299,15	330,20	378,49
Variación anual anim. compañía		-9,48%	13,55%	11,39%	6,61%	13,63%	8,55%	6,61%	10,38%	14,62%
Variación acum. anim. compañía		-9,48%	2,79%	14,50%	22,07%	38,71%	50,57%	60,53%	77,19%	103,11%
Peso relativo anim. compañía	24,81%	22,91%	24,06%	24,62%	25,05%	27,54%	27,86%	28,64%	30,21%	31,89%

Tabla 2: Facturación del mercado de sanidad y nutrición animal referida a animales de compañía (millones de euros)
Fuente: Veterindustria (2012-2021)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Facturación anim. de renta	564,83	567,72	604,44	653,37	680,56	680,19	726,43	745,31	762,8	808,51
Variación anual anim. de renta		0,51%	6,47%	8,10%	4,16%	-0,05%	6,80%	2,60%	2,35%	5,99%
Variación acum. anim. de renta		0,51%	7,01%	15,68%	20,49%	20,42%	28,61%	31,95%	35,05%	43,14%
Peso relativo anim. de renta	75,19%	77,09%	75,94%	75,38%	74,95%	72,46%	72,14%	71,36%	69,79%	68,11%

Tabla 3: Facturación del mercado de sanidad y nutrición animal referida a animales de renta (millones de euros)
Fuente: Veterindustria (2012-2021)

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

Cifra de negocio

Según apunta el Instituto Nacional de Estadística (2016), la cifra o volumen de negocios de un sector comprende el total de los importes facturados por todas las empresas del mismo durante el período de referencia por las ventas de bienes y servicios suministrados a terceros, considerando tanto los realizados directamente cada empresa como los procedentes de eventuales subcontrataciones, incluyendo los impuestos y tasas que gravan los bienes o servicios facturados por la unidad (excepto el IVA) y las cargas repercutidas a los clientes (transporte, envases, etc.), aunque se facturen por separado, pero deduciendo los descuentos sobre ventas por pronto pago, las devoluciones de ventas o el valor de envases devueltos, así como los rappels sobre las ventas. Las cifras de negocio o de facturación del sector veterinario según los datos anuales aportados por el Instituto Nacional de Estadística (2023 c) son muy similares a los proporcionados por Veterindustria (con las diferencias lógicas derivadas de las metodologías aplicadas para su obtención) y siguen un comportamiento similar (tabla 4, figura 1). Según estos datos la facturación del sector veterinario se ha incrementado un 119,35% desde 2011 a 2020, siendo el peor de los ejercicios el 2013 con una caída del 5,22% y los años 2015 y 2019 los mejores de la serie con incrementos del 25,31% y el 23,65%, respectivamente.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Facturación total sector	720.785	683.194	707.988	887.179	969.693	994.440	1.162.200	1.437.102	1.602.974	1.559.224
Variación anual facturación		-5,22%	3,63%	25,31%	9,30%	2,55%	16,87%	23,65%	11,54%	-2,73%
Variación acumulada		-5,22%	-1,78%	23,09%	34,53%	37,97%	61,24%	99,38%	122,39%	116,32%
Peso del sector anim. de renta*	75,19%	77,09%	75,94%	75,38%	74,95%	72,46%	72,14%	71,36%	69,79%	68,11%
Factur. estimada anim. renta	541.958	526.674	537.646	668.756	726.785	720.571	838.372	1.025.516	1.118.709	1.061.987
Variación anual		-2,82%	2,08%	24,39%	8,68%	-0,85%	16,35%	22,32%	9,09%	-5,07%
Variación acumulada		-2,82%	-0,80%	23,40%	34,10%	32,96%	54,69%	89,22%	106,42%	95,95%
Peso sector anim. de compañía*	24,81%	22,91%	24,06%	24,62%	25,05%	27,54%	27,86%	28,64%	30,21%	31,89%
Factur. estimada anim. de compañía	178.827	156.520	170.342	218.423	242.908	273.869	323.828	411.586	484.265	497.237
Variación anual		-12,47%	8,83%	28,23%	11,21%	12,75%	18,24%	27,10%	17,66%	2,68%
Variación acumulada		-12,47%	-4,74%	22,14%	35,83%	53,15%	81,08%	130,16%	170,80%	178,05%

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

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c), (*) Veterindustria (2012-2021)

Analizando los datos desglosados por subsectores, el relativo a los animales de renta incrementó su facturación un 95,95% desde 2012 a 2021, a pesar de haber sufrido constantes caídas hasta el ejercicio 2014, derivadas probablemente de la crisis económica, y remontando de una manera muy notable a partir del año 2015 con un crecimiento anual medio del 10,70% (produciéndose un leve descenso de la facturación en el ejercicio 2017 y uno mayor en 2021, derivado probablemente de la caída productiva que supuso la pandemia de COVID-19 en muchos sectores económicos). En cuanto al subsector de animales de compañía, el incremento de la cifra de negocio en el periodo 2012-2021 es muy grande, de un 178,05%, a pesar de la notable caída del 12,47% sufrida en 2013, justo tras la aplicación de la subida del tipo de gravamen del IVA a sus servicios en el año 2012. El promedio de crecimiento de la facturación desde 2014 a 2021 ha sido un 15,84%. En cualquier caso, a pesar de que las cifras se pueden considerar bastante buenas para los dos subsectores en el periodo analizado, parece que el subsector de animales de compañía en general se comporta de un modo más dinámico que el de animales de renta.

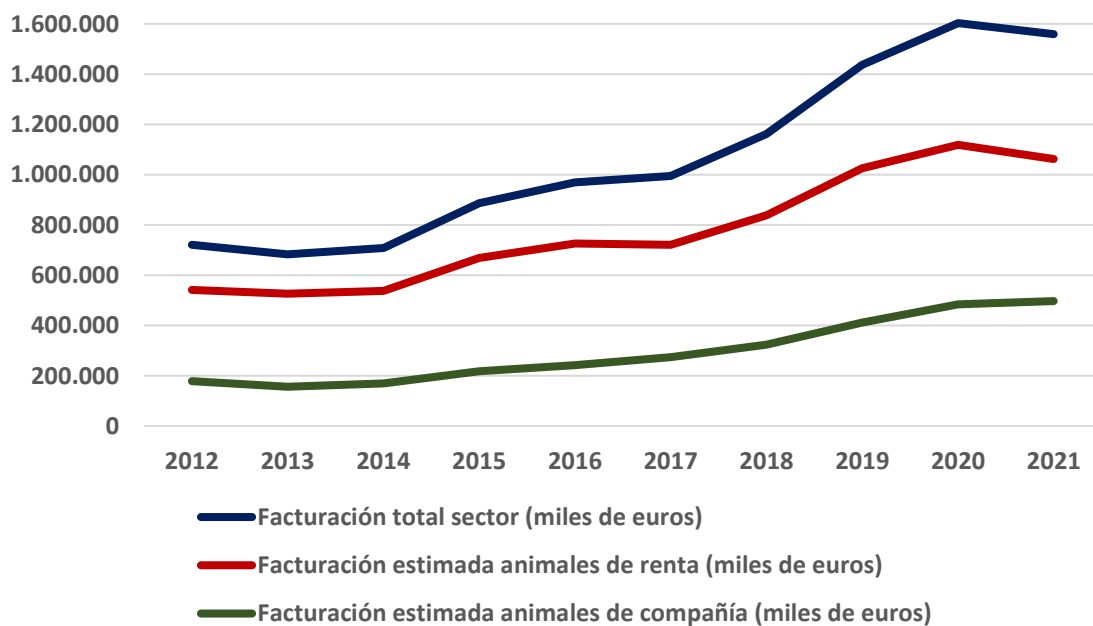


Fig. 1. Facturación (miles de euros) total sector, de animales de renta y de animales de compañía. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c), Veterindustria (2012-2021)

Valor añadido a coste de los factores

El valor añadido bruto a coste de los factores equivale a los ingresos brutos procedentes de las actividades de explotación tras el ajuste por subvenciones de explotación e impuestos indirectos y se calcula a partir de la cifra de negocios o valor de la producción, más la producción capitalizada, más otros ingresos de explotación (incluidas las subvenciones de explotación), más o menos la variación de existencias, menos las compras de bienes y servicios, menos otros impuestos sobre los productos vinculados al volumen de negocio pero no deducibles, menos los impuestos y tasas ligados a la producción (Instituto Nacional de Estadística, 2016). Es este un indicador de gran trascendencia en cada sector económico pues

indica su aportación al conjunto de la economía nacional, es decir, el valor del conjunto de bienes y servicios aportados por cada sector durante un periodo de tiempo concreto, descontando los impuestos indirectos y los consumos intermedios (bienes necesarios para la prestación de los servicios o la elaboración de otros bienes).

El valor añadido del sector (tabla 5, Fig. 2) alcanzó los 719,69 millones de euros en 2021, lo cual significa un incremento del 125,26% desde el año 2012, a pesar de los decrementos padecidos en la época de crisis económica hasta 2014. Es de significar el incremento del 27,65% en un solo año en 2015 y del 33,46% en 2019. Utilizando los valores facilitados por Veterindustria para ponderar el peso de los dos subsectores, el relativo a los animales de renta incrementó su valor añadido un 104,05% desde 2012 a 2021, sufriendo también constantes desplomes hasta el ejercicio 2014, y remontando significativamente a partir del año 2015 en el que alcanzó un crecimiento del 26,71%. También fue muy importante el crecimiento del 32,02% del año 2019. Sin embargo, en 2021 sufrió un leve descenso del 0,52%. El subsector de los animales de compañía, por su parte, se venía comportando relativamente bien en la época de la crisis de 2008, pero la subida del IVA en 2012 provocó una notable caída del 15,25% sufrida en 2013, de la que posteriormente se ha recuperado con gran fortaleza, con un crecimiento medio del 17,15% desde 2014, hasta alcanzar un 189,54% de incremento en el periodo 2012-2021. Al igual que con el indicador referente a la facturación, el subsector de animales de compañía con relación al valor añadido ha tenido un comportamiento mejor que el de animales de renta, tanto en los años de crisis como en los ejercicios de la recuperación económica, lo cual es un indicativo de una mayor flexibilidad y adaptación a las circunstancias cambiantes del entorno.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Valor añadido total sector	319.496	293.238	299.909	382.848	392.190	444.035	513.010	684.654	706.064	719.693
Variación anual		-8,22%	2,27%	27,65%	2,44%	13,22%	15,53%	33,46%	3,13%	1,93%
Variación acumulada		-8,22%	-6,13%	19,83%	22,75%	38,98%	60,57%	114,29%	120,99%	125,26%
Valor añadido anim. de renta	240.229	226.057	227.751	288.591	293.946	321.748	370.068	488.569	492.759	490.183
Variación anual		-5,90%	0,75%	26,71%	1,86%	9,46%	15,02%	32,02%	0,86%	-0,52%
Variación acumulada		-5,90%	-5,19%	20,13%	22,36%	33,93%	54,05%	103,38%	105,12%	104,05%
Valor añadido anim. compañía	79.267	67.181	72.158	94.257	98.244	122.287	142.942	196.085	213.305	229.510
Variación anual		-15,25%	7,41%	30,63%	4,23%	24,47%	16,89%	37,18%	8,78%	7,60%
Variación acumulada		-15,25%	-8,97%	18,91%	23,94%	54,27%	80,33%	147,37%	169,10%	189,54%

Tabla 5: Valor añadido a precios de mercado (miles de euros) total sector, animales de renta y animales de compañía. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c), Veterindustria (2012-2021)

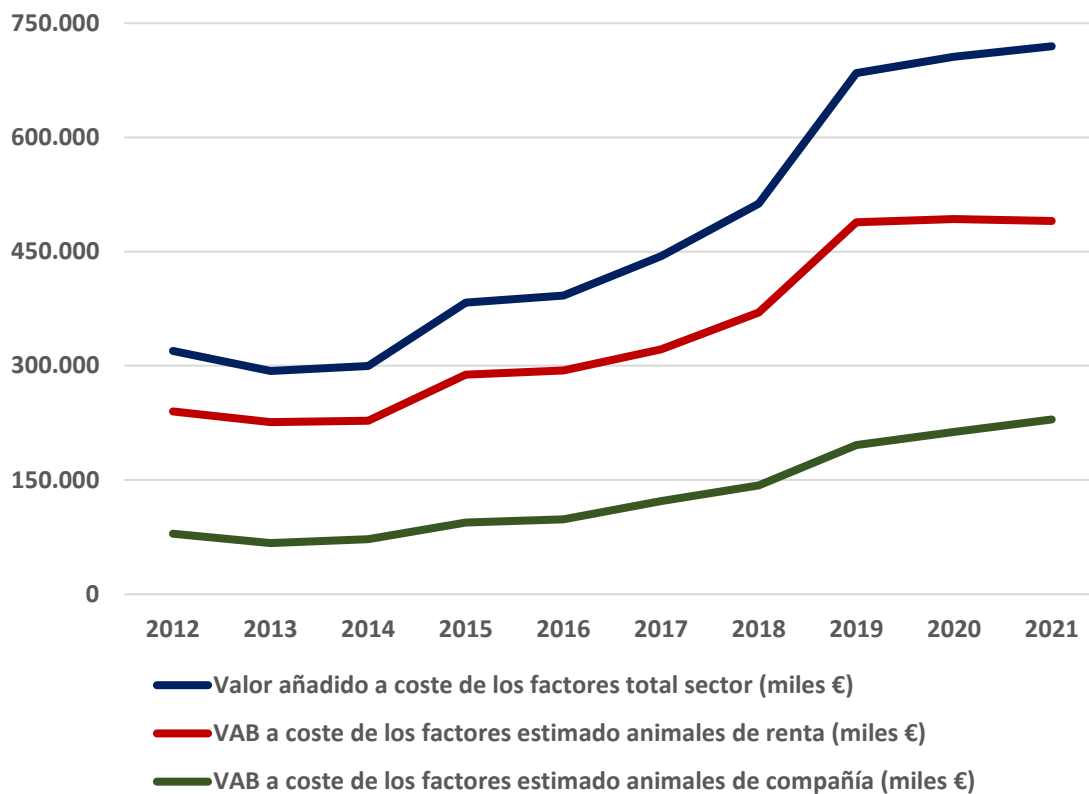


Fig. 2. Valor añadido a precios de mercado (miles de euros) total sector, animales de renta y animales de compañía. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c), Veterindustria (2012-2021)

Valor de la producción

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

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Valor de la producción	579.699	562.812	569.975	639.265	705.505	726.062	843.873	1.079.490	1.320.070	1.416.408
Variación anual		-2,91%	1,27%	12,16%	10,36%	2,91%	16,23%	27,92%	22,29%	7,30%
Variación acumulada		-2,91%	-1,68%	10,28%	21,70%	25,25%	45,57%	86,22%	127,72%	144,34%

Tabla 6: Valor de la producción total del sector (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

El valor de la producción del sector veterinario (tabla 6, Fig. 3) superó los 1.416 millones de euros en 2021, un 144,34% más que el año 2012, con un notable incremento del 27,92% en el ejercicio 2019 y de un 22,29% en 2020 (ya había crecido un 16,23% en 2018). Este indicador ha seguido una senda bastante estable, tanto durante la crisis económica como posteriormente, con leves caídas hasta 2013 y un incremento medio del 14,17% entre los años 2015 y 2021. El crecimiento acumulado del periodo analizado, puesto que el país se encontraba inmerso en un entorno de baja inflación, puede ser indicativo tanto de un aumento de la producción en términos reales como de un incremento de los precios por motivos artificiales (p.e. la subida de los impuestos indirectos en el caso de los servicios veterinarios a animales de compañía).

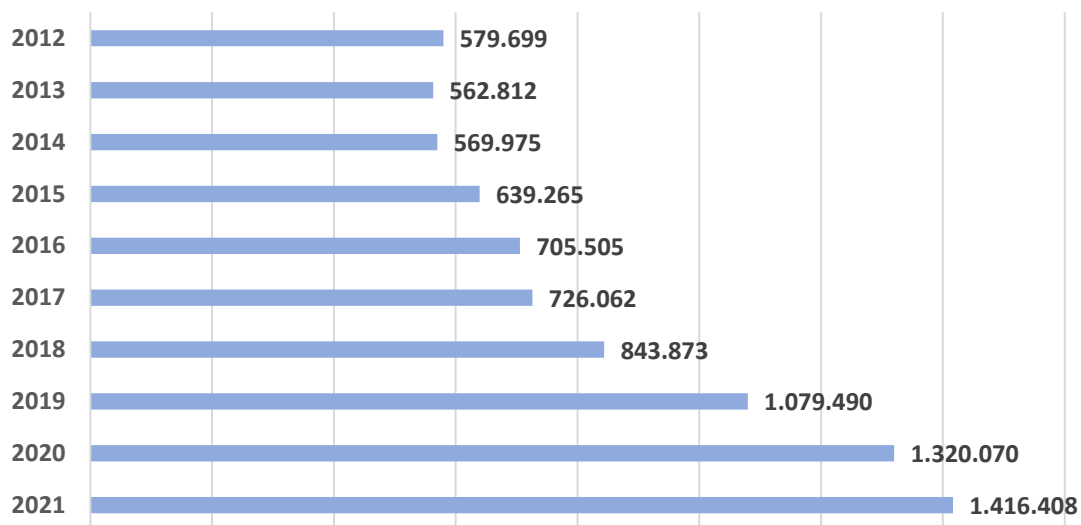


Fig. 3. Valor de la producción total del sector (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

Excedente bruto de explotación

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

La tendencia que este indicador mostraba en el periodo de la crisis económica que comenzó en 2008 era claramente bajista (caídas entre el 3% y el 7% anual), pero el incremento del IVA a final de 2012 provocó un decremento muy notable de casi un 21% en un solo ejercicio, el 2013

(tabla 7, Fig. 4). A partir de esa fecha comienza una recuperación de este índice, con unas mejoras espectaculares sólo en un ejercicio del 50,27% en 2015 y del 57,84% en 2019, lo cual ha producido un incremento acumulado del 117,64% en el periodo 2012-2021, señalando la fortaleza económica del sector. No obstante, los ejercicios correspondientes a 2020 y 2021 han arrojado descensos importantes de este indicador, que pueden estar relacionados con los ajustes financieros que hubo que realizar tras la declaración de la pandemia de COVID-19, por lo que será un indicador al que haya que prestar especial atención en su evolución durante los siguientes ejercicios.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Excedente bruto de explotación	140.281	110.936	125.131	188.031	177.670	196.836	227.703	359.399	347.969	305.310
Variación anual		-20,92%	12,80%	50,27%	-5,51%	10,79%	15,68%	57,84%	-3,18%	-12,26%
Variación acumulada		-20,92%	-10,80%	34,04%	26,65%	40,32%	62,32%	156,20%	148,05%	117,64%

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

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

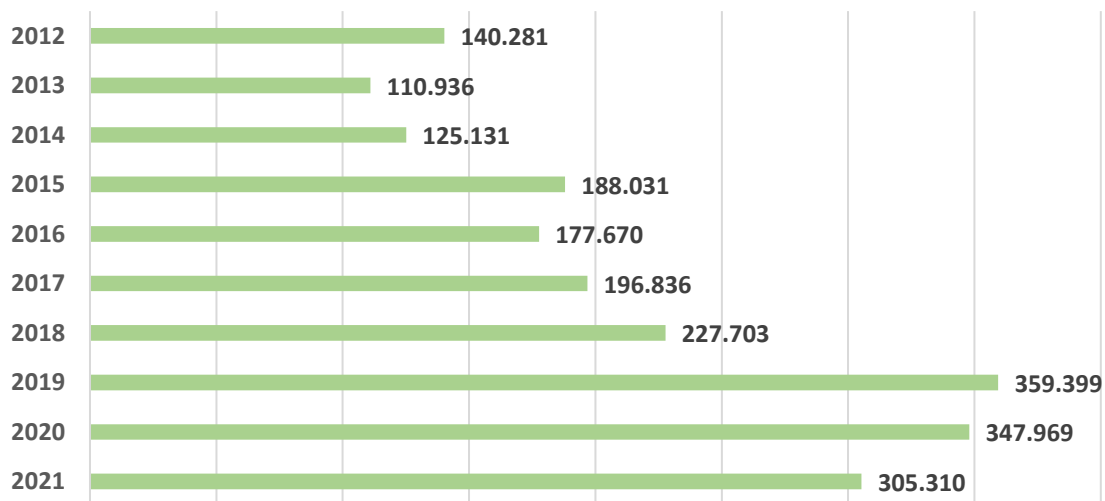


Fig. 4. Excedente bruto de explotación (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

Total de compras de bienes y servicios

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

Es este un indicador que ha combinado leves decrementos (2013 y 2017) con incrementos de cierta consideración en los ejercicios 2015, 2016, 2018, 2019 y 2020 (22,15%, 14,92%, 16,96%, 16,49% y 22,69%, respectivamente). El descenso notable de este indicador en el año 2021, relacionado probablemente con el incremento sustancial de los gastos de personal del mismo periodo (que, evidentemente, detrae parte del potencial de compra de las empresas de este sector), acaba dejando el incremento acumulado en el periodo 2012-2021 en un 107,25%, con un promedio de crecimiento anual del 9,07% (tabla 8, Fig. 5). Cabe recordar, en este sentido, que en el acumulado de 2010 a 2014 se produjo un leve decremento del 0,25%. El gran crecimiento de las compras a partir de 2015 es parejo a la evolución positiva ya advertida en otros indicadores como la facturación o el excedente bruto de explotación y que tiene su explicación en un incremento sustancial en ese periodo de la actividad del sector. Resulta evidente que, si existe un crecimiento en las ventas, ha de darse un incremento homogéneo en las compras de las mercaderías necesarias para desarrollar la actividad que le es propia, salvo que sea necesario emplear esos fondos en otras aplicaciones, como el pago de salarios, tal y como se ha apuntado.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total compras bienes y servicios	411.338	401.362	421.286	514.587	591.377	569.368	665.921	775.724	951.706	852.495
Variación anual		-2,43%	4,96%	22,15%	14,92%	-3,72%	16,96%	16,49%	22,69%	-10,42%
Variación acumulada		-2,43%	2,42%	25,10%	43,77%	38,42%	61,89%	88,59%	131,37%	107,25%

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

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

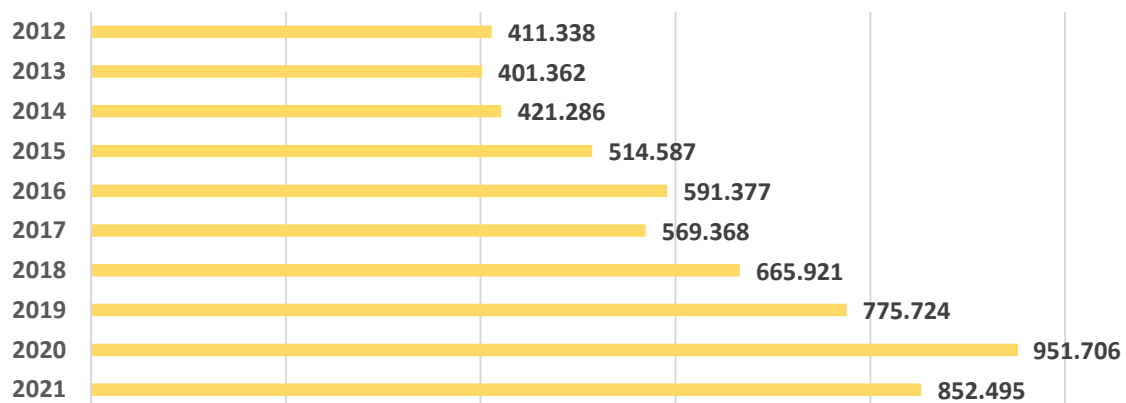


Fig. 5. Total de compras de bienes y servicios (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

Inversión en activos materiales

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

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

Este índice tiende a evolucionar de un modo muy similar al de los indicadores de confianza empresarial, ya que, obviamente, cuando estos son optimistas, los empresarios están dispuestos o motivados a incrementar la inversión en sus negocios. Cabe recordar que estos últimos tienen el objetivo de conocer en un momento determinado la visión que tienen los responsables de los establecimientos sobre la situación y expectativas de sus negocios. En el periodo 2012-2021 este indicador se había incrementado un 25,17% (Instituto Nacional de Estadística, 2022 d), como consecuencia probable de la mejora general de la macroeconomía del país. La pandemia de COVID-19 en 2020 y la subsiguiente paralización de la actividad económica y empresarial le hizo retrotraerse a valores similares a los que tenía en 2012, aunque se recuperó con fuerza en 2021, a costa del aumento del consumo de las familias. Así, tras dos leves decrementos en 2018 y 2019 del 1,11% y del 2,09%, respectivamente, este indicador se hundió un 19,53% en el ejercicio 2020, para recuperarse un 23,21% en 2021.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Inversión activos materiales	23.941	29.615	30.783	48.787	40.142	47.261	46.411	59.601	55.523	56.136
Variación anual		23,70%	3,94%	58,49%	-17,72%	17,73%	-1,80%	28,42%	-6,84%	1,10%
Variación acumulada		23,70%	28,58%	103,78%	67,67%	97,41%	93,86%	148,95%	131,92%	134,48%

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

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

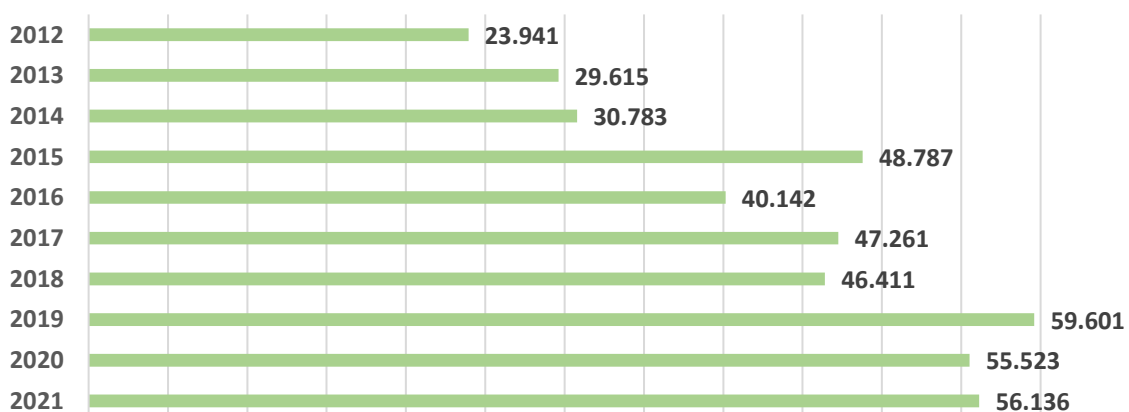


Fig. 6. Inversión en activos materiales (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

A la par que mejoraba este indicador en el periodo indicado, la inversión en activos materiales del sector veterinario creció un 134,48% entre 2012 y 2021 (tabla 9, Fig. 6). En este espacio de tiempo, el mejor año fue el 2015, con un incremento especialmente notable (58,49%) y el peor

el 2016 con una caída de la inversión del 17,72%. En 2019 también se produjo un incremento significativo de la inversión, que alcanzó el 28,42%. En este contexto, resulta necesario recordar que, en la época en que la crisis era más profunda, la inversión decreció de forma constante (casi un 33% entre 2009 y 2012). Como no podía ser de otra forma, ante un panorama económico muy negativo, los empresarios del sector veterinario (como otros tantos) retrasaron o cancelaron inversiones que no eran estrictamente necesarias.

Gastos de personal

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

El sector veterinario se ha caracterizado tradicionalmente por estar bastante fragmentado o atomizado, con un número notablemente grande de empresas unipersonales o de muy pocos empleados, con los que, por la naturaleza de la actividad, se ha solido tener cierto grado de familiaridad y confianza, provocando que el empleador tenga cierta inclinación a mantener el empleo de sus subordinados. Por todo ello, los gastos en los que se incurre en esta partida han tendido a tener cierta estabilidad, tanto a nivel de empresa como del total del sector, en las épocas económicamente malas y a incrementarse a medida que la actividad crece y resulta necesario contratar más trabajadores. Así, en el periodo 2011-2014, marcado por una profunda crisis económica, los gastos de personal del sector veterinario se mantuvieron prácticamente constantes (con un ligero descenso del 6,26%), para comenzar, a partir de 2015, un rápido crecimiento acumulado de un 137,09% en siete ejercicios (tabla 10, Fig. 7), derivado del incremento de la ocupación o contratación en el sector y de las subidas salariales que ha implicado la firma del primer Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios¹² en 2020 (tabla 11).

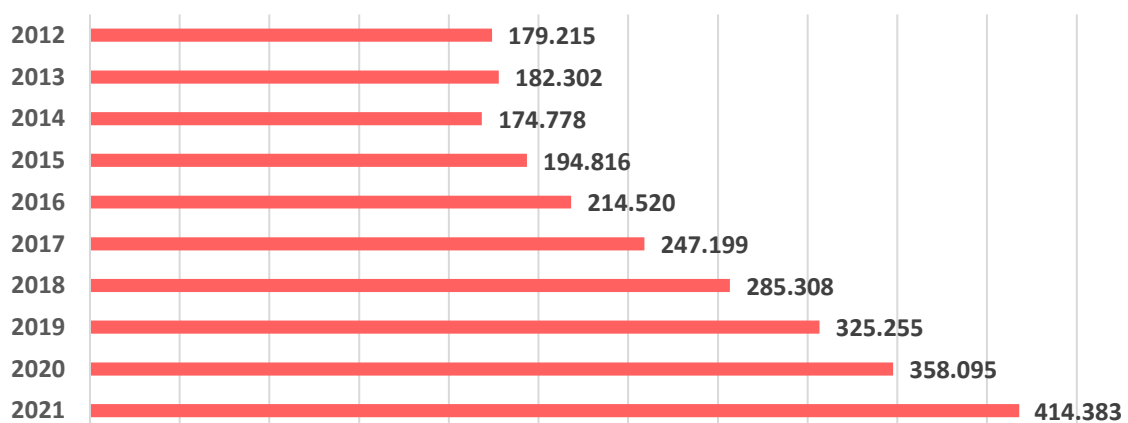


Fig. 7. Gastos de personal (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

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

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Gastos de personal	179.215	182.302	174.778	194.816	214.520	247.199	285.308	325.255	358.095	414.383
Variación anual		1,72%	-4,13%	11,46%	10,11%	15,23%	15,42%	14,00%	10,10%	15,72%
Variación acumulada		1,72%	-2,48%	8,71%	19,70%	37,93%	59,20%	81,49%	99,81%	131,22%

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

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

Personal ocupado, remunerado y no remunerado

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

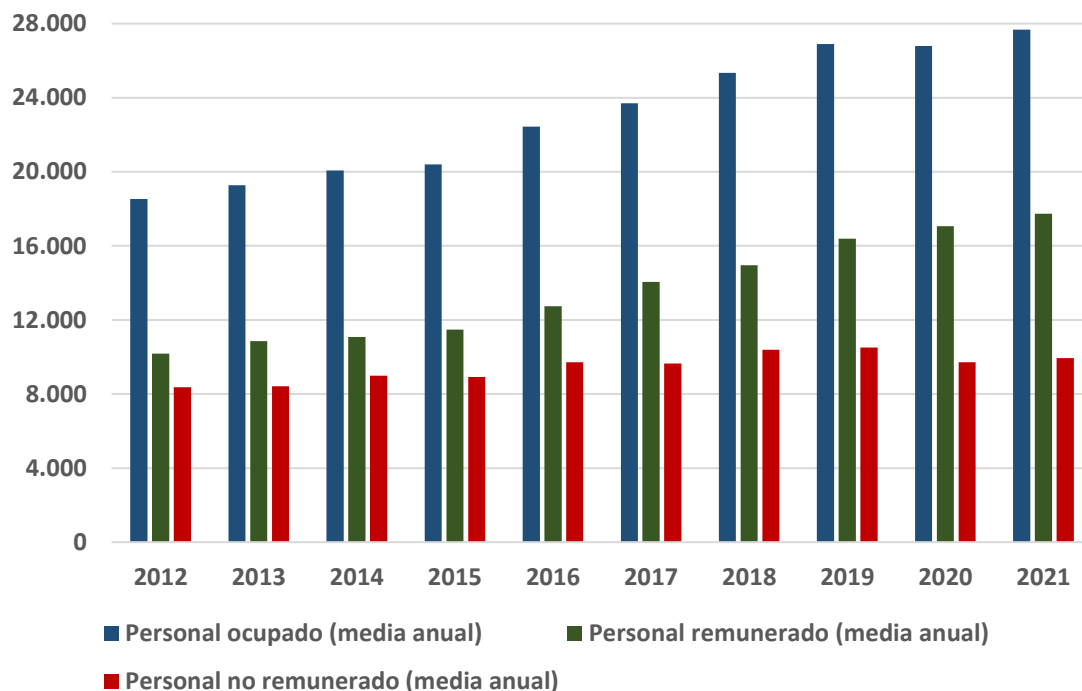


Fig. 8. Personal ocupado, remunerado y no remunerado. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

El personal ocupado del sector ha crecido de una manera constante en el periodo analizado, de una manera moderada en el periodo de la crisis económica y de forma más sólida a partir de 2014, alcanzando un 49,31% de incremento global (tabla 11, Fig. 8). Es muy interesante el incremento acumulado del 74,34% del personal remunerado del sector en el periodo 2012-2021, que se ha producido de una forma bastante errática con aumentos notables de la contratación en 2016, 2017 y 2019. El incremento del personal no remunerado, que en parte puede deberse al aumento del número de empresas, no ha sido tan significativo, pero sí ha alcanzado una cifra de cierta consideración (18,83% de crecimiento en el periodo 2012-2021), incluso a pesar de que en los ejercicios 2015, 2017 y 2020 este indicador sufrió descensos de diversa consideración.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Personal ocupado (media anual)	18.535	19.273	20.065	20.392	22.445	23.696	25.347	26.897	26.785	27.674
Variación anual		3,98%	4,11%	1,63%	10,07%	5,57%	6,97%	6,12%	-0,42%	3,32%
Variación acumulada		3,98%	8,25%	10,02%	21,10%	27,84%	36,75%	45,11%	44,51%	49,31%
Pers. remunerado (media anual)	10.176	10.860	11.083	11.477	12.736	14.056	14.958	16.383	17.064	17.741
Variación anual		6,72%	2,05%	3,55%	10,97%	10,36%	6,42%	9,53%	4,16%	3,97%
Variación acumulada		6,72%	8,91%	12,78%	25,16%	38,13%	46,99%	61,00%	67,69%	74,34%
Pers. no remunerado (media anual)	8.359	8.413	8.982	8.915	9.709	9.640	10.389	10.514	9.721	9.933
Variación anual		0,65%	6,76%	-0,75%	8,91%	-0,71%	7,77%	1,20%	-7,54%	2,18%
Variación acumulada		0,65%	7,45%	6,65%	16,15%	15,32%	24,29%	25,78%	16,29%	18,83%

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

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

Otro modo bastante preciso de medir el empleo en el sector es a partir de los datos ofrecidos por la información trimestral de mercado de trabajo del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Uno de esos datos es el número de afiliados a la Seguridad Social para cada colectivo de empleo en la fecha final de cada trimestre. Con los datos referidos al último trimestre del cada año, que en concreto muestra la afiliación en fecha de 31 de diciembre (tabla 12, Fig. 9), se puede observar que, aunque similares a los ofrecidos en media anual por el Instituto Nacional de Estadística (tabla 11), son ligeramente superiores a estos, lo cual pudiera ser indicativo de que en el sector existe una leve estacionalidad (hay que tener en cuenta que el dato ofrecido del número de veterinarios afiliados a la Seguridad Social siempre viene referido al mismo trimestre del año y a la misma fecha concreta). En todo caso, la diferencia es tan leve (la media a lo largo del periodo analizado es del 4,70%), que, aunque

se pueda producir cierta estacionalidad periódica, no tiene gran relevancia en cuanto a su afectación a la temporalidad del empleo. En este sentido, se puede decir que el empleo en el sector disfruta de una gran calidad en cuanto a su estabilidad en el tiempo.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Afiliados a la Seg. Soc.	19.596	20.117	21.139	22.478	23.858	24.930	25.875	26.968	27.520	28.974
Variación anual		2,66%	5,08%	6,33%	6,14%	4,49%	3,79%	4,22%	2,05%	5,28%
Variación acumulada		2,66%	7,87%	14,71%	21,75%	27,22%	32,04%	37,62%	40,44%	47,86%

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

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (2023)

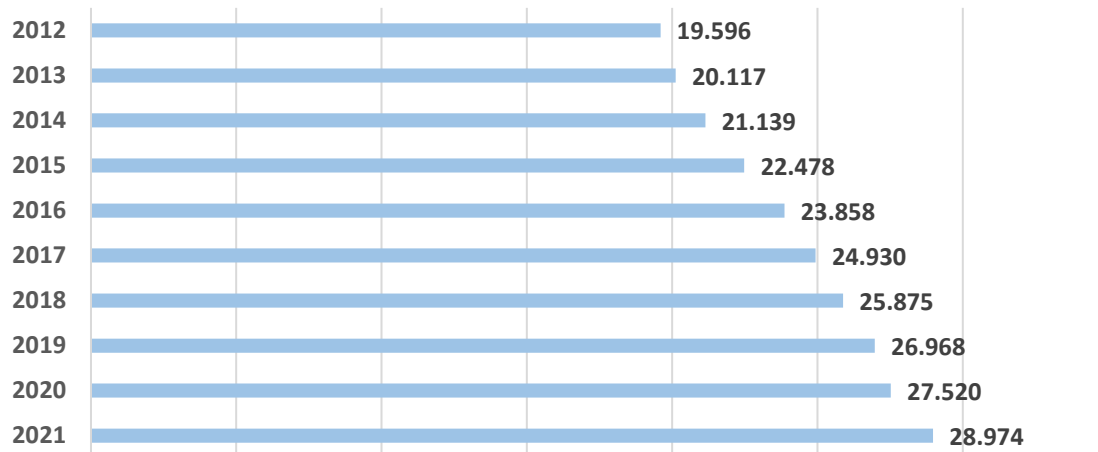


Fig. 9. Número de veterinarios afiliados a la Seguridad Social en el cuarto trimestre de cada año (fecha de recogida del dato: 31 de diciembre). Observatorio de las Ocupaciones del SEPE.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (2023)

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

Analizando la evolución de este indicador en los años que el Instituto Nacional de Estadística ofrece los datos, se puede observar cómo, entre los ejercicios 2015 y 2021, se ha producido un incremento del 52,51% del personal remunerado equivalente a tiempo completo en el sector

veterinario (tabla 13), lo cual es una muestra más, en la línea a las apuntadas anteriormente, de la progresión positiva del sector. La diferencia media entre el personal remunerado total del sector y el personal remunerado equivalente a tiempo completo es de un 17,62% en el periodo entre 2015 y 2021, indicativo de que todavía existe una bolsa de empleo parcial de cierta importancia. En todo caso, al comparar este indicador con el del personal remunerado total del sector, se puede comprobar que el personal remunerado equivalente a tiempo completo crece sólo un poco menos que el personal remunerado total (en concreto un 2,07% menos, con un crecimiento acumulado es del 54,58% en el mismo periodo, entre 2015 y 2021), signo de que se está produciendo un mayor número de contrataciones a tiempo completo, con relación a lo que se había detectado en el sector en informes anteriores a 2020.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Personal remunerado equivalente a tiempo completo	9.719	10.225	11.359	12.258	13.535	14.118	14.822
Variación anual		5,21%	11,09%	7,91%	10,42%	4,31%	4,99%
Variación acumulada		5,21%	16,87%	26,12%	39,26%	45,26%	52,51%

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

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

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

Salario medio

El salario medio del sector en los años en los que se desarrolló con mayor virulencia la crisis que comenzó en 2008 había seguido una tendencia descendente similar a la de muchos otros sectores industriales y comerciales, pero la decisión de incrementar la carga impositiva a la prestación de estos servicios provocó una recaída de mucho mayor calado (tabla 14, Fig. 10), acumulándose a final de 2018 una pérdida salarial del 3,53% con respecto al mismo indicador en 2009. Con respecto al periodo analizado en este informe, gracias al buen comportamiento experimentado en 2018, 2019, 2020 y 2021 por este indicador, el salario medio al final de 2021 era ya un 20,59% superior respecto al de 2012, lo que, en términos absolutos suponía una media de 3.060 euros más. En este sentido, conviene reseñar que la pérdida salarial llegó a ser de 1.990 euros al final del ejercicio correspondiente a 2016 con respecto a 2011. Lógicamente, con el fin de asegurar la supervivencia de las empresas y del mayor número de puestos de trabajo, al aumentarse el tipo de gravamen de IVA en ese periodo, los empresarios del sector trataron de compensar al menos parte de la pérdida de rentas de capital con una sucesión de reiteradas disminuciones de las rentas del trabajo de los empleados contratados (las mayores caídas salariales se produjeron precisamente en los años 2012, 2013 y 2014).

Por otra parte, estos datos también parecen confirmar que los datos referidos a una mayor contratación de trabajadores en el sector esconden un problema social de gran calado, como es que los salarios medios de los trabajadores del sector en 2019, a pesar de la notable

recuperación de 2017, 2018 y 2019, todavía estaban por debajo de los de 2010, revelando cierta precarización laboral. En cualquier caso, la referida recuperación salarial de los últimos ejercicios analizados, principalmente en 2021, genera esperanzadoras expectativas en cuanto a la mejora de las condiciones sociolaborales de los trabajadores del sector veterinario, y más tras la firma el 16 de enero de 2020 del primer Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios¹³ por parte de la patronal del sector, la Confederación Empresarial Veterinaria Española (CEVE), y los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT. De hecho, en su primer año completo de vigencia, el salario medio anual del sector se incrementó en 918 euros (un 5,96% superior al del ejercicio precedente) y en su segundo año, el salario medio se incrementó en 1.596 euros (un 9,77% superior al ejercicio anterior).

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Salario medio (euros)	14.864	14.285	13.363	13.259	13.249	13.765	14.754	15.410	16.328	17.924
Variación anual (euros)		-579	-922	-104	-10	516	990	655	918	1.596
Variación anual (porcentaje)		-3,90%	-6,45%	-0,78%	-0,07%	3,89%	7,19%	4,44%	5,96%	9,77%
Variación acumulada (€)		-579	-1.501	-1.605	-1.615	-1.099	-110	546	1.464	3.060
Variación acumulada (%)		-3,90%	-10,10%	-10,80%	-10,87%	-7,40%	-0,74%	3,67%	9,85%	20,59%

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

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

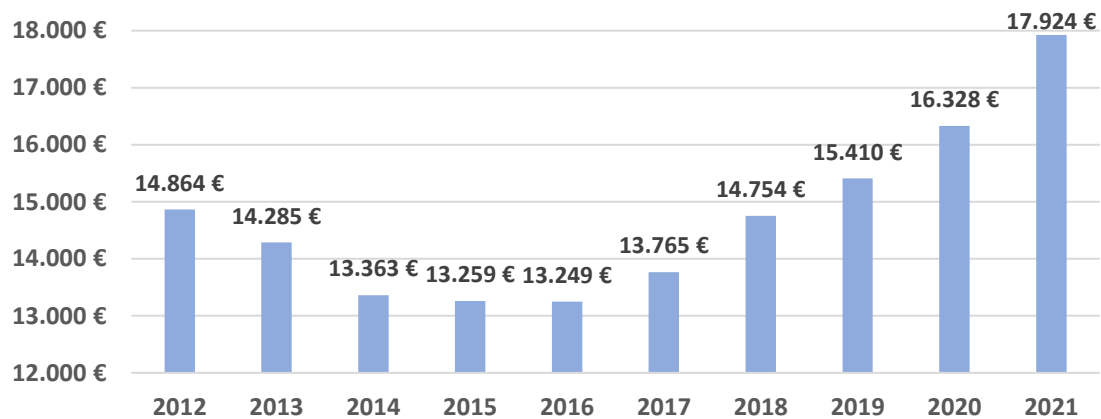


Fig. 10. Salario medio. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

Comparando el salario medio anual de las actividades veterinarias con los respectivos salarios medios anuales de las actividades sanitarias y sociales y el salario medio anual de todas las actividades en España (tabla 15, Fig. 11), se puede comprobar que este es considerablemente

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

menor a la media nacional a lo largo del periodo analizado (2012-2021), además de estar incluso en peor situación con respecto a los salarios de las actividades sanitarias. De hecho, a lo largo del periodo referido, el salario medio anual de las actividades veterinarias se ha encontrado en muchos periodos en un rango pecuniario mucho más cercano o por debajo del de actividades de mucha menor o, incluso, ninguna cualificación, que no requieren formación universitaria, como, por ejemplo, las actividades administrativas y servicios auxiliares, servicios de restauración y comercio, hostelería, peones agrícolas, de pesca, construcción, transporte, etc. (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017). En el último de los periodos en que ha publicado sus datos el Instituto Nacional de Estadística (2023 c), en concreto el año 2021, el salario medio nacional y el salario medio de las actividades sanitarias y sociales eran un 44,48% y un 61,19%, respectivamente, más altos que el de los trabajadores del sector veterinario. Así, mientras el salario medio de las actividades sanitarias representaba en 2021 el 111,56% del salario medio nacional, el salario medio de las actividades veterinarias tan sólo alcanzaba el 69,21% del mismo.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Salario medio sector veterinario	14.864	14.285	13.363	13.259	13.249	13.765	14.754	15.410	16.328	17.924
Salario medio activ. sanitarias y sociales	25.104	24.804	24.826	25.824	25.955	26.076	26.851	27.557	28.314	28.891
Salario medio todas las actividades	22.726	22.698	22.858	23.106	23.156	23.647	24.009	24.396	25.166	25.897
Evolución sector veterinario	100,00%	96,10%	89,90%	89,20%	89,13%	92,60%	99,26%	103,67%	109,85%	120,59%
Evolución activ. sanitarias y sociales	100,00%	98,81%	98,90%	102,87%	103,39%	103,87%	106,96%	109,77%	112,79%	115,09%
Evolución todas las actividades	100,00%	99,87%	100,58%	101,67%	101,89%	104,05%	105,64%	107,35%	110,73%	113,95%

Tabla 15: Salario medio sector veterinario, actividades sanitarias y sociales y total España. Evolución de los salarios medios. Base 100 Año 2009.

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

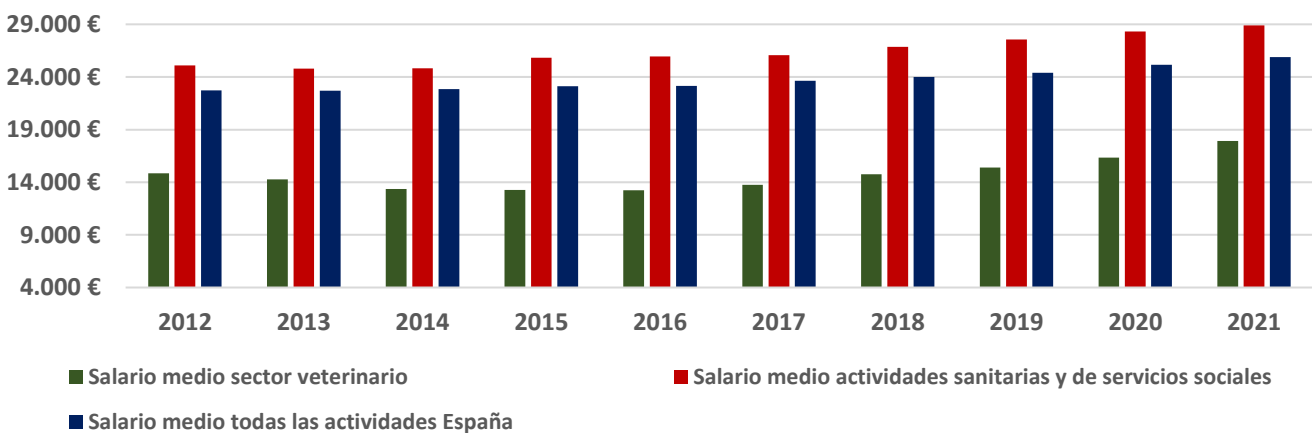


Fig. 11. Salario medio sector veterinario, actividades sanitarias y sociales y total España.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c), Instituto Nacional de Estadística (2023 e)

Tomando como base 100 los datos del año 2012, se evidencia de una manera notoria que, a pesar del quebranto salarial sufrido por las actividades veterinarias entre los ejercicios 2013 y 2019 (en ese ejercicio el salario medio veterinario era prácticamente el mismo que en 2011), el buen comportamiento de este indicador en 2020 y 2021, justo tras la firma del primer Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios y en solo dos ejercicios, ha pasado a ser un 20,59% mayor que en 2012, muy por encima del crecimiento experimentado por el salario medio de las actividades sanitarias y sociales (un 15,09% mayor) y el del salario medio de todas las actividades (un 13,95% superior) (tabla 15, Fig. 12). En cualquier caso, puesto que las retribuciones del factor trabajo en este sector todavía no alcanzan las cifras en términos absolutos o monetarios de los indicadores mencionados, habrá que seguir prestando especial atención a su evolución en los próximos ejercicios económicos.

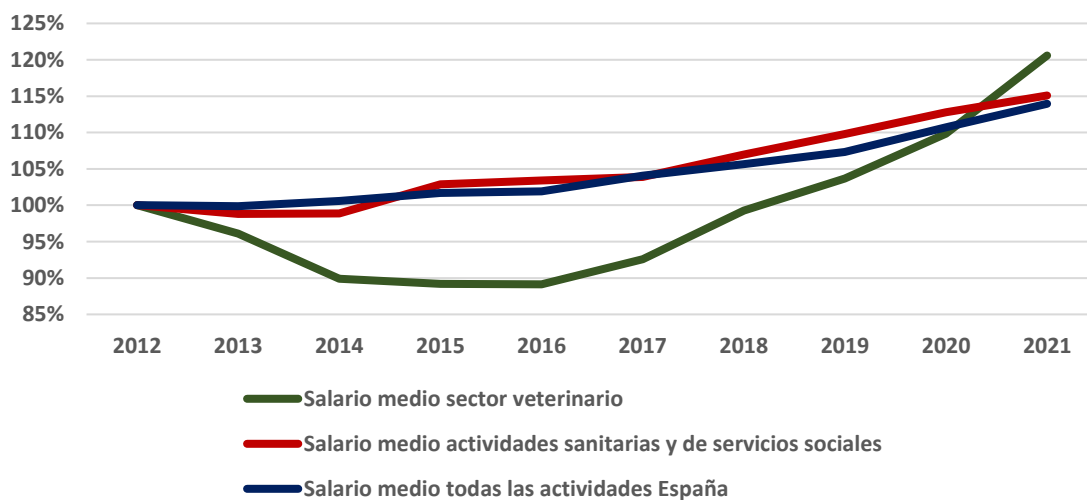


Fig. 12. Salario medio sector veterinario, actividades sanitarias y sociales y total España. Evolución de los salarios medios. Base 100 Año 2012.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c), Instituto Nacional de Estadística (2023 e)

Por otra parte, analizando la situación de manera global, atendiendo al nivel salarial de las actividades veterinarias con respecto al conjunto de actividades y ocupaciones, resulta realmente preocupante que, según datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral realizada por el Instituto Nacional de Estadística (2023 b), el salario medio neto mensual de este sector, alcanzó los 1.394,54 euros, alejándose de aquellos de menor cuantía dentro del conjunto de actividades de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), como los de las actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento, los servicios sociales o la asistencia en establecimientos residenciales, que hasta 2019 habían sido muy similares. Durante los años 2020 y 2021 este indicador se incrementó un 22,52% con respecto a 2019, impulsado, sin duda, por la firma del primer Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios. De todos modos, el salario neto mensual de las actividades sanitarias al final de 2021 (2.242 euros) era aún un 62,20% superior al de las actividades veterinarias, por lo que el sector tiene por delante un amplio campo de mejora en este sentido, en la búsqueda de optimizar, en la medida de lo posible, las condiciones sociolaborales y salariales de sus trabajadores.

En este marco, resulta interesante examinar la evolución de dos indicadores relacionados con el nivel de precariedad laboral, como son el porcentaje de trabajadores eventuales y el

porcentaje de trabajadores no remunerados sobre el total de ocupados del sector (tabla 16, Fig. 13). Aunque en números absolutos, debido principalmente al aumento de ocupación en la última década, ambas cifras han aumentado, alcanzándose en 2021, con respecto a 2012, un 65,66% más de trabajadores eventuales y un 18,83% más de trabajadores no remunerados, lo cierto es que en términos relativos (indicador que aporta en este caso una mayor información a este respecto) han tenido un comportamiento muy diferente, pues, mientras el porcentaje de personal eventual sobre el personal ocupado es un 10,96% mayor en 2021 que en 2012, el de personal no remunerado ha caído un 20,41% en el mismo periodo.

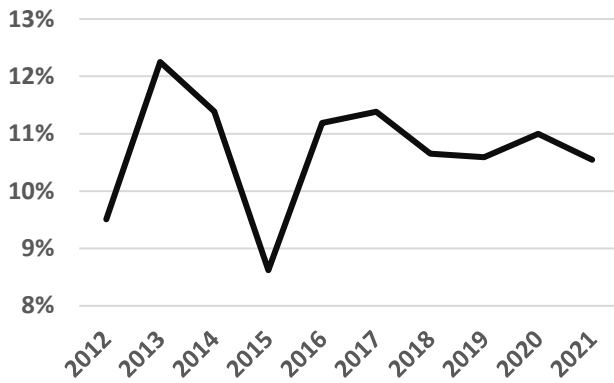
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Personal ocupado (media anual)	18.535	19.273	20.065	20.392	22.445	23.696	25.347	26.897	26.785	27.674
Personal eventual	1.762	2.361	2.285	1.758	2.511	2.697	2.700	2.848	2.946	2.919
Porcentaje de eventualidad sobre personal ocupado total	9,51%	12,25%	11,39%	8,62%	11,19%	11,38%	10,65%	10,59%	11,00%	10,55%
Variación anual		28,86%	-7,04%	-24,30%	29,77%	1,74%	-6,41%	-0,60%	3,87%	-4,10%
Variación acumulada		28,86%	19,79%	-9,31%	17,68%	19,73%	12,05%	11,38%	15,70%	10,96%
Personal no remunerado	8.359	8.413	8.982	8.915	9.709	9.640	10.389	10.514	9.721	9.933
Porcentaje de personal no remunerado sobre personal ocupado total	45,10%	43,65%	44,76%	43,72%	43,26%	40,68%	40,99%	39,09%	36,29%	35,89%
Variación anual		-3,21%	2,55%	-2,34%	-1,06%	-5,95%	0,75%	-4,63%	-7,16%	-1,10%
Variación acumulada		-3,21%	-0,74%	-3,06%	-4,08%	-9,79%	-9,12%	-13,32%	-19,53%	-20,41%

Tabla 16: Porcentaje de trabajadores eventuales y de trabajadores no remunerados sobre el total de ocupados. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

Evidentemente, el crecimiento del primer indicador resulta preocupante, pues la eventualidad, aunque sea relativamente baja en este sector (con medias anuales en torno al 10% sobre el total de ocupados está muy lejos de la de otros sectores de servicios como la sanidad o la educación), es un indicador de uso habitual para medir la precarización laboral (en el sector veterinario las causas más probables de esta eventualidad pueden derivarse de las bajas por maternidad o paternidad, la temporalidad que puede engendrarse tras cubrir picos de trabajo en zonas turísticas y, en determinados casos, por el ejercicio de mala praxis empresarial). Sin embargo, el descenso del porcentaje de personal no remunerado, en un sector que está muy caracterizado por el autoempleo, se constituye en un buen indicio de que paulatinamente se está adquiriendo la suficiente fortaleza como para que un mayor número de profesionales vayan mejorando sus condiciones laborales y salariales. Es posible que en esta evolución del indicador influyan en gran medida los procesos de concentración de empresas que se están produciendo en el sector, aunque no es posible afirmarlo con rotundidad, al carecer de los elementos de análisis necesarios para ello.

Porcentaje de eventualidad sobre el personal ocupado total



Porcentaje de personal no remunerado sobre el total ocupado

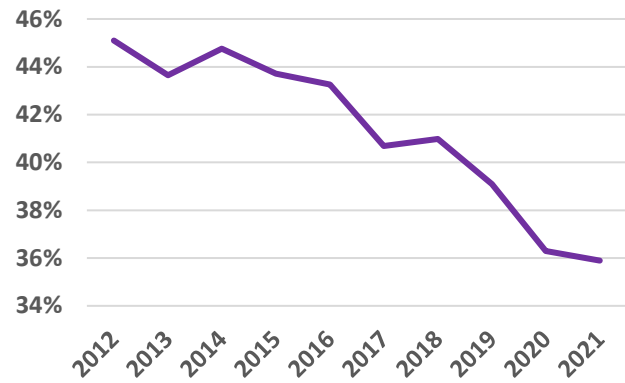


Fig. 13: Porcentaje de trabajadores eventuales y de trabajadores no remunerados sobre el total de ocupados. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

Por otra parte, el incremento del número de empleados remunerados, al que se ha hecho referencia anteriormente, parece haber estado asociado a un descenso de los salarios medios (tabla 17, Fig. 14), ya que, a medida que se ha ido incrementando el primer indicador, la segunda magnitud fue disminuyendo hasta el ejercicio 2016 y, aunque se recuperó entre 2017 y 2019, aún en ese ejercicio se encontraba por debajo de su valor en 2010. De todos modos, el notable incremento del salario medio en 2020 y 2021, tras la firma del convenio colectivo, ha permitido que este indicador se sitúe un 20,59% por encima de su valor en 2012). En definitiva, en el periodo que va de 2012 a 2021, el número de trabajadores remunerados aumentó, situándose en un 174,34% de los que existían en 2012, mientras que el salario medio llegó a caer en 2016 hasta el 86,94% del que había al comienzo del periodo analizado (sobre todo a partir del incremento en el IVA de los servicios veterinarios del año 2012), encontrándose en 2019 casi a la par del existente en 2011 y representando en 2021 un 120,59% de esa cifra. La conclusión evidente es que el contexto descrito hasta 2019 sólo se pudo producir con la existencia de un mayor número de empleados a tiempo parcial, por un descenso de los salarios de los empleados a tiempo completo o a causa de las paulatinas jubilaciones de aquellos profesionales con mayores salarios.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Trabajadores remunerados	10.176	10.860	11.083	11.477	12.736	14.056	14.958	16.383	17.064	17.741
Salario medio (euros)	14.864	14.285	13.363	13.259	13.249	13.765	14.754	15.410	16.328	17.924
Evolución trab. remunerados	100,00%	106,72%	108,91%	112,78%	125,16%	138,13%	146,99%	161,00%	167,69%	174,34%
Evolución salario medio	100,00%	96,10%	89,90%	89,20%	89,13%	92,60%	99,26%	103,67%	109,85%	120,59%

Tabla 17: Evolución del número de trabajadores remunerados y salarios medios. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Base 100 Año 2012.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

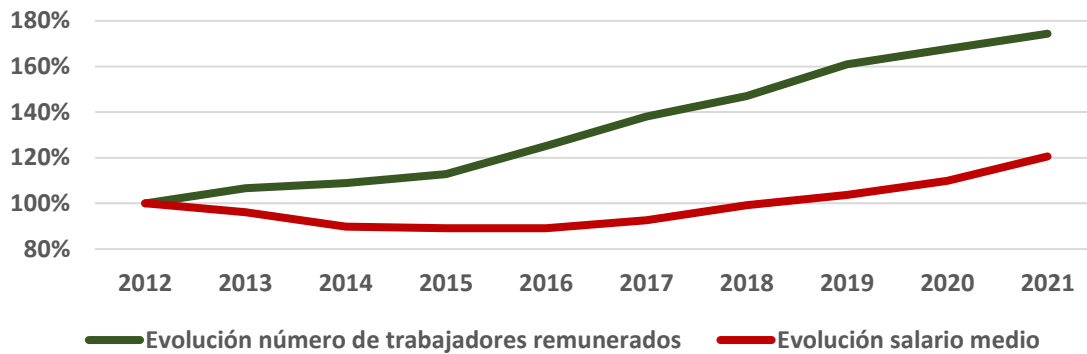


Fig. 14. Evolución del número de trabajadores remunerados y salarios medios. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Base 100 Año 2012.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

En cualquier caso, tomados en su conjunto, los buenos datos que se deducen de la evolución en los últimos ejercicios del periodo analizado del salario medio del sector y, en general, de la mayor parte de los indicadores relacionados han de servir de ánimo al sector, pues parece que se encuentra en la senda correcta en este sentido. Sin embargo, es conveniente que tanto los empresarios como los trabajadores del sector veterinario ejerzan el recorrido de este camino con la responsabilidad necesaria, y más si se tiene en cuenta, que, al final de 2022, concluía la vigencia del convenio colectivo firmado en 2020 y había que proceder a su renovación en 2023. Por los datos que se conocen del segundo Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios, firmado por las partes, pero aún no publicado en el Boletín Oficial del Estado en las fechas de redacción de este informe, patronal y sindicatos han pactado unos incrementos salariales del 4,5%, 3,5% y 3% para los años 2023, 2024 y 2025, respectivamente (Martín, 2023). Estas cifras entran dentro de lo razonable y responsable para un entorno inflacionario como en el que el país, al igual que el resto de Europa, ha estado inmerso, lo cual ha requerido de la realización de esfuerzos para todas las partes implicadas en la firma del convenio.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Trabajadores remunerados	10.176	10.860	11.083	11.477	12.736	14.056	14.958	16.383	17.064	17.741
Gastos de personal (miles €)	179.215	182.302	174.778	194.816	214.520	247.199	285.308	325.255	358.095	414.383
Evolución trab. remunerados	100,00%	106,72%	108,91%	112,78%	125,16%	138,13%	146,99%	161,00%	167,69%	174,34%
Evolución gast. de personal	100,00%	101,72%	97,52%	108,71%	119,70%	137,93%	159,20%	181,49%	199,81%	231,22%

Tabla 18: Evolución del número de trabajadores remunerados y gastos de personal. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Base 100 Año 2012.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

Tal es así, que, en este tipo de escenarios complicados y de gran incertidumbre resulta adecuada una reflexión sobre la evolución de al menos dos parejas de indicadores que pueden ser origen de preocupaciones futuras si no se tienen en cuenta en los procesos de negociación colectiva venideros. Por un lado, si se compara la evolución de la media anual del personal

remunerado con la media de los gastos de personal del sector, es posible comprobar que en el periodo que va de 2012 a 2021 mientras que la cifra de personal remunerado se situó en un 174,34% de los que existían en 2011, los gastos de personal del sector tuvieron un incremento mucho mayor, alcanzando el 231,22% del que había al comienzo del periodo analizado (tabla 18, Fig. 15).

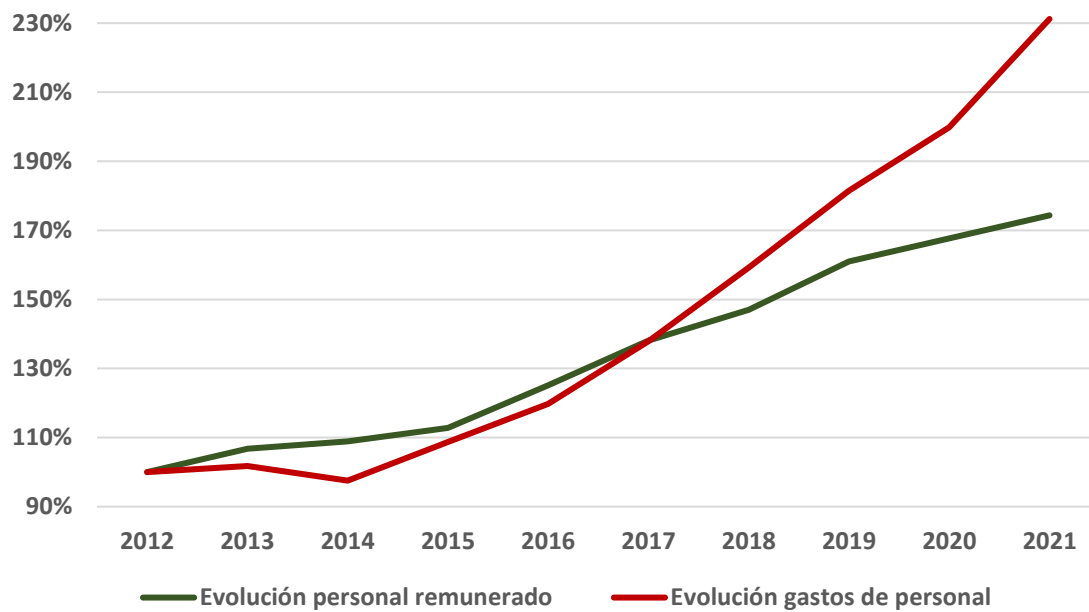


Fig. 15. Evolución del número de trabajadores remunerados y gastos de personal. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Base 100 Año 2012.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

Por otra parte, la comparación de la evolución durante los últimos seis ejercicios del periodo analizado de la variación anual del Índice de Precios de Consumo (IPC) general de España con la variación anual en porcentaje del salario medio del sector veterinario arroja un dato que es bastante más preocupante en circunstancias de alta inflación, ya que, mientras el IPC en el periodo 2016-2021 había aumentado un 10,6%, los salarios medios del sector veterinario se incrementaron un 31,18% (casi tres veces más que el IPC) (tabla 19, Fig. 16).

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016-2021
Variación anual IPC España	1,6%	1,1%	1,2%	0,8%	-0,5%	6,5%	10,6%
Salario medio sector veterinario (euros)	13.249	13.765	14.754	15.410	16.328	17.924	
Variación anual salario medio sector veterinario (porcentaje)	-0,07%	3,89%	7,19%	4,44%	5,96%	9,77%	31,18%

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

Fuentes: Instituto Nacional de Estadística (2023 i), Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

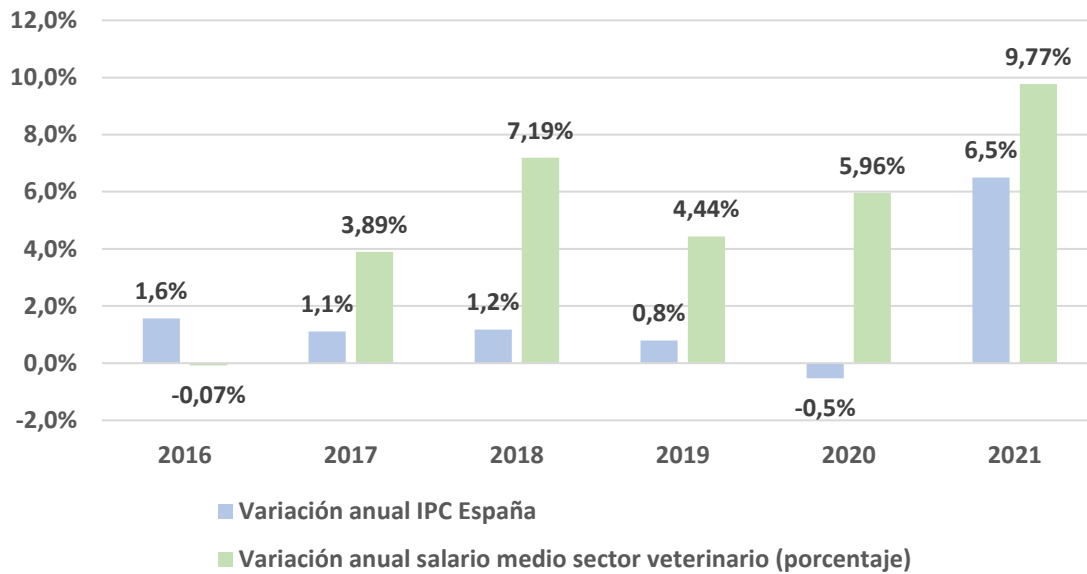


Fig. 16. Evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC) de España y variación anual en porcentaje del salario medio del sector veterinario. Cálculo de variaciones del Índice de Precios de Consumo (sistema IPC base 2021). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuentes: Instituto Nacional de Estadística (2023 i), Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

En definitiva, considerando la evolución de los mencionados indicadores, al menos mientras exista una situación de alta inflación, se estima que los agentes sociales del sector deberían tener en cuenta en el proceso de negociación salarial el acumulado de incrementos generado en los ejercicios anteriores, así como los puestos de trabajo creados, pues sería lamentable perder esa inercia positiva que ha manifestado el sector en los últimos años. A este respecto, resulta conveniente tener presente que el Índice de Precios de Consumo Armonizado (base 2015) de los servicios veterinarios y de otro tipo para animales domésticos fue en 2022 de 3,0, mientras que el Índice de Precios de Consumo de España alcanzó la cifra de 5,7, casi el doble (Instituto Nacional de Estadística, 2023 j). La contención de la inflación en el sector resulta muy positiva para los clientes de las empresas del sector. Obviamente, la puesta en práctica de incrementos salariales por encima de lo que el actual escenario económico aconseja podría producir una subida de los precios de los servicios, una pérdida de puestos de trabajo (que compensase el margen perdido de las empresas) o ambas cosas.

Tasa de estabilidad en el empleo

La tasa de estabilidad en el empleo es un indicador que mide la proporción del número de personas con contrato fijo sobre el número de remunerados totales. En el sector veterinario esta ratio se había ido incrementando en la primera década del siglo hasta alcanzar un 84,30% en el ejercicio 2011, justo el último año completo en que la prestación de servicios veterinarios a animales de compañía disfrutó del tipo de gravamen reducido de IVA. A partir de ese momento, los decrementos en los siguientes años le hicieron descender hasta el 79,40% en 2014. Sin embargo, en el acumulado de los últimos ejercicios, habiendo alcanzado el techo del periodo en 2015 (84,64%), tras caer notablemente en 2016 (80,28%), se ha ido recuperado poco a poco hasta alcanzar la cifra de 83,55% en 2021, un 0,98% más que en 2012 (tabla 20, Fig. 17), muy por encima de la media nacional (más de 15 puntos porcentuales en todos los

ejercicios del periodo analizado) (Gutiérrez-Aragón, 2020; Instituto Nacional de Estadística, 2023 c). La situación descrita apunta síntomas evidentes de que se trata de un sector con una fuerte resistencia a los efectos perniciosos de las crisis económicas. En este sentido, cabe destacar que el artículo 79.2 del Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios¹⁴, asumiendo la práctica habitual del sector, indica que todos los contratos para cubrir puestos de trabajo consolidados, excluyendo los contratos interinos para sustitución de personal, tendrán el carácter de indefinido.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Tasa de estabilidad	82,70%	78,30%	79,40%	84,68%	80,28%	80,81%	81,95%	82,62%	82,74%	83,55%
Variación anual		-5,32%	1,40%	6,65%	-5,19%	0,66%	1,41%	0,81%	0,14%	0,98%
Variación acumulada		-5,32%	-3,99%	2,40%	-2,92%	-2,28%	-0,91%	-0,10%	0,04%	1,02%

Tabla 20: Tasa de estabilidad en el empleo. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

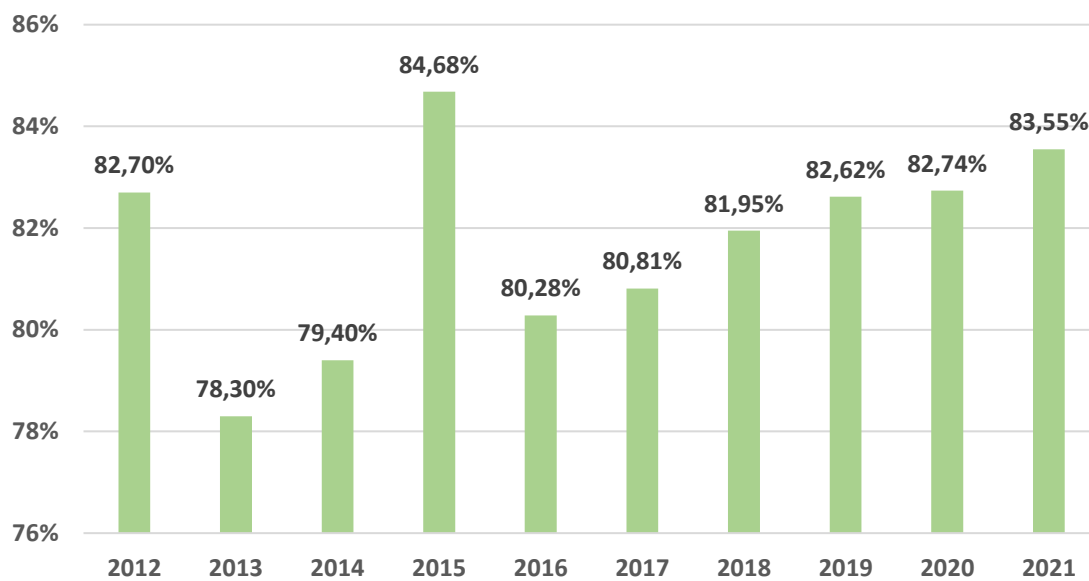


Fig. 17. Tasa de estabilidad en el empleo. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

Productividad

El Instituto Nacional de Estadística (2016) mide la productividad en euros por persona ocupada de un sector como una ratio que divide el valor añadido a coste de los factores entre el número medio de ocupados. Es este uno de los indicadores que en el sector veterinario resultó más seriamente afectado, primero por la crisis económica de 2008 y después por el cambio de

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

tipo de gravamen del IVA en septiembre de 2012. Tomando precisamente como base el año 2012, las fuertes caídas de productividad hacen alcanzar un retroceso acumulado del 12,91% en 2014, lo que suponía una productividad media por trabajador de 2.306 euros menos que en 2012 (tabla 21, Fig. 18).

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Productividad (euros)	17.859	15.823	15.553	18.775	17.474	19.111	20.240	25.455	26.360	26.006
Variación anual productividad (€)		-2.036	-270	3.222	-1.301	1.637	1.129	5.215	905	-354
Variación anual productividad (%)		-11,40%	-1,71%	20,72%	-6,93%	9,37%	5,91%	25,77%	3,56%	-1,34%
Var. acumulada productividad (€)		-2.036	-2.306	916	-385	1.252	2.381	7.596	8.501	8.147
Var. acumulada productividad (%)		-11,40%	-12,91%	5,13%	-2,16%	7,01%	13,33%	42,53%	47,60%	45,62%

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

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

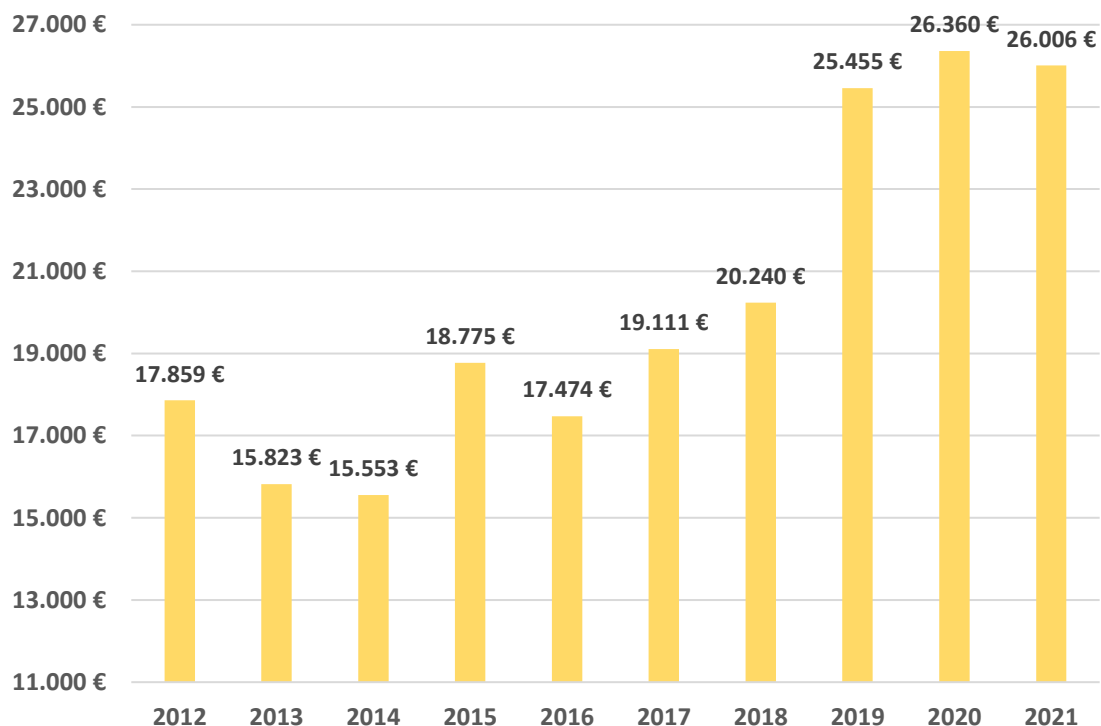


Fig. 18. Evolución de la productividad en euros por persona ocupada. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

Obviamente, en el comportamiento recesivo de este indicador durante ese periodo influyó en gran medida, entre otras causas, la bajada de los precios de los servicios veterinarios tras la subida impositiva del IVA aplicable. Por otra parte, resulta lógico que, si los ingresos por facturación disminuían y al mismo tiempo aumentaba el número de empleados ocupados, la

productividad por empleado fuese disminuyendo. Los graves deterioros de la productividad del sector en los ejercicios 2012, 2013 y 2014 (con unos descensos, respectivamente, de 7,39%, 11,40% y 1,71%) emanan principalmente del cambio en el tipo impositivo, al provocar una reducción de los ingresos de forma considerable que provocó unos serios deterioros en las cifras económico-financieras de un sector que hasta esa coyuntura era uno de los que había resistido mejor la crisis económica (Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018; Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020 a; Gutiérrez-Aragón, 2020). A partir del año 2015, al mejorar de forma sustancial la situación económica-financiera del sector veterinario, tal y como se ha señalado anteriormente en el análisis de la evolución de otros de sus indicadores, la productividad en euros por persona ocupada crece de forma notable (a pesar de altibajos) hasta situarse con 20.240 euros por trabajador en 2018, por primera vez, por encima de la cifra de 2010 (501 euros más, un 5,91% mayor que aquella). En 2021, tras varios ejercicios económicamente en su conjunto muy buenos para el sector, la productividad alcanzaba los 26.006 euros por trabajador, un 45,62% y 8.147 euros más que en 2012. En todo caso, puesto que en 2021 se ha producido un leve decremento del 1,34%, conviene prestar atención a este indicador en el futuro, con el fin de analizar si se confirma la tendencia o ha sido una simple bajada coyuntural (cabe recordar que la actividad económica, prácticamente en todos los sectores, estuvo muy condicionada por la pandemia de COVID-19).

Relacionando la evolución del valor añadido a coste de los factores, la productividad por empleado ocupado y el número de empleados ocupados en el sector (tabla 22, Fig. 19), es posible verificar de forma clara la relación inversa que existía en el sector en el periodo correspondiente a la crisis económica y los ejercicios posteriores a la subida del IVA a los servicios veterinarios prestados a animales de compañía (principalmente 2013 y 2014) entre algunos de los indicadores y ratios económico-financieros y el número de personas ocupadas, reduciéndose de forma progresiva los primeros a medida que aumentaban las segundas. Así, mientras la ocupación era en 2014 un 11,85% mayor que la de 2011, el valor añadido a precios de mercado se situaba en un 89,13% y la productividad por persona ocupada en un 80,65% en relación a las cifras de ese mismo ejercicio.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Valor añadido (miles de euros)	319.496	293.238	299.909	382.848	392.190	444.035	513.010	684.654	706.064	719.693
Evolución del valor añadido	100,00%	91,78%	93,87%	119,83%	122,75%	138,98%	160,57%	214,29%	220,99%	225,26%
Productividad (euros/ocupado)	17.859	15.823	15.553	18.775	17.474	19.111	20.240	25.455	26.360	26.006
Evolución de la productividad	100,00%	88,60%	87,09%	105,13%	97,84%	107,01%	113,33%	142,53%	147,60%	145,62%
Número de ocupados	18.535	19.273	20.065	20.392	22.445	23.696	25.347	26.897	26.785	27.674
Evolución de ocupados	100,00%	103,98%	108,25%	110,02%	121,10%	127,84%	136,75%	145,11%	144,51%	149,31%

Tabla 22: Comparativa de la evolución del valor añadido a coste de los factores, la productividad por empleado ocupado y el número de empleados ocupados. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Base 100 Año 2012.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

Obviamente, un sector que reducía el valor añadido generado y la productividad por empleado al mismo tiempo que se contrataba un mayor número de trabajadores, sólo lo podía hacer aumentando la precarización de los mismos. La posterior mejora del valor añadido del sector (225,26% en 2021 con respecto a 2012, considerado como base 100) y, en menor medida, de la productividad (145,62%), en un sector que ha seguido incrementando el número de empleados (149,31%), no ha servido para paliar algunos de los problemas que se derivan de la precarización laboral, tal y como se ha apuntado en anteriores epígrafes de este documento.

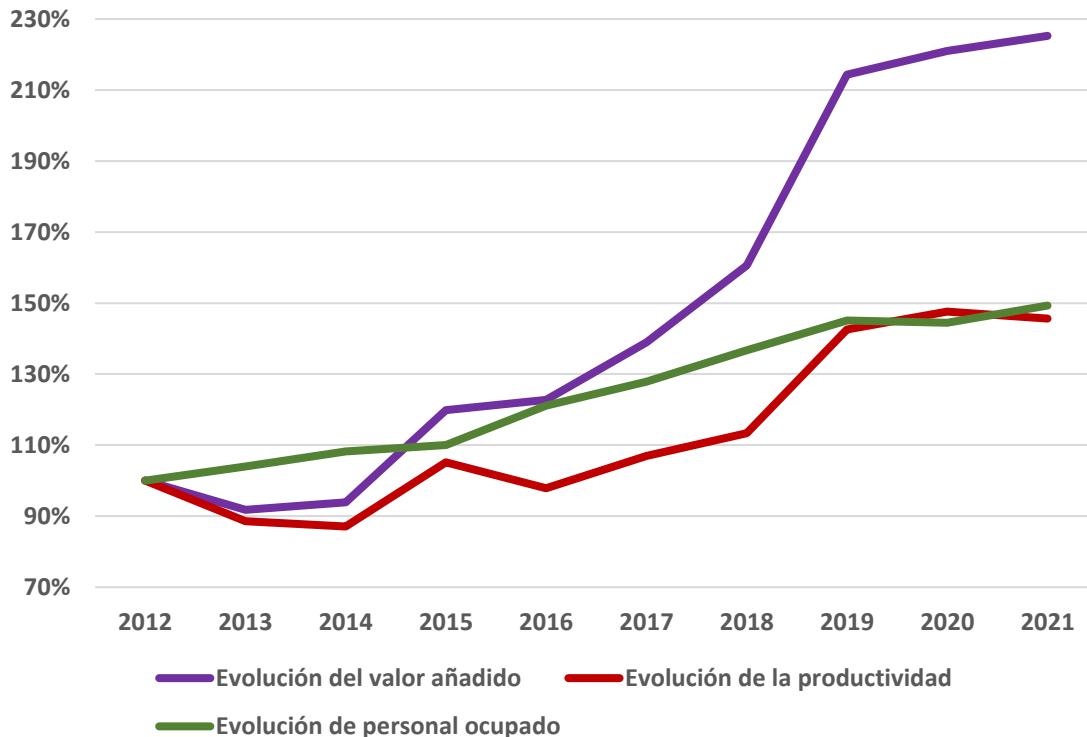


Fig. 19. Comparativa de la evolución del valor añadido a coste de los factores, la productividad por empleado ocupado y el número de empleados ocupados. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Base 100 Año 2012.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

Por otra parte, desde que en el año 2015 el Instituto Nacional de Estadística pasó a ofrecer para cada sector el dato del personal remunerado equivalente a tiempo completo, resulta posible calcular la productividad por trabajador remunerado equivalente a tiempo completo (tabla 23), dividiendo la cifra del valor añadido a coste de los factores del sector entre la del referido personal remunerado equivalente a tiempo completo. Esta cifra de productividad ofrece un dato que resulta interesante en términos de rendimiento y eficiencia empresarial, pues, en la práctica, la que ofrece el Instituto Nacional de Estadística en función del todo el personal ocupado produce una visión sesgada de lo que verdaderamente puede aportar a su empresa un trabajador remunerado a tiempo completo. Este nuevo indicador, menos afectado en su medida por variaciones anuales más extremas, ofrece una visión mucho más equilibrada y fiel a la realidad. En 2015 alcanzaba los 39.392 euros por trabajador remunerado equivalente a tiempo completo, llegando, tras un magnífico ejercicio 2019 y uno relativamente malo en 2020 y otro mucho peor en 2021, a los 48.556 euros al final de ese año, un 23,26% más que en 2015.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Valor añadido a coste de los factores (miles de euros)	382.848	392.190	444.035	513.010	684.654	706.064	719.693
Personal remunerado equivalente a tiempo completo	9.719	10.225	11.359	12.258	13.535	14.118	14.822
Productividad por trabajador equivalente a tiempo completo	39.392	38.356	39.091	41.851	50.584	50.012	48.556
Variación anual (euros)		-1.036	735	2.760	8.733	-572	-1.456
Variación anual (porcentaje)		-2,63%	1,92%	7,06%	20,87%	-1,13%	-2,91%
Variación acumulada (euros)		-1.036	-301	2.459	11.192	10.620	9.164
Variación acumulada (porcentaje)		-2,63%	-0,76%	6,24%	28,41%	26,96%	23,26%

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

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

Cargas sociales

Bajo la denominación de cargas sociales el Instituto Nacional de Estadística (2016) recoge las contribuciones reglamentarias a la Seguridad Social a cargo de la empresa de todo el sector. En este indicador se incluyen las cuotas que la empresa paga a la Seguridad Social por las diversas prestaciones que esta realiza (vejez, invalidez, enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, enfermedades profesionales, desempleo y asignaciones familiares). Esta magnitud mantuvo cierta estabilidad en los años de la crisis (p.e. el acumulado entre 2011 y 2014 sólo descendió un 5,12%), para, a partir de ese ejercicio y, a la par que mejoraban de forma sustancial otros indicadores económico-financieros del sector, tal y como se ha apuntado con anterioridad, incrementarse de forma muy notable, hasta alcanzar en 2021 una cifra un 185,28% superior a la existente al comienzo del periodo analizado en este informe (tabla 24, Fig. 20). Hay que tener en cuenta que en los incrementos notables de este indicador influye no sólo el aumento de la contratación, sino también, y muy especialmente, las subidas salariales (que fueron de especial importancia, por ejemplo, en los ejercicios 2020 y 2021, tras la firma del convenio colectivo del sector).

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Cargas sociales	33.790	35.243	33.824	42.649	45.750	53.661	64.613	72.800	79.478	96.397
Variación anual		4,30%	-4,03%	26,09%	7,27%	17,29%	20,41%	12,67%	9,17%	21,29%
Variación acumulada		4,30%	0,10%	26,22%	35,40%	58,81%	91,22%	115,45%	135,21%	185,28%

Tabla 24: Cargas sociales (Cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de las empresas) (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

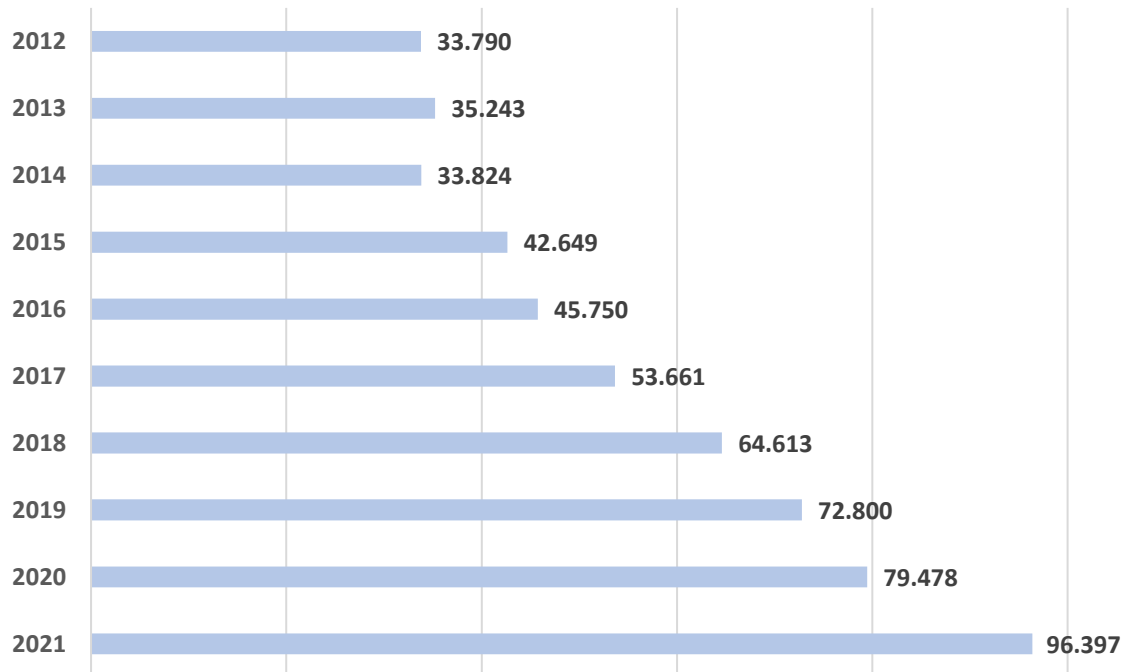


Fig. 20. Cargas sociales (Cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de las empresas) (miles de euros). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

Número de empresas. Indicadores relacionados

El número de empresas del sector veterinario (tabla 25, Fig. 21) ha venido incrementándose a lo largo del periodo analizado de una forma constante (hasta alcanzar las 11.011 en el año 2021, con un aumento muy destacado (12,81%, 1.202 empresas más) en el año 2016 y con tan solo dos ejercicios en los que su número se vio reducido (71 empresas menos en 2017 y 208 menos en 2020). En el total del periodo se ha incrementado en 2.723 unidades el número de empresas en funcionamiento, lo cual suponía en 2021 un 32,85% más que 2012.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Número de empresas	8.288	8.613	8.885	9.383	10.585	10.514	10.782	11.084	10.876	11.011
Variación anual (número)		325	272	498	1.202	-71	268	302	-208	135
Variación anual (porcentaje)		3,92%	3,16%	5,60%	12,81%	-0,67%	2,55%	2,80%	-1,88%	1,24%
Variación acumulada (nº)		325	597	1.095	2.297	2.226	2.494	2.796	2.588	2.723
Variación acumulada (%)		3,92%	7,20%	13,21%	27,71%	26,86%	30,09%	33,74%	31,23%	32,85%

Tabla 25: Número de empresas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

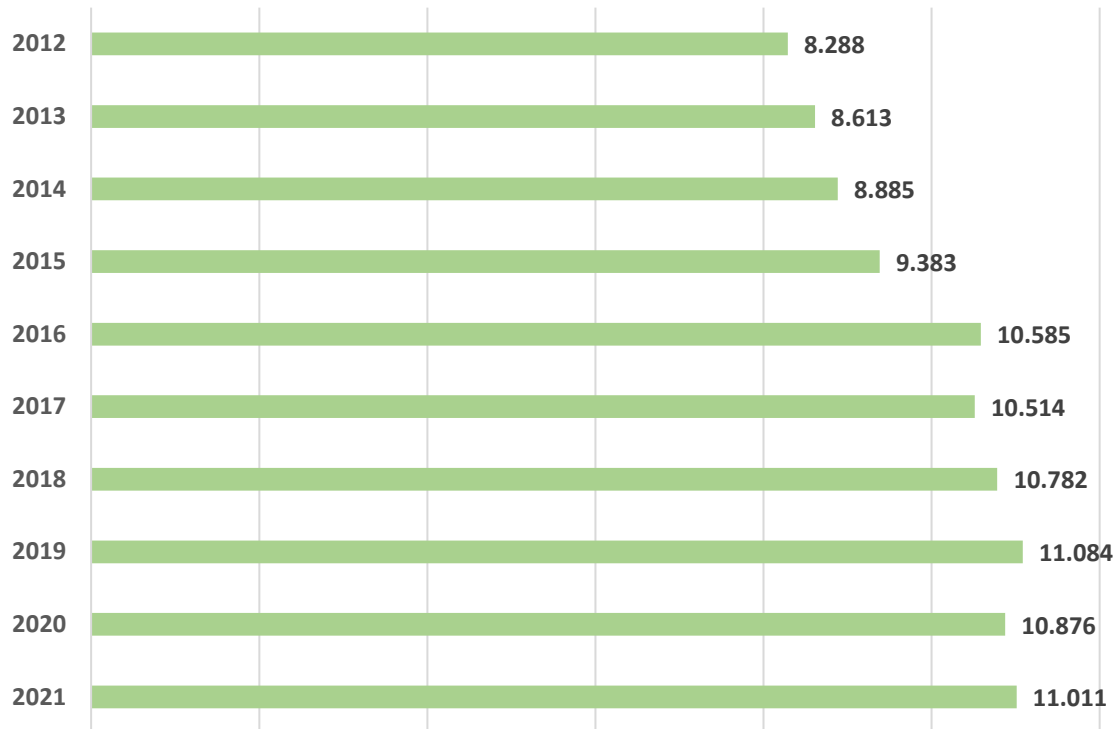


Fig. 21. Número de empresas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

Detrás de este significativo crecimiento en términos absolutos del número de empresas en funcionamiento en el sector se oculta, sin embargo, un efecto que podría ser objeto de cierta preocupación para la salud laboral del sector. La disminución de los salarios y el aumento de la eventualidad en los peores años de la crisis económica provocaron un aumento extraordinario del autoempleo, por lo que al final del año 2021 el 53,09% de las empresas con actividad veterinaria tan solo mantenía una única persona ocupada (tabla 26), habiéndose incrementado las empresas de esta dimensión un 24,04% desde 2011. A su vez, las empresas que empleaban de 2 a 19 personas suponen un 46,26% del total, habiendo aumentado un 56,45% en el mismo periodo. Por su parte, el número de empresas de más de 20 empleados ha aumentado un 121,88% desde 2011, pero en conjunto se trata de un número de compañías relativamente pequeño, un 0,64% del total. En definitiva, la evolución de estos ratios muestran la gran tendencia a la fragmentación (el 99,36% de las empresas tienen menos de 20 empleados). Reducir esta atomización, al igual que en cualquier otro sector, puede ser, una potencial oportunidad para mejorar de forma progresiva la calidad del servicio prestado.

Lamentablemente, debido a uno de los diversos cambios metodológicos que introduce en sus métricas el Instituto Nacional de Estadística, desde 2015 se han dejado de ofrecer los datos de las empresas de 2 a 4 empleados, por lo que no se puede saber a ciencia cierta cuántas de estas se encontraban en 2021 entre las que componían el grupo de 2 a 19 empleados. En 2011 el Instituto Nacional de Estadística sí ofrecía este dato y de las 3.256 empresas que componían este grupo, 2.527 (77,61%) tenían entre 2 y 4 empleados, suponiendo un 31,58% del total las

empresas y confirmando, como el resto de indicadores, la tendencia del sector al pequeño tamaño en general de sus empresas.

Por otra parte, si se realiza la misma comparativa entre los datos de 2016 y de 2021 se puede observar un cambio de tendencia en alguno de los ratios. Así, las empresas unipersonales han disminuido un 9,48% en este periodo. Las empresas que emplean de 2 a 19 personas sí que han aumentado, pero en menor medida, un 25,01% en el mismo periodo. Del mismo modo, el número de empresas de más de 20 a 49 empleados se ha incrementado, pero también en menor forma, un 12,77%. Por último, el cambio de tendencia más destacado en los últimos cinco ejercicios del análisis realizado, junto con el descenso notable de las empresas de una sola persona ocupada, lo constituye el aumento de un 260% en el número de empresas de mayor tamaño. Este es uno de los indicadores a los que hay que efectuar un seguimiento en los próximos ejercicios para comprobar si se consolida la tendencia o no.

	2011	2011 (%)	2016	2016 (%)	2021	2021 (%)	2011-2021	2016-2021
Una sola persona ocupada	4.713	58,91%	6.458	61,01%	5.846	53,09%	24,04%	-9,48%
De 2 a 19 personas	3.256	40,69%	4.075	38,50%	5.094	46,26%	56,45%	25,01%
De 20 a 49 personas	32	0,40%	47	0,44%	53	0,48%	65,63%	12,77%
De 50 personas o más			5	0,05%	18	0,16%		260,00%
TOTAL	8.001		10.585		11.011		37,62%	4,02%

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

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

Si se examinan los datos que el Instituto Nacional de Estadística ofrece desagregados en función del tamaño de la empresa sobre las principales magnitudes económicas del sector veterinario que se han analizado anteriormente en el presente informe (tablas 27 y 28, Fig. 22), se pueden obtener interesantes revelaciones sobre la estructura económica del sector. En concreto, de los datos del ejercicio 2021, el último de los que se ofrecen cifras en el momento de elaborar el presente informe, se puede deducir en primer término que el 97,17% de las empresas del sector tienen menos de 10 empleados y generan el 67,89% de la cifra total de negocio (evidenciando la gran fragmentación a la que ya se ha hecho referencia). Por otro lado, las empresas de 2 a 9 empleados parecen ser las más dinámicas dentro del sector, pues representando el 44,07% del total de empresas, generan el 50,74% de la cifra de negocio, el 50,07% del valor de la producción, el 49,62% del valor añadido, el 51,40% del total de compras de bienes y servicios, el 35,68% de la inversión en activos materiales y el 49,66% de los gastos de personal. Otro dato que también resulta muy significativo es que el 88,77% del excedente bruto de explotación se está originando en el ejercicio 2020 en la actividad de las empresas con menos de 20 empleados, lo cual confirma el poco peso real que tienen las empresas más grandes en este sector, al menos tradicionalmente, en espera de la evolución futura en este sentido

	Número de empresas	Cifra de negocios	Valor de la producción	Valor añadido a coste de los factores	Excedente bruto de explotación	Total de compras de bienes y servicios	Inversión en activos materiales	Gastos de personal	Personal ocupado	Personal remunerado
TOTAL	11.011	1.559.224	1.416.408	719.693	305.310	852.495	56.136	414.383	27.674	17.741
1 persona ocupada	5.846	267.352	249.001	134.927	119.690	134.915	7.140	15.237	5.727	458
De 2 a 9 empleados	4.853	791.218	709.129	357.140	151.339	438.149	20.031	205.801	14.501	10.064
De 10 a 19 empleados	241	241.918	217.201	87.744	17.550	155.674	7.089	70.194	2.904	2.723
De 20 a 49 empleados	53	96.083	84.584	47.368	8.418	49.611	6.025	38.950	1.543	1.512
De 50 a 249 empleados	13	56.994	57.635	32.927	1.170	26.503	7.391	31.757	1.209	1.208
De 250 o más empleados	5	105.658	98.858	59.587	7.143	47.643	8.459	52.444	1.790	1.776

Tabla 27: Principales magnitudes económicas según tamaño (por personal ocupado). Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2021. Unidades: empresas, miles de euros, personas.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

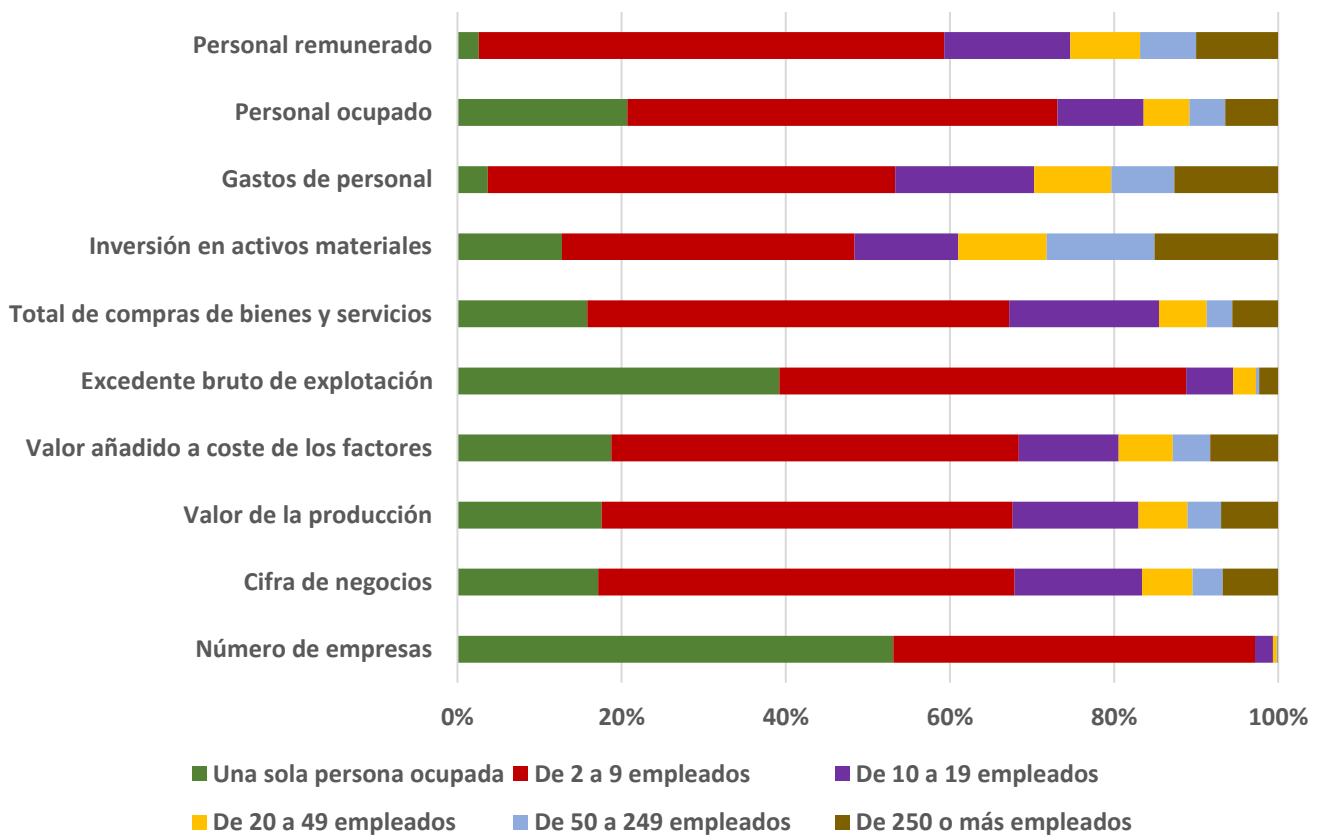


Fig. 22. Porcentajes según tamaño (por personal ocupado) de las principales magnitudes económicas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2021.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

	Número de empresas	Cifra de negocios	Valor de la producción	Valor añadido a coste de los factores	Excedente bruto de explotación	Total de compras de bienes y servicios	Inversión en activos materiales	Gastos de personal	Personal ocupado	Personal remunerado
1 persona ocupada	53,09%	17,15%	17,58%	18,75%	39,20%	15,83%	12,72%	3,68%	20,69%	2,58%
De 2 a 9 empleados	44,07%	50,74%	50,07%	49,62%	49,57%	51,40%	35,68%	49,66%	52,40%	56,73%
De 10 a 19 empleados	2,19%	15,52%	15,33%	12,19%	5,75%	18,26%	12,63%	16,94%	10,49%	15,35%
De 20 a 49 empleados	0,48%	6,16%	5,97%	6,58%	2,76%	5,82%	10,73%	9,40%	5,58%	8,52%
De 50 a 249 empleados	0,12%	3,66%	4,07%	4,58%	0,38%	3,11%	13,17%	7,66%	4,37%	6,81%
De 250 o más empleados	0,05%	6,78%	6,98%	8,28%	2,34%	5,59%	15,07%	12,66%	6,47%	10,02%

Tabla 28: Porcentajes según tamaño (por personal ocupado) de las principales magnitudes económicas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2021.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

Una comparativa que resulta especialmente interesante hacer es la que relaciona el personal ocupado con el personal remunerado y no remunerado en función del tamaño de las empresas veterinarias (tabla 29, Fig. 23). De este cotejo se puede inferir que las empresas con un solo empleado, representando el 20,69% del personal ocupado, por un lado, tan solo mantienen el 2,58% del total del personal remunerado del sector, y, por otro, sustentan al 53,05% del total del personal no remunerado (cifra que llega a alcanzar el 97,71% si se toma el dato del total de empresas de menos de 10 empleados).

	Personal ocupado	%	Personal remunerado	%	Personal no remunerado	%
Una sola persona ocupada	5.727	20,69%	458	2,58%	5.269	53,05%
De 2 a 9 empleados	14.501	52,40%	10.064	56,73%	4.437	44,67%
De 10 a 19 empleados	2.904	10,49%	2.723	15,35%	181	1,82%
De 20 a 49 empleados	1.543	5,58%	1.512	8,52%	31	0,31%
De 50 a 249 empleados	1.209	4,37%	1.208	6,81%	1	0,01%
De 250 o más empleados	1.790	6,47%	1.776	10,01%	14	0,14%

Tabla 29: Comparativa entre personal ocupado, remunerado y no remunerado en función del número de personas empleadas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2021.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

Estos datos, a falta de otros que pudieran rebatir esta hipótesis, parecen confirmar que, en la mayor parte de este tipo de empresas con una sola persona ocupada, esta persona sea un

profesional que regenta su propio negocio en régimen de autónomos de la Seguridad Social (de hecho, el 92% del personal que presta sus servicios en empresas con una sola persona ocupada es no remunerado, cifra que baja al 30,60% en las empresas de 2 a 9 empleados, al 6,23% en empresas de 10 a 19 empleados, al 2,01% en empresas de 20 a 49 empleados, al 0,08% en las empresas de 50 a 249 empleados y al 0,78% en las de más de 250 trabajadores). Por otra parte, evidentemente, la mayor parte del personal remunerado (56,73% del total del sector) se encuentra en el mismo tipo de empresa (de 2 a 9 trabajadores) donde se emplea el mayor número del personal ocupado (52,40%). En las empresas de mayor tamaño, a partir de 20 trabajadores, se emplea el 16,41% del personal ocupado, representando el 25,34% del personal remunerado del sector, lo cual es indicativo de que, como en cualquier otro sector, en este, a mayor tamaño, existe una mayor capacidad de las empresas para destinar partidas a costes de personal.

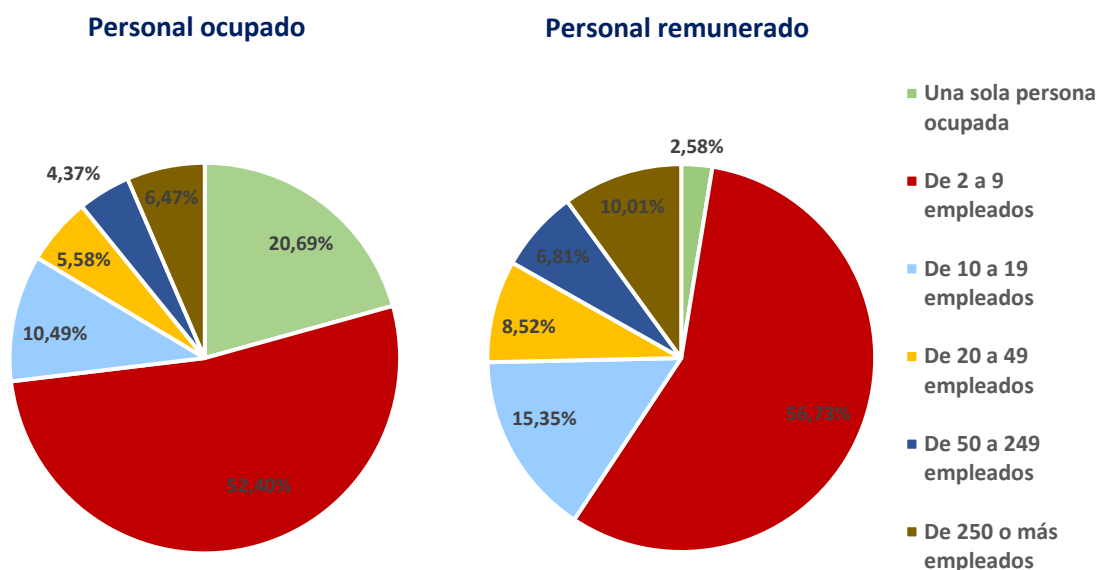


Fig. 23. Comparativa entre personal ocupado y remunerado en función del número de personas empleadas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2021.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022 c)

Por último, si se analiza el excedente bruto de explotación por empresa en función del número de personas empleadas (tabla 30, Fig. 24), ratio que puede servir de orientación para medir el rendimiento empresarial que ha de usarse para poder remunerar al capital (pues representa el remanente del valor añadido una vez remunerado el factor trabajo), y cuya media en el sector es de 27.728 euros por empresa, se advierte que este se incrementa de forma muy notoria a medida que las empresas tienen mayor tamaño o emplean un mayor número de trabajadores, creciendo de manera progresiva de los 20.474 euros por empresa en aquellas con un solo empleado a los 31.185 euros por empresa en las que tienen de 2 a 19, los 72.822 euros por empresa en las que tienen de 10 a 19 empleados, los 158.830 euros por empresa en las que tienen de 20 a 49 empleados, los 90.000 euros por empresa de 50 a 249 empleados y los más de un millón cuatrocientos mil euros de las empresas de más de 250 trabajadores. Esta es una de las razones por las que sería muy aconsejable que las empresas del sector debieran intentar ganar tamaño.

	Número de empresas	Excedente bruto de explotación (miles de euros)	Excedente bruto de explotación por empresa
TOTAL	11.011	305.310	27.728
Una sola persona ocupada	5.846	119.690	20.474
De 2 a 9 empleados	4.853	151.339	31.185
De 10 a 19 empleados	241	17.550	72.822
De 20 a 49 empleados	53	8.418	158.830
De 50 a 249 empleados	13	1.170	90.000
De 250 o más empleados	5	7.143	1.428.600

Tabla 30: Excedente bruto de explotación por empresa en función del número de personas empleadas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2021. Unidades: empresas, miles de euros, euros.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

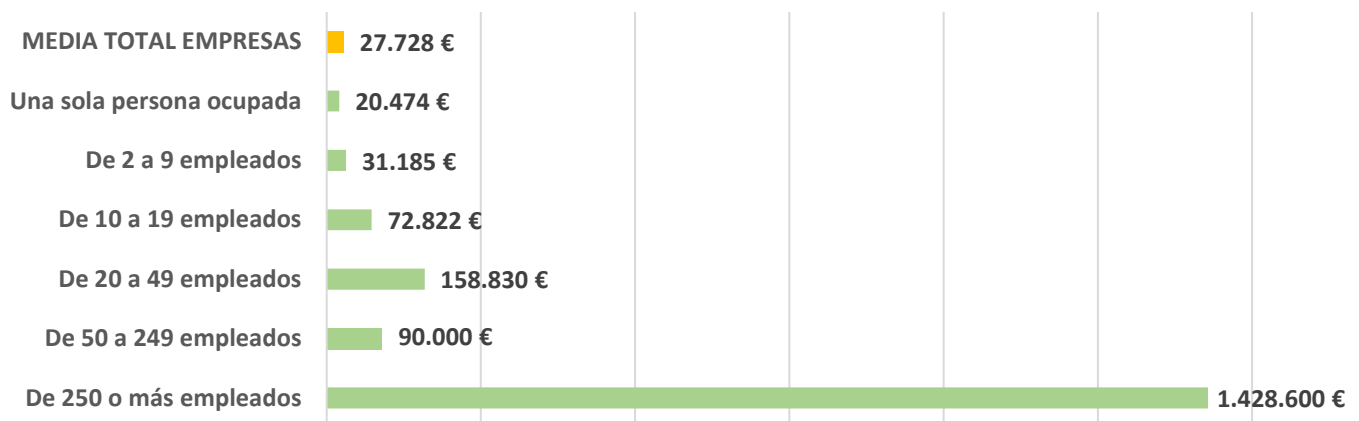


Fig. 24. Excedente bruto de explotación por empresa en función del número de personas empleadas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2021.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

Otro de los argumentos a favor de esta tesis se puede encontrar al confrontar los datos relativos a la productividad por empleado (valor añadido a coste de los factores por persona) y el gasto medio por persona remunerada (tabla 31, Fig. 25), ya que el ratio resultante revela el valor añadido que genera cada trabajador remunerado con relación a cada euro empleado en gastos de personal (salarios más cotizaciones sociales, principalmente). Como se puede observar, la media de este indicador, que ofrece una medida de la productividad del factor trabajo, es de 1,11 para el total del sector, lo que significa que, por cada euro empleado en remunerar trabajadores se obtienen 1,11 euros, es decir, se consigue generar un remanente de 11 céntimos de euro sobre el coste de personal. Este ratio es prácticamente de 0,71 en las empresas en que sólo hay una persona ocupada (y, en este caso particular, remunerada), lo cual es señal de que, en este tipo de empresas, por cada euro empleado en remunerar trabajadores no se acaban de recuperar 29 céntimos de euro de valor añadido, situación nada

recomendable desde un punto de vista financiero. Conviene tener presente que, por lógica, la totalidad de las personas ocupadas en estas empresas son necesariamente veterinarios, y, por lo tanto, ocupan las posiciones más elevadas dentro de los rangos retributivos del sector, lo cual debe influir en el deficiente valor del indicador para este grupo concreto de empresas (de hecho, el gasto medio por persona remunerada en este grupo es, con diferencia, el más alto de todos ellos).

El mejor ratio se encuentra en las empresas de 2 a 9 empleados (1,20). Obviamente, a medida que las empresas son más grandes y tienen un mayor número de empleados, este indicador suele tender a crecer, aunque en este sector es bastante similar en casi todo el resto de los casos, variando entre 1,04 en las empresas de 50 a 249 empleados y 1,19 en las empresas de 20 a 49 empleados.

	Productividad	Gastos de personal medios	Ratio productividad vs. gasto personal
TOTAL	26.006	23.357	1,11
Una sola persona ocupada	23.559	33.258	0,71
De 2 a 9 empleados	24.628	20.448	1,20
De 10 a 19 empleados	30.216	25.777	1,17
De 20 a 49 empleados	30.703	25.768	1,19
De 50 a 249 empleados	27.247	26.301	1,04
De 250 o más empleados	33.278	29.520	1,13

Tabla 29: Valor añadido que genera cada trabajador remunerado por cada euro empleado en gastos de personal en función del número de personas empleadas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2021.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

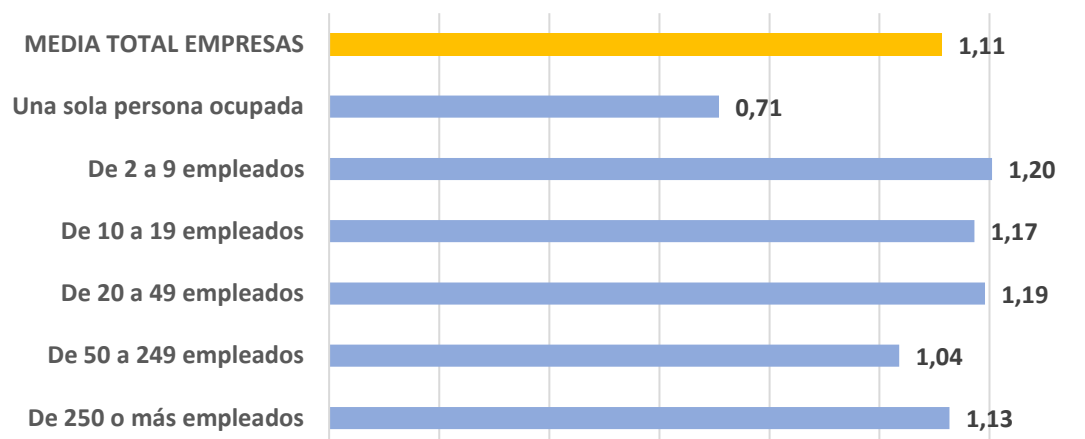


Fig. 25. Valor añadido que genera cada trabajador remunerado por cada euro empleado en gastos de personal en función del número de personas empleadas. Encuesta Anual de Servicios (CNAE-2009). CNAE 75. Actividades Veterinarias. Año 2021.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 c)

Un indicador interesante relacionado con el tamaño de las empresas veterinarias es el relativo a los ingresos por empleado en función del número total de trabajadores. La Federation of Veterinarians in Europe (2019) recoge en el estudio realizado sobre España los datos sobre los ingresos antes de impuestos (excluido el IVA) en empresas hasta 30 trabajadores (no ofrece, lamentablemente, datos de empresas de mayor tamaño) (tabla 32, Fig. 26). Partiendo de una media de 42.642 euros de ingresos en las empresas veterinarias unipersonales, estos se doblan en las empresas con dos trabajadores, se triplican en las de 3 a 5 empleados, se multiplican por 7 en las de 6 a 10 empleados y por 15 en las de 11 a 30 empleados. Teniendo en cuenta esas cifras, se puede calcular el ratio de ingresos medios por trabajador que ofrece una empresa en función de su número de empleados (tabla 32, Fig. 27). Este ratio prácticamente se mantiene en las empresas de 2 empleados con respecto a la empresa unipersonal (un 0,18% más), pero experimenta caídas bastante considerables, entre un 11,85% y un 26,53%, a medida que las empresas tienen más trabajadores contratados, probablemente debido a que muchos de estos son empleados no productivos, pero necesarios para la actividad en función del tamaño de las empresas.

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

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

Fuente: Federation of Veterinarians in Europe (2019)

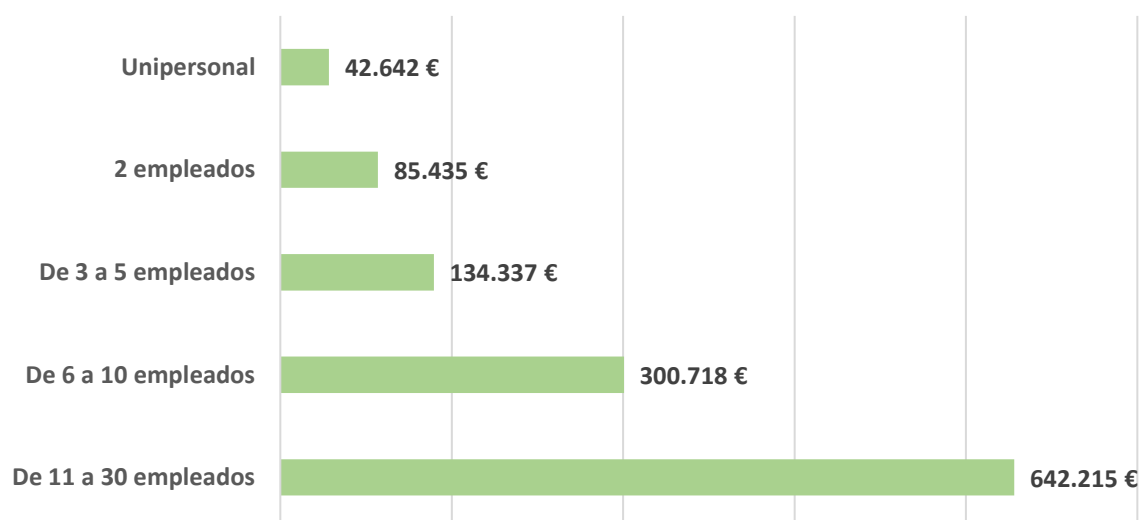


Fig. 26. Ingresos medios por empresa en función del tamaño de la empresa (número de empleados). Euros.

Fuente: Federation of Veterinarians in Europe (2019)

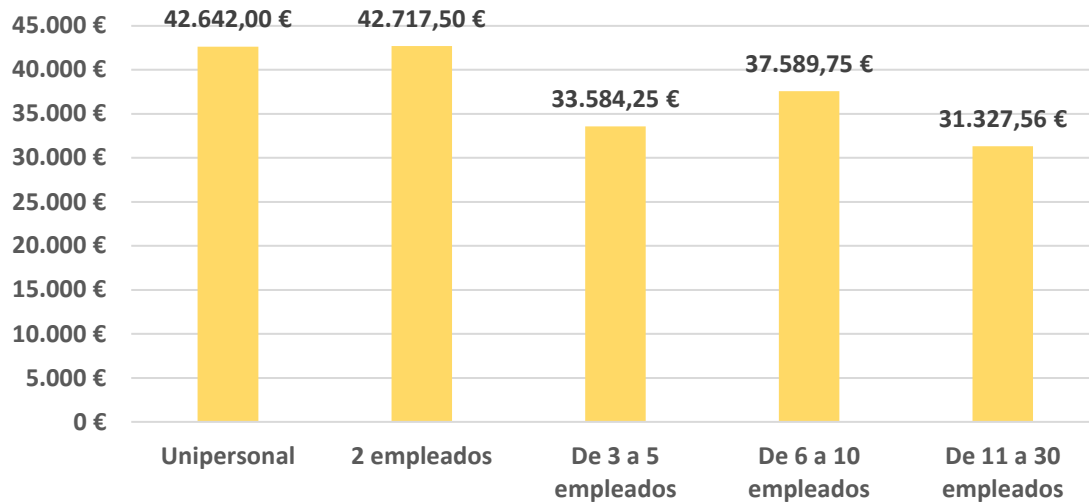


Fig. 27. Ingresos medios de una empresa por trabajador en función del tamaño de la empresa (número de empleados). Euros.

Fuente: Federation of Veterinarians in Europe (2019)

Por otro lado, centrándose en el caso concreto de las clínicas veterinarias, un estudio de la Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía (AMVAC) (2023) ofrecía una serie de indicadores que tienen relevancia para una mejor comprensión del funcionamiento y estructura de este tipo de empresas. Así, por ejemplo, esta investigación determinaba que, en 2022, los ingresos anuales medios de una clínica veterinaria eran de 351.025 euros, el número de pacientes medio era de 1.518 individuos al año, a los cuales se les realizaba una media de 4,52 transacciones anuales y se les facturaba una media de 46,8 euros por transacción (tabla 33). Con respecto a los datos de 2021, en media los ingresos de las clínicas se incrementaron un 6,20%, el número de pacientes un 1,27%, el número de transacciones anuales por paciente un 0,50% y el importe medio por transacción un 4,23%. En cualquier caso, existían diferencias sustanciales en estas variaciones interanuales en función del tamaño de la clínica.

	2021	2022	Variación 2021-2022				
			Todas las clínicas	Clínica pequeña	Clínica mediana	Clínica grande	Clínica muy grande
Ingresos anuales medios	330.532 €	351.025 €	6,20%	5,00%	4,80%	5,50%	8,60%
Número de pacientes (media)	1.499	1.518	1,27%	1,60%	1,00%	0,40%	2,10%
Número de transacciones anuales por paciente (media)	4,50	4,52	0,50%	-0,20%	-1,10%	0,00%	4,60%
Importe medio por transacción	44,9 €	46,8 €	4,23%	3,60%	4,90%	5,00%	1,70%

Tabla 33: Indicadores relacionados con la facturación media anual de las clínicas veterinarias. Variación anual 2021-2022. Euros, número de pacientes, número de transacciones comerciales (Clínica pequeña: menos de 225.000 € anuales de facturación. Clínica mediana: entre 225.001 y 450.000 € anuales de facturación. Clínica grande: entre 450.001 y 700.000 € anuales de facturación. Clínica muy grande: más de 700.000 anuales de facturación).

Fuente: Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC (2023), a partir de datos de Veterinary Management Studies (VMS)

Así, por ejemplo, la facturación media anual de las clínicas, lógicamente, se va incrementando a medida que estas son de mayor tamaño (tabla 34). Las clínicas pequeñas facturan un 64,40% menos que la media de las empresas de esta tipología, las medianas un 20,60% menos, las grandes un 34,89% más y las muy grandes un 263,06% más.

	TOTAL CLÍNICAS	Clínica pequeña	Clínica mediana	Clínica grande	Clínica muy grande
Ingresos totales medios (euros)	351.025	124.958	278.702	473.502	1.274.429
Diferencia con facturación media		-64,40%	-20,60%	34,89%	263,06%

Tabla 34: Facturación media anual de las clínicas veterinarias, en función del tamaño. Año 2022. Euros. Clínica mediana: entre 225.001 y 450.000 € anuales de facturación. Clínica grande: entre 450.001 y 700.000 € anuales de facturación. Clínica muy grande: más de 700.000 anuales de facturación)

Fuente: Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC (2023), a partir de datos de Veterinary Management Studies (VMS)

Con respecto a la estructura de este subsector, los datos de 2022 señalan que, en función de la procedencia de la facturación, el 65% se genera en clínicas independientes, el 17% en grupos de clínicas independientes y el 18% en clínicas veterinarias pertenecientes a las grandes corporaciones que operan en el sector (Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC, 2023). Las previsiones a futuro efectuadas por AMVAC, a partir de las proyecciones que aportan estudios previos de las consultoras Vetsolutions y Morgan Stanley, advierten de que el peso de las grandes corporaciones en el sector irá aumentando de forma paulatina hasta alcanzar el 25% en 2025 y el 41% en 2030, al mismo tiempo que se va a ir reduciendo el que representan las clínicas independientes (53% en 2025, 29% en 2030) (tabla 35, Fig. 28).

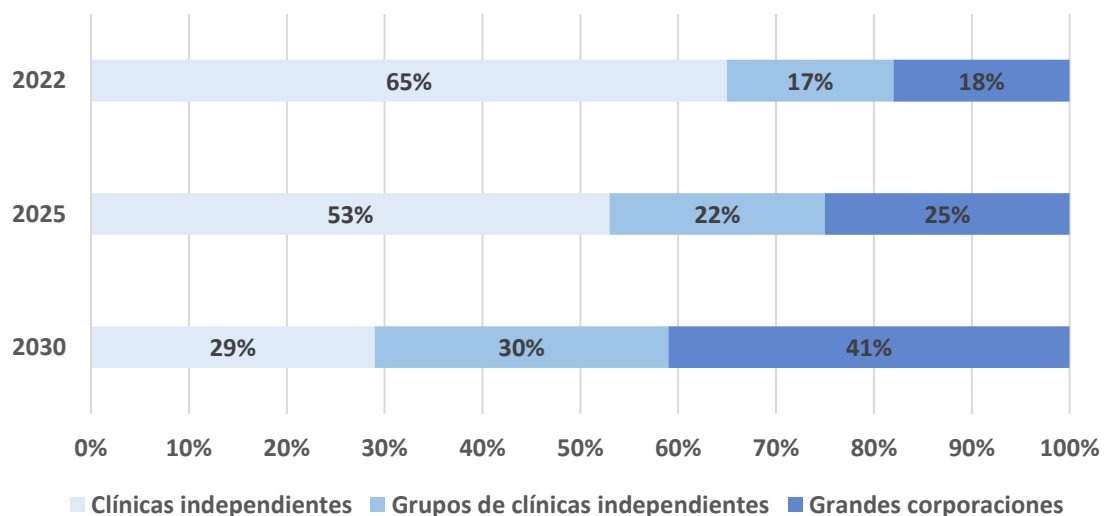


Fig. 28. Estructura del subsector de clínicas veterinarias en España en función de su facturación. Años 2022 (datos reales), 2025 (proyección) y 2030 (proyección)

Fuente: Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC (2023), a partir de datos de Veterinary Management Studies (VMS), Vetsolutions y Morgan Stanley

	2022	2025	2030
Clínicas independientes	65%	53%	29%
Grupos de clínicas independientes	17%	22%	30%
Grandes corporaciones	18%	25%	41%

Tabla 35: Estructura del subsector de clínicas veterinarias en España en función de su facturación. Años 2022 (datos reales), 2025 (proyección) y 2030 (proyección)

Fuente: Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC (2023), a partir de datos de Veterinary Management Studies (VMS), Vetsolutions y Morgan Stanley

4.3. Análisis sociodemográfico del sector veterinario

La profesión veterinaria ha venido disfrutando en el transcurso de las últimas décadas de una progresiva feminización. Este debería ser uno de los valores del sector que resulte oportuno proteger, ya que no suelen ser muchos los sectores que ofrecen de forma tan notoria tantos puestos de trabajo de alta cualificación a mujeres trabajadoras con formación superior. Históricamente, la profesión veterinaria ha sido una profesión de marcado carácter masculino, pero a partir de la segunda mitad de la década de los ochenta del siglo XX se inició una progresión hasta superar en porcentaje en el año 2019, por vez primera, el número de colegiadas veterinarias, con un 50,07%, a sus compañeros hombres, con el 49,93% del total. En 2022 el número de colegiadas veterinarias alcanzó un 52,89% sobre el total de colegiación, por un 47,11% de veterinarios, continuando, pues, en la senda de la tendencia apuntada (tabla 36, Fig. 29).

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1953	5.829	5.822 99,88%	7 0,12%
1960	7.275	7.264 99,85%	11 0,15%
1970	7.661	7.646 99,80%	15 0,20%
1980	8.178	8.010 97,95%	168 2,05%
1990	12.584	9.794 77,83%	2.790 22,17%
2000	21.734	15.417 70,93%	6.317 29,07%
2010	28.949	16.707 57,71%	12.242 42,29%
2020	34.443	16.888 49,03%	17.555 50,97%
2022	36.337	17.119 47,11%	19.218 52,89%

Tabla 36: Colegiación veterinaria (hombres/mujeres) 1953-2021.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 f)

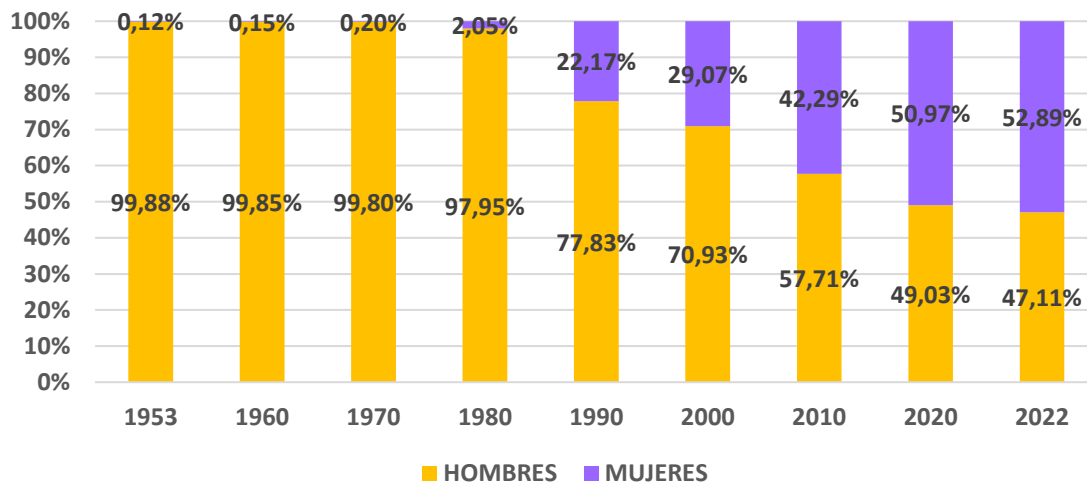


Fig. 29. Colegiación veterinaria (hombres/mujeres) 1953-2021.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 f)

Además, de seguir la actual tendencia en cuanto al crecimiento en porcentaje del número de alumnas universitarias matriculadas (tabla 37, Fig. 30) y egresadas en veterinaria (tabla 38, Fig. 31) con respecto al número de alumnos, en el plazo de pocas décadas el predominio de las mujeres como profesionales en este sector será muy notable. En la segunda mitad de los años 90 del siglo XX ya había más mujeres matriculadas que hombres. Además, el crecimiento progresivo del número de matriculaciones y de graduaciones femeninas hace que, en la actualidad, según los datos que recoge el Ministerio de Universidades para 2023, un 77,50% de las personas matriculadas y un 77,54% de quienes acaban sus estudios en veterinaria en las universidades españolas sean mujeres. Otro dato interesante es que, aproximadamente, un 15% de las personas egresadas son de origen extranjero (Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC, 2023).

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1986	13.032	8.110 62,23%	4.922 37,77%
1990	12.354	6.743 54,58%	5.611 45,42%
1995	10.931	4.926 45,06%	6.005 54,94%
2000	10.059	4.048 40,24%	6.011 59,76%
2005	9.369	2.987 31,88%	6.382 68,12%
2010	8.889	2.802 31,52%	6.087 68,48%
2015	9.446	2.755 29,17%	6.691 70,83%
2020	9.704	2.334 24,05%	7.370 75,95%
2023	9.606	2.161 22,50%	7.445 77,50%

Tabla 37: Estudiantes matriculados en veterinaria por curso académico (hombres/mujeres)

Fuente: Ministerio de Universidades (2023 a)

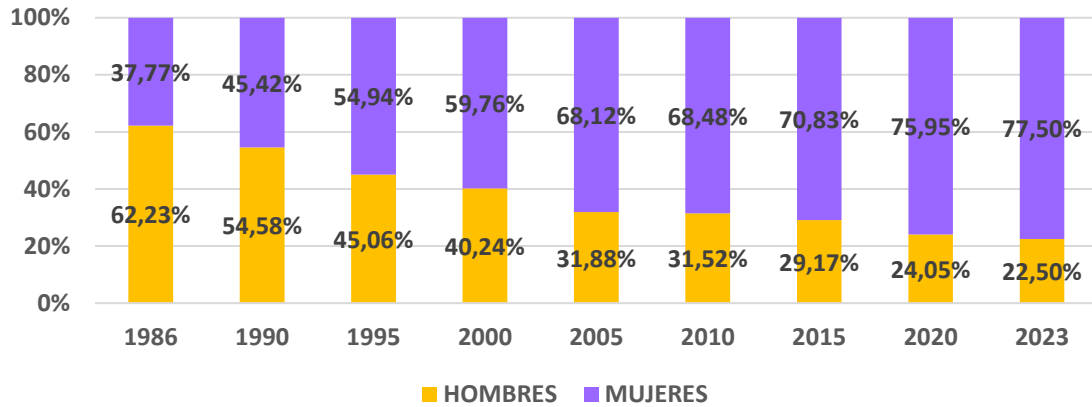


Fig. 30. Estudiantes matriculados en veterinaria por curso académico (hombres/mujeres)
Fuente: Ministerio de Universidades (2023 a)

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1986	1.107	727	380
1990	1.603	923	680
1995	1.053	458	595
2000	1.301	571	730
2005	1.081	389	692
2010	1.052	313	739
2015	1.562	454	1.108
2020	1.568	391	1.177
2022	1.518	341	1.177

Tabla 38: Estudiantes egresados en veterinaria por curso académico (hombres/mujeres).

Fuente: Ministerio de Universidades (2023 b)

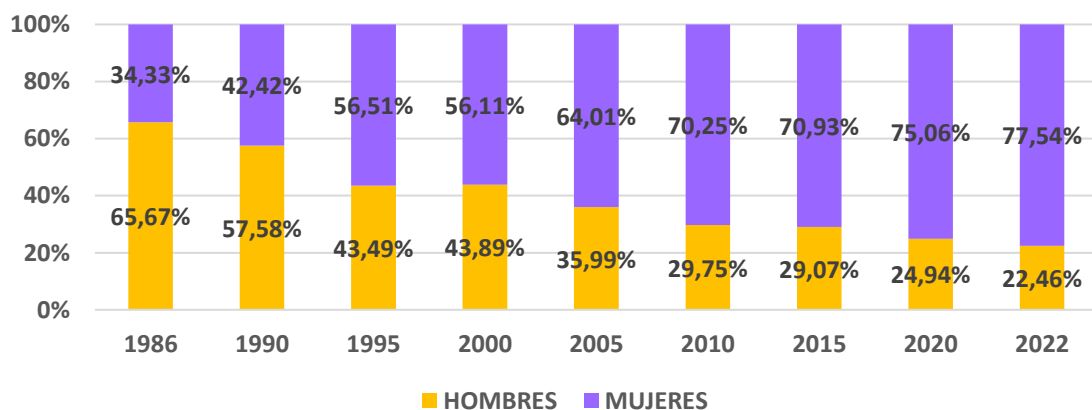


Fig. 31. Estudiantes egresados en veterinaria por curso académico (hombres/mujeres)
Fuente: Ministerio de Universidades (2023 b)

Por lo que respecta al caso particular de las clínicas veterinarias, el mencionado estudio de la Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía (AMVAC) (2023) aporta datos muy interesantes sobre la composición sociodemográfica de su masa laboral. Así, por ejemplo, se señala que, en 2022, el 26,7% del personal veterinario en activo ejercía su empleo en el sector público, mientras que un 73,3% lo hacía en el sector privado (de este total un 60,1% en clínicas de pequeños animales, un 4,1% en clínicas de pequeños animales y un 9,1% en otro tipo de actividades). Por género, trabajaban en este subsector un 32% de hombres y un 68% de mujeres. Por tipo de empleo y género, la propiedad de las clínicas estaba regentada por un 47% de hombres y un 53% de mujeres, un 20% de los veterinarios contratados eran hombres y un 80% mujeres y un 5% de los auxiliares de clínica eran hombres y un 95% mujeres (tabla 39, Fig. 32).

	Hombres	Mujeres
Empleo total	32%	68%
Propietarios/as de clínicas	47%	53%
Veterinarios/as contratados/as	20%	80%
Auxiliares de clínicas	5%	95%

Tabla 39: Personal empleado por tipo de empleo y género en el subsector de clínicas de pequeños animales. Años 2022.

Fuente: Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC (2023)

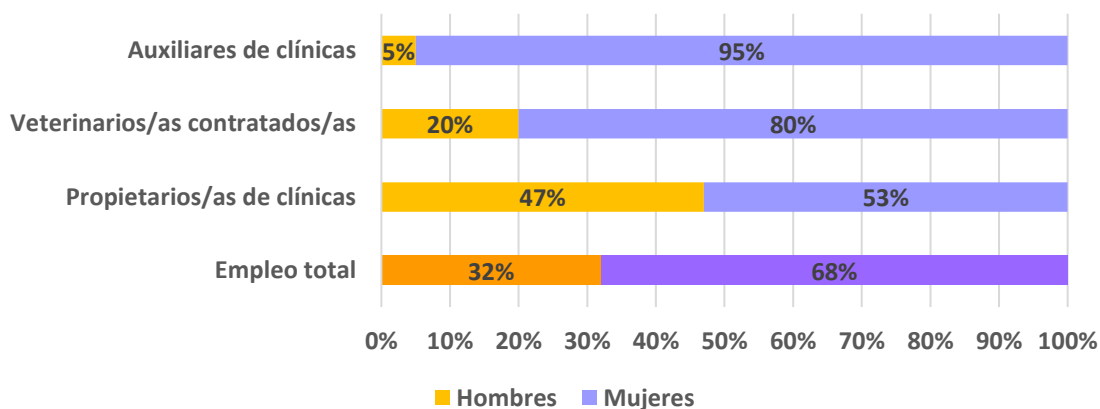


Fig. 32. Personal empleado por tipo de empleo y género en el subsector de clínicas de pequeños animales. Años 2022.

Fuente: Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC (2023)

En general, los excelentes datos del sector que determina la participación más equilibrada de hombres y mujeres en su mercado laboral, no deben ocultar que en España, debido a las circunstancias ampliamente descritas en este y los anteriores informes socioeconómicos, los profesionales veterinarios (tanto mujeres como hombres y, sobre todo, los más jóvenes) se han encontrado en las primeras décadas del siglo ante una grave situación de precariedad laboral de múltiples orígenes, tales como el propio modelo contractual y laboral derivado de la crisis económica de 2008 o el adverso escenario creado tras el aumento del 8% al 21% del tipo

de gravamen del IVA en los servicios veterinarios prestados a animales de compañía de 2012, que acabaron perjudicando a su vez a la calidad del empleo (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017; Gutiérrez-Aragón, 2020).

De hecho, si se examina la composición del conjunto de colegiados veterinarios por tramos de edades en el año 2022, queda patente como, cuanto menor es la edad de los profesionales veterinarios, mayor es la presencia femenina, alcanzando el 72,55% en los menores de 35 años (tabla 40, Fig. 33). Puesto que la precarización laboral, tanto en este sector como en muchos otros, afecta en mayor medida a los trabajadores más jóvenes (los contratos de los empleados de mayor edad o que llevan más años trabando suelen gozar de mejores condiciones), parece claro que, en este sector concreto, debido a su particular composición demográfica (el 69,70% de las profesionales de menos de 45 años son mujeres), son las veterinarias las que en mayor número están trabajando en un peor contexto laboral y con unos menores salarios (aunque sin diferencias relevantes con sus compañeros varones del mismo rango de edad). En cualquier caso, sin embargo, lo más probable es que, en los próximos años, se produzca un incremento paulatino de las jubilaciones de hombres con sueldos altos, por lo que, presumiblemente, las diferencias salariales entre géneros se han de ir reduciendo.

AÑO 2022	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	36.337	8.805	8.035	8.430	8.220	1.389	1.458
Hombres	17.119	2.417	2.685	3.970	5.534	1.150	1.363
Mujeres	19.218	6.388	5.350	4.460	2.686	239	95
Hombres (%)	47,11%	27,45%	33,42%	47,09%	67,32%	82,79%	93,48%
Mujeres (%)	52,89%	72,55%	66,58%	52,91%	32,68%	17,21%	6,52%

Tabla 40: Composición colegiados veterinarios por tramos de edades. Año 2022.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 f)

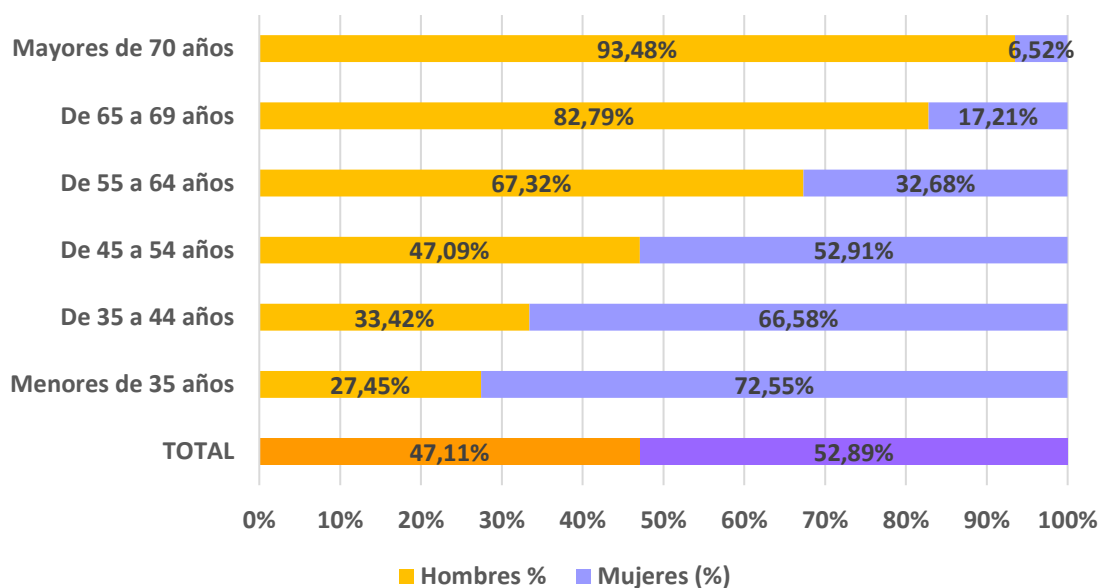


Fig. 33. Composición colegiados veterinarios por tramos de edades. Año 2022.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 f)

Lamentablemente, el Instituto Nacional de Estadística no ofrece datos de salarios medios desagregados por género referidos a cada una de las actividades integradas en la CNAE, por lo que no es posible obtener estos datos para las actividades veterinarias en concreto. Sin embargo, sí los ofrece por secciones de actividad. La sección en la que estarían englobadas las actividades veterinarias (junto con otras como las jurídicas, la contabilidad, la consultoría, la arquitectura, etc.), sería la correspondiente a actividades profesionales, científicas y técnicas. En esta sección, en el año 2021, el salario medio masculino era un 35,68% mayor que el femenino. Entre el año 2012 y el 2021 la media de esta diferencia salarial ha sido de un 43,17% (Instituto Nacional de Estadística, 2023 g). Por lo tanto, aunque es un dato revelador de la existencia de una diferencia sustancial entre los salarios de los trabajadores y las trabajadoras de este tipo de actividades, debido a limitaciones de información, no puede afirmarse que es concluyente para demostrar la existencia de una brecha salarial de género. Los datos del Instituto Nacional de Estadística (2023 h) sobre salarios anuales medios por tramos de edades para el conjunto de todas las profesiones revelan que, si se toma como valor 100 el tramo de mayor rango salarial (entre los 55 y 59 años), en el año 2021 los trabajadores menores de 24 años al acceder al mercado laboral percibían un 45,37% de este salario, entre 25 y 29 años un 65,49% y entre 30 y 34 años un 75,90% (tabla 41).

TRAMO DE EDAD	SALARIO MEDIO	RELACIÓN PROPORCIONAL CON EL TRAMO DE MAYOR SALARIO
De 20 a 24 años	13.225	45,37%
De 25 a 29 años	19.089	65,49%
De 30 a 34 años	22.124	75,90%
De 35 a 39 años	24.134	82,79%
De 40 a 44 años	26.770	91,84%
De 45 a 49 años	28.077	96,32%
De 50 a 54 años	28.381	97,36%
De 55 a 59 años	29.150	100,00%
De 60 a 64 años	28.221	96,81%
65 y más años	26.838	92,07%

Tabla 41: Encuesta anual de estructura salarial. Ganancia media anual por tramo de edad (conjunto de todas las profesiones). Año 2021.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023 h)

Al igual que en la situación antes descrita, el Instituto Nacional de Estadística no facilita cifras sobre salarios medios en España por sector y tramos de edades, por lo que, para comprobar si en el sector veterinario el comportamiento de este indicador es similar, es necesario acudir a otras fuentes que proporcionen cifras fiables. Así, un estudio de la Federation of Veterinarians in Europe (2015) determinaba que el salario anual medio de los veterinarios españoles crecía de manera progresiva con la edad (tabla 42, Fig. 34), situándose el de los menores de 40 años en menos de la mitad del mayor rango salarial en el mejor de los casos (28,57% los menores de 30 años, 34,22% entre 30 y 34 años y 48,98% entre 35 y 39 años). Teniendo en cuenta que, según otro estudio de la Federation of Veterinarians in Europe (2019), el número de

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

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

Tabla 42: Ganancia media anual por tramo de edad de los profesionales veterinarios en España. Relación proporcional con el tramo de mayor salario
Fuente: Federation of Veterinarians in Europe (2015)

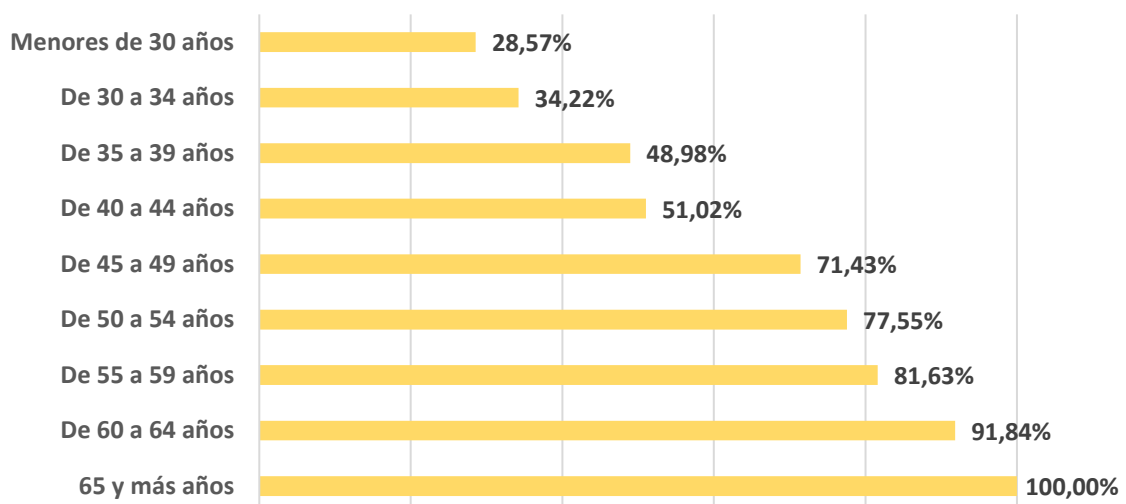


Fig. 34. Ganancia media anual por tramo de edad de los profesionales veterinarios en España. Relación proporcional con el tramo de mayor salario.
Fuente: Federation of Veterinarians in Europe (2015)

Un estudio realizado por el Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017), sin diferenciación por género y con datos sólo referidos a la profesión veterinaria en su región, pero que se pueden extrapolar al total del territorio español, pues corroboran datos que recogen otras investigaciones mencionadas en este informe, advierte de que más de una tercera parte de los profesionales veterinarios (35,8%) tienen unos ingresos anuales situados entre 12.001 y 24.000 euros brutos (tabla 43, Fig. 35). Otro dato muy relevador que apunta el estudio es que un 58% de los colegiados tendría unos ingresos anuales menores de 24.000 euros, encontrándose un 22,2% de los mismos por debajo de los 12.000 euros brutos (el estudio no contempla si la jornada es completa o parcial). Ambos datos advertían de una manera bastante aproximada de la existencia, en su momento, de unos bajos salarios sectoriales en el sector en su conjunto, confirmando los resultados aportados por otros estudios relativos al tema. La mayor parte de los receptores de estos bajos ingresos son los integrantes de las cohortes más jóvenes de veterinarios.

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

Tabla 43: Nivel de ingresos brutos anuales.
Fuente: Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017)

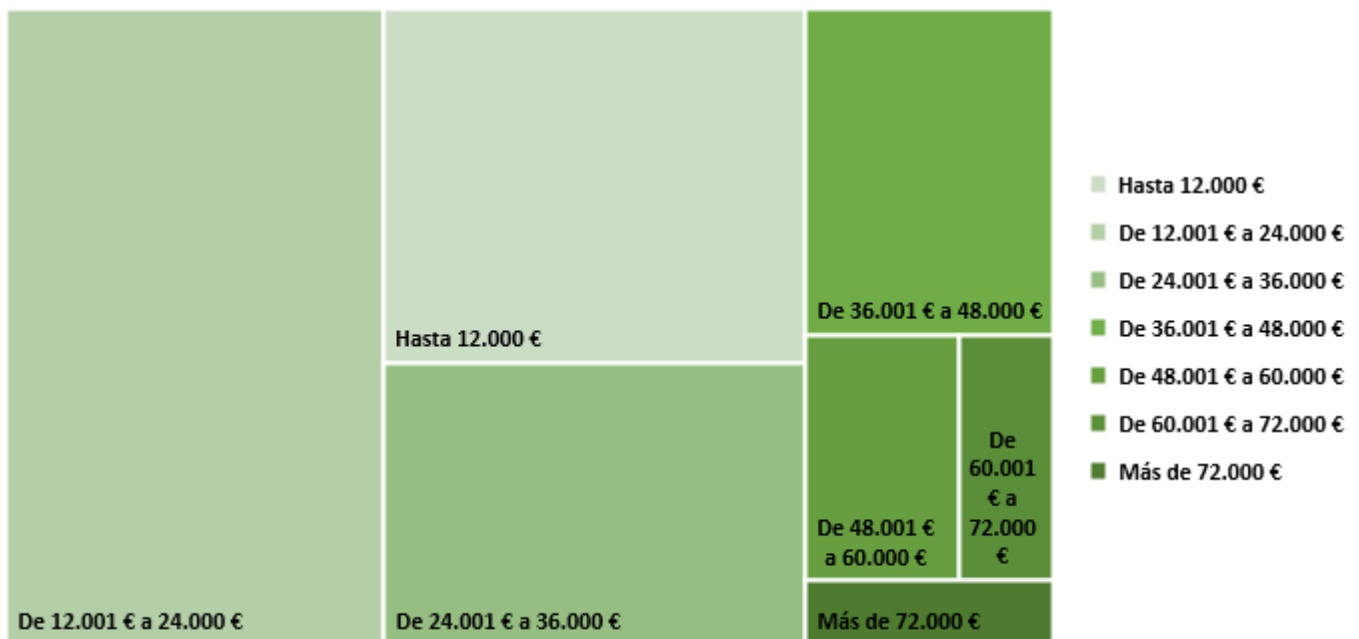


Fig. 35. Nivel de ingresos brutos anuales.
Fuente: Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017)

En este contexto, conviene tener presente que el riesgo de precarización del empleo de los jóvenes recién graduados también se ve perjudicado por la desproporción existente en España en el número de veterinarios sobre la población total con respecto otros países europeos (tabla 44, Fig. 36). El ratio de veterinarios por millón de habitantes de España es el más alto de todos ellos, más del doble que Francia o Suecia. Además, el indicador de ingreso de nuevos estudiantes en las facultades de veterinaria (Fig. 37) de las universidades españolas también es el más alto, llegando a sextuplicar a Francia o cuadruplicar a Alemania o Suecia (Conferencia de Decanos y Decanas de Facultades de Veterinaria de España, 2019). La combinación de ambas magnitudes refleja la existencia de un excesivo número de veterinarios (en ejercicio y graduados) que la oferta de trabajo existente es incapaz de absorber, provocando un alto nivel de precarización que afecta de manera principal a los más jóvenes (Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC, 2018), facilitando así que, en ocasiones, puedan producirse prácticas empresariales improcedentes que contribuyen a la existencia de unos inaceptables niveles de precarización en el trabajo, que afecta sobre todo a los más jóvenes.

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

Tabla 44: Ratios de veterinarios en activo y de nuevos estudiantes de veterinaria por millón de habitantes en diversos países europeos.

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

Además, al número de veterinarios ya en el mercado laboral, habrá que sumar los que también en exceso anualmente acaban sus estudios (a causa del desproporcionado número de facultades existentes en España) y tratan de incorporarse al mismo. En este sentido, el ratio de nuevos estudiantes por cada 1.000 veterinarios en activo (Fig. 38) en España (50 nuevos estudiantes) sólo es superado por Dinamarca (58) y Portugal, con más del doble (109). En países de nuestro entorno económico, como Francia, Italia o Alemania, este ratio está en cifras en torno a la mitad que en España.

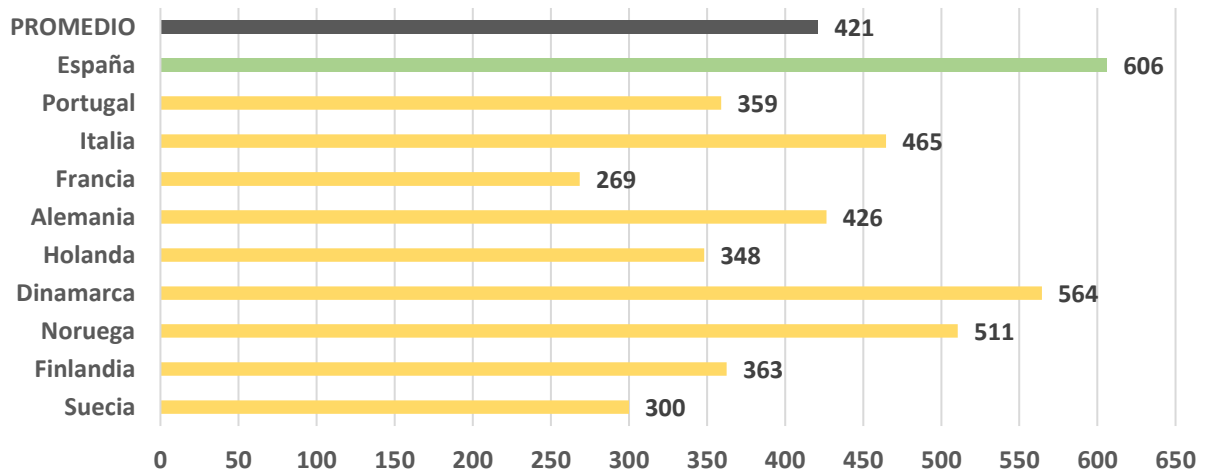


Fig. 36. Ratio de veterinarios en activo por millón de habitantes en diversos países europeos.

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

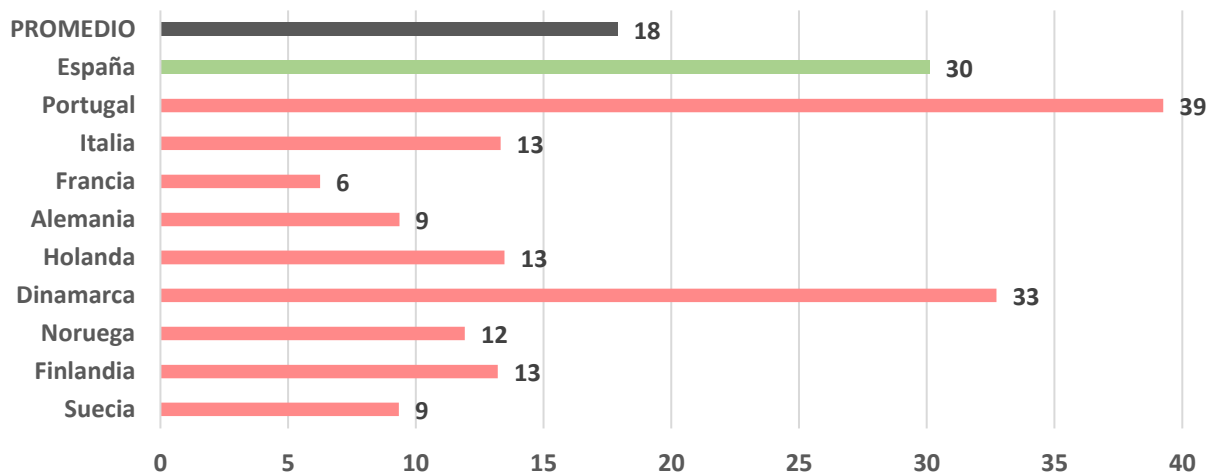


Fig. 37. Ratio de nuevos estudiantes de veterinaria por millón de habitantes en varios países europeos.

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

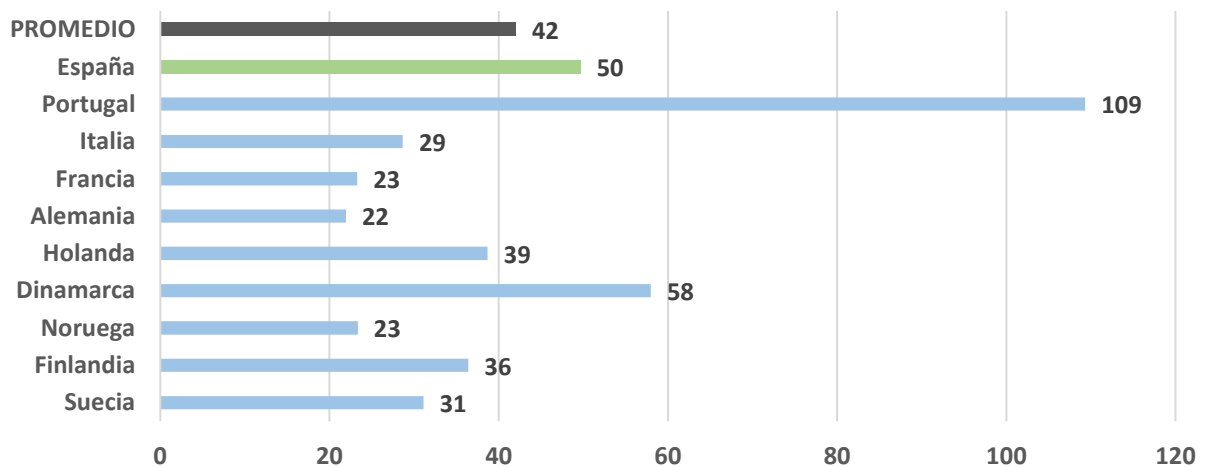


Fig. 38. Ratio de nuevos estudiantes de veterinaria por cada 1.000 veterinarios activos en varios países europeos.

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

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

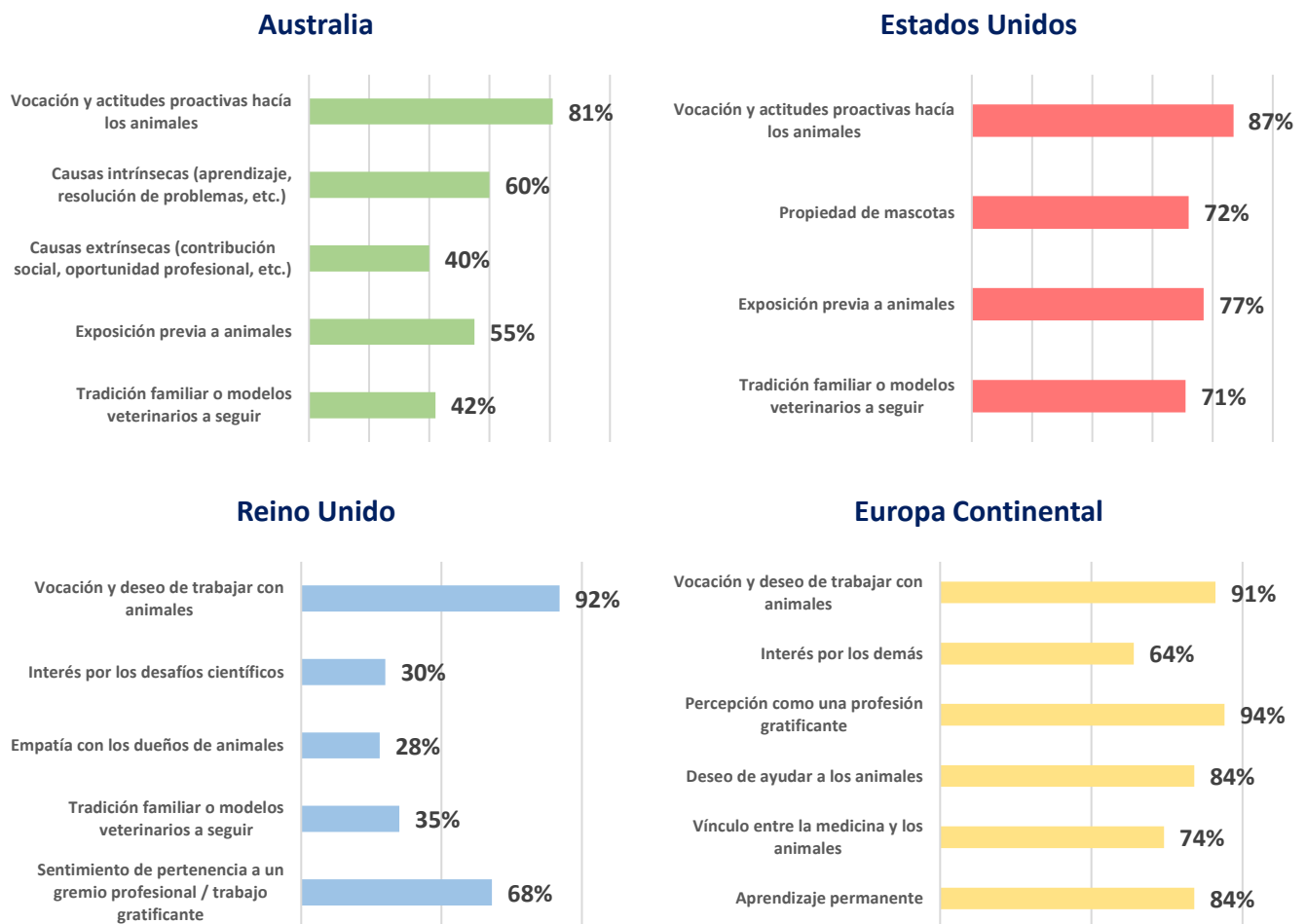


Fig. 39: Motivos para la elección de estudios veterinarios. Extrapolación realizada a partir de estudios en Australia, Estados Unidos, Reino Unido y Europa Continental (Austria, Bélgica y Países Bajos)

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

Los motivos de elección de los estudios veterinarios son muy diversos, pero existen tendencias muy definidas que se repiten a nivel internacional (Heath y Lanyon, 1996; Heath, Lynch-Blosse y Lanyon, 1996; Ilgen *et al.*, 2003; Serpell, 2005; Haarhuis *et al.*, 2009; Lenarduzzi, Sheppard y

Slater, 2009; Tomlin, Brodbelt y May, 2010 a; Tomlin, Brodbelt y May, 2010 b; Amass *et al.*, 2011; Kinnison, y May, 2013; Shibly, Roedl y Tichy, 2014; Vandeweerd, Dugdale y Romainville, 2014; Cake *et al.*, 2015; Mossop, 2016; Stoewen, 2016; Cardwell y Lewis, 2017; Waters, 2017; Cake *et al.*, 2019; Clarke y Paul, 2019; Feakes *et al.*, 2019; Ward y May, 2019; Cake *et al.*, 2020). Aunque es bastante complejo combinar los resultados de estudios de diferentes países o regiones (incluso resulta difícil su armonización dentro del mismo país), pues no todos se basan en los mismos cuestionarios y unos permiten la respuesta múltiple, mientras otros se basan en el método de respuesta única, sí se puede obtener una imagen bastante ajustada a la realidad global de la profesión. Así, ajustando la combinación de los estudios analizados al método de respuesta múltiple (un encuestado puede señalar varias fuentes de motivación para escoger los estudios) es bastante evidente que la veterinaria es una profesión en la que se da una fuerte carga vocacional desde el mismo momento de la elección de los estudios universitarios (porcentajes de estudiantes muy por encima del 80% así lo señalaron en la mayor parte de los países) (Fig. 39). Otras motivaciones de gran relevancia son el interés por los animales o la exposición previa a los animales (p.e. posesión de una mascota, trabajo en granja, etc.). La tradición familiar o la existencia de modelos a los que seguir tiene una mayor importancia en Estados Unidos, pero igualmente aparece citada en estudios de otros países, aunque con una menor relevancia. Cabe destacar el hecho de que en la Europa Continental los estudios detectan la percepción como una profesión gratificante como la fuente de motivación más significativa (Haarhuis *et al.*, 2009; Shibly, Roedl y Tichy, 2014; Vandeweerd, Dugdale y Romainville, 2014).

Aunque en España no existen muchos estudios que hayan analizado las motivaciones que llevan a los estudiantes universitarios a escoger los estudios veterinarios, a la espera que se lleven a cabo investigaciones más profundas sobre el tema, el Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017), en su ya mencionado informe llevado a cabo a partir de encuestas en su región, apunta como principales fuentes de motivación muchas de las que ya aparecían en los estudios precedentes realizados en otras regiones del mundo (tabla 45, Fig. 40), tales como la vocación o el interés por el cuidado de los animales, que fue escogida como primera opción por el 87,8% y mencionada por el 95,1% de los encuestados. El atractivo de la profesión o una especialidad en concreto (73,5%) y la influencia o tradición familiar (17,1%) fueron las otras dos opciones que se mencionaron con mayor frecuencia.

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

Tabla 45: Motivos de los estudiantes para estudiar veterinaria. España.
Fuente: Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017)

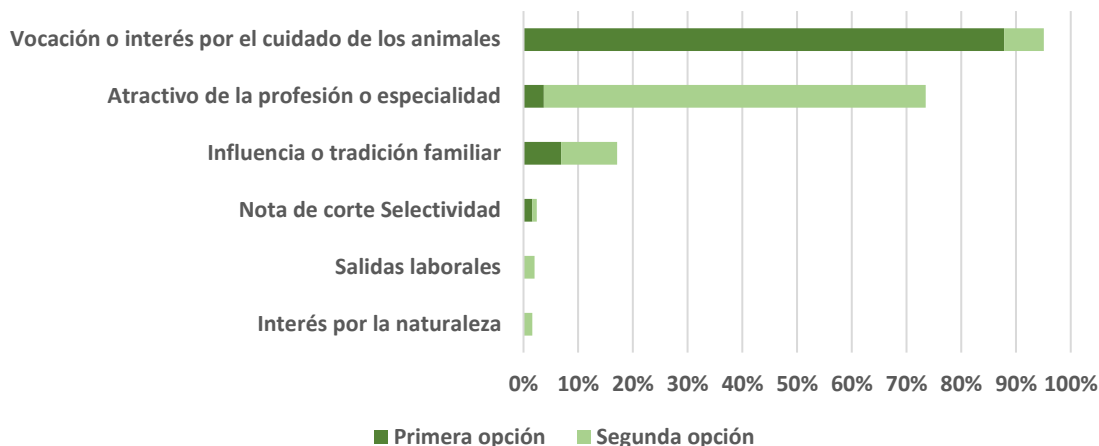


Fig. 40. Motivos de los estudiantes para estudiar veterinaria. España.

Fuente: Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017)

Es precisamente ese interés por los animales uno de los principales motivos que hace dirigir a la mayor parte de los estudiantes de veterinaria primero, y luego a los propios veterinarios en activo (Fig. 41), hacía el ejercicio profesional ligado a la clínica de pequeños animales, lo que hace que sea un campo profesional muy saturado, existiendo otros como la salud pública, la industria alimentaria o la farmacéutica, que encuentran dificultades para cubrir las plazas laborales que se ofertan (Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid, 2017; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021).

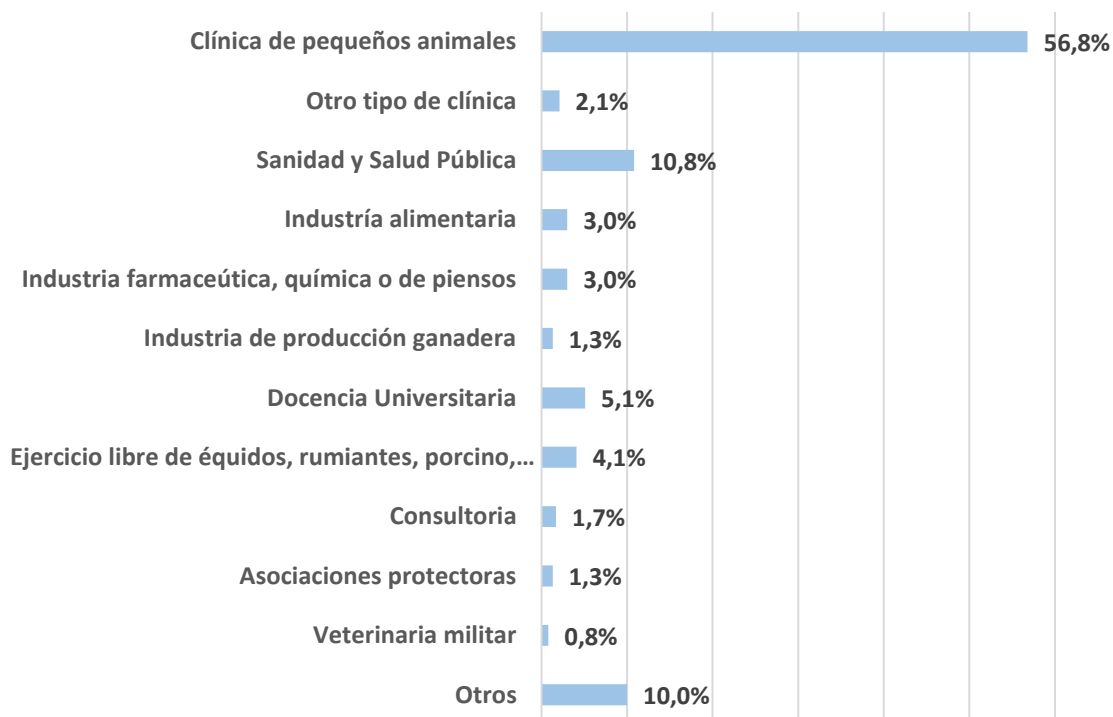


Fig. 41. Campo profesional actual de los veterinarios en activo. España.

Fuente: Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017)

El estudio planteaba una cuestión muy relevante en este mismo sentido, pues interpelaba a los veterinarios en activo sobre el campo profesional en el que les gustaría ejercer en el futuro y, aunque se advirtió un incremento significativo en opciones relacionadas con la industria, la sanidad y salud pública o la docencia universitaria y la investigación, fue el ejercicio profesional en clínica (principalmente en la modalidad de pequeños animales) el que nuevamente se erigió como la opción más deseada por los encuestados (Fig. 42).

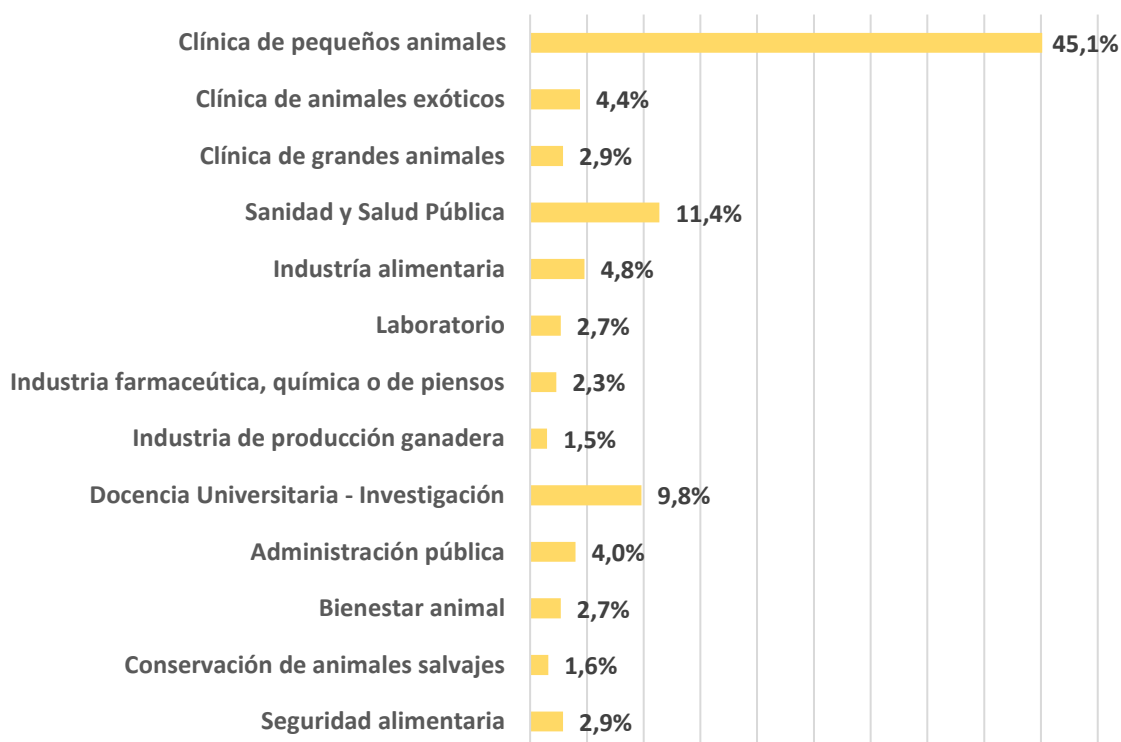


Fig. 42. Campo profesional futuro en el que les gustaría ejercer a los veterinarios en activo. España.
Fuente: Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017)

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

En cualquier caso, en este sentido también resulta pertinente la consulta del Ranking CYD, que analiza los datos de inserción laboral y condiciones salariales de los graduados españoles en 28 ámbitos de conocimiento. Los datos de este ranking ofrecidos en 2023 están basados en los egresados universitarios en el curso 2015-2016 al año y se obtienen a los cuatro años de graduarse. Este análisis permite tener una aproximación a cuáles son las áreas con mayor y menor inserción laboral, la base de cotización media salarial, el empleo acorde (porcentaje de graduados que ocupan posiciones en la categoría como titulados), y el tipo de contrato

(temporal, indefinido, por cuenta ajena o por cuenta propia en régimen de autónomo) (Fundación Conocimiento y Desarrollo, 2023). Los principales resultados sobre los egresados veterinarios indican que, al año de graduarse un 63% estaban dados de alta en la Seguridad Social, una cifra que asciende al 73% a los 4 años. La tasa de empleo acorde es del 72% al año de la graduación y del 86% a los 4 años. La base de cotización salarial media al año es de 15.710 € al finalizar el primer año y 23.210 € a los 4 años. Al año hay un 11% de autónomos y a los 4 años es del 16%. El 68% tiene contrato indefinido a los 4 años. Al comparar los indicadores a los cuatro años de la graduación con los de otras profesiones de ciencias de la salud, la afiliación a la Seguridad Social es de las más bajas, al igual que la cotización media salarial (muy alejadas de las de enfermería, farmacia o medicina) y el desempeño del empleo acorde con la graduación es el más bajo de los seis ámbitos de conocimiento. Por el contrario, el porcentaje de empleo indefinido es el más alto de los cuatro sobre los que el estudio ofrece datos (tabla 46).

Ámbito de conocimiento	Afiliación a la S.S.	Empleo acorde graduación	Cotización media salarial	Contratación indefinida
Enfermería	89%	96%	31.214 €	26%
Farmacia	87%	89%	28.642 €	s/d
Medicina	93%	99%	37.625 €	4%
Odontología	70%	97%	s/d	s/d
Psicología	70%	55%	21.702 €	51%
Veterinaria	73%	86%	23.210 €	68%

Tabla 46: Indicadores de inserción laboral en Ciencias de la Salud (a los cuatro años de graduarse). Año 2020.

Fuente: Fundación Conocimiento y Desarrollo (2023)

Por otra parte, el estudio realizado sobre el sector veterinario europeo por la Federation of Veterinarians in Europe (2019) aporta un análisis en porcentaje sobre el tipo o modalidad de empleo que ejercen los profesionales veterinarios (tabla 47, Fig. 43). En sus datos sobre España, este estudio advierte que un 61% de los encuestados admiten trabajar en clínicas privadas, un 22% como propietarios y un 39% como no propietarios. También es destacable que un 13% ofrece sus servicios en el sector público y un 12% trabaja en labores de investigación, tanto en el sector educativo como en el industrial. Un 1%, a pesar de estar colegiado, no trabaja como veterinario y un 31% admite mantener una segunda ocupación que compagina con la profesión veterinaria.

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

Tabla 47: Porcentaje de profesionales veterinarios según tipo de empleo. España.

Fuente: Federation of Veterinarians in Europe (2019)

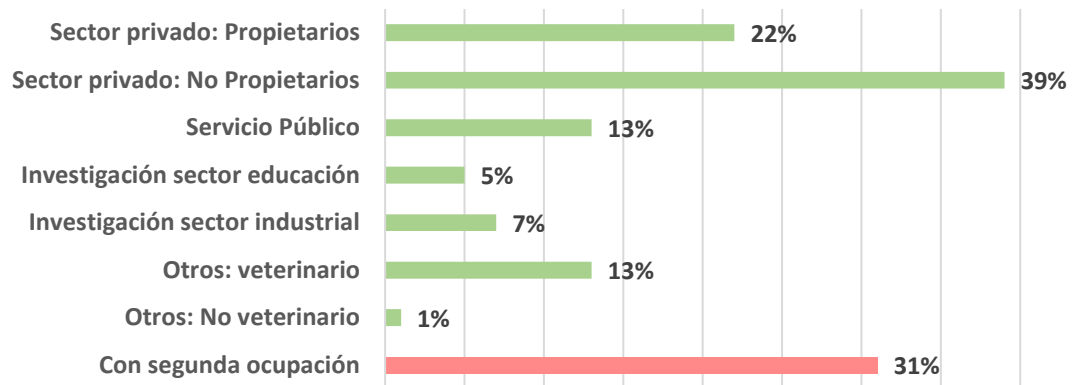


Fig. 43. Porcentaje de profesionales veterinarios según tipo de empleo.

Fuente: Federation of Veterinarians in Europe (2019)

Por último, cabe recordar que una de las líneas que ha sido objeto de estudio en un buen número de las investigaciones académicas realizadas sobre el sector, y que además tiene un interés relevante para los profesionales veterinarios y para las organizaciones patronales y sindicales responsables de generar el marco social en el que se ha de practicar la actividad veterinaria, es el conocimiento del alcance y la dimensión de la brecha salarial que padece el sector en función de la edad de sus trabajadores. En este sentido, el *Informe 2020 sobre la situación socioeconómica y laboral del sector veterinario en España* (Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020 a) expone de manera detallada los resultados de un amplio estudio llevado a cabo, a partir de una encuesta, con el objetivo de conocer el salario bruto de los profesionales veterinarios, a fin de determinar la composición de la brecha salarial generacional en el sector y su posible influencia en la generación de una hipotética brecha salarial de género. Las conclusiones de esta investigación determinaron una indudable relación en el sector veterinario español entre la brecha salarial de género y variables como la edad, la parcialidad laboral o el tamaño de las empresas (Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020). Este estudio, tras realizar un análisis estadístico de correlación entre las distintas variables contempladas en la investigación (factores sociodemográficos, tipo de contrato, empresa y jornada), al construir un modelo de predicción del salario determinaba que las variables que tenían influencia significativa sobre el salario eran la edad, la parcialidad laboral, el nivel de estudios y el tamaño de las empresas (Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020). Se pueden consultar los resultados completos de la mencionada investigación en los anteriores informes de esta serie (Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021).

En este sentido, si se comparan los resultados de la encuesta del mencionado estudio con los de la realizada por la Federation of Veterinarians in Europe (2015) y con la encuesta anual de estructura salarial del año 2021 (Instituto Nacional de Estadística, 2023 h), en función de las divergencias que muestran en los cálculos sobre las diferencias salariales existentes en función de la edad de los profesionales, se puede comprobar lo extremadamente complicado que resulta la medición de las brechas salariales, sean estas de la naturaleza que sean, utilizando la herramienta de la encuesta. En cualquier caso, en la comparativa de los estudios (tabla 48) sí que se puede acreditar, por un lado, que los salarios brutos mensuales de los menores de 30 años (para los que los tres estudios arrojan cifras muy similares) son bajos para tratarse de una

profesión que requiere una capacitación científico-técnica y, por otro, que existe una brecha salarial generacional bastante evidente, aunque muy difícil de medir en su justa cuantía.

TRAMO DE EDAD	ENCUESTA FVE (2015)	ENCUESTA ESTUDIO DE BRECHA SALARIAL (2020)	ENCUESTA INE (2021)
Menores de 30 años	1.231,00 €	1.200,22 €	1.152,62 €
De 30 a 34 años	+19,77%	+19,79%	+59,95%
De 35 a 39 años	+71,42%	+28,33%	+74,49%
40 años o más	+161,43%	+55,16%	+101,76%

Tabla 48: Comparativa encuestas sobre salarios por tramos de edad en el sector veterinario. Salario bruto mensual medio por tramo de edad y diferencia en comparación con el grupo más joven (<30 años).

Fuentes: Federation of Veterinarians in Europe (2015); Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melían (2020); Instituto Nacional de Estadística (2023 h)



Fotografía: Joanna Fotograf (2020)¹⁵

Los estudios socioeconómicos sobre el sector veterinario realizados previamente por el grupo de investigación elaborador de este informe contribuían a aclarar muchos de los aspectos, particularidades y circunstancias que configuran social, económica y laboralmente el sector, pero, lógicamente, de forma simultánea, también han generado nuevos interrogantes que han abierto líneas de investigación que son objeto de interés para los profesionales del sector, los académicos o investigadores y las administraciones públicas responsables de crear el marco normativo en el que se ha de desenvolver la práctica de la actividad veterinaria. Uno de estos

¹⁵ Joanna Fotograf (2020). Fondo gratuito Pixabay. <https://is.gd/5RUTJC>

interrogantes que requerirá la realización de estudios en el futuro sobre el tema por parte de este o de otros grupos de investigación es el referido a las expectativas laborales y salariales de los estudiantes que están cursando estudios universitarios en veterinaria, tanto si estas son muy bajas, lo cual sería un pésimo indicador sobre las perspectivas que se les abren una vez acabados sus estudios, como si estas son excesivamente altas, pues sólo pueden acabar conduciendo a la frustración una vez que comience su ejercicio laboral.

En este sentido, se estima que es de gran importancia poner en relieve dos circunstancias a las que tanto el presente informe como los anteriores de la serie han puesto de manifiesto. Por un lado, el hecho de que, en un sector en el que sus estudiantes egresados, al buscar su primer empleo, tienen unas bajas expectativas salariales, la firma del primer Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios¹⁶ y el acuerdo por el segundo Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios garantizan la existencia de un suelo salarial lo suficientemente razonable como para que las condiciones laborales de este colectivo se vayan alejando de la precariedad que había caracterizado la situación profesional de los jóvenes veterinarios en épocas muy recientes (Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017; Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía AMVAC, 2020 b; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2022). Por otro lado, se estima que una línea estratégica que debe plantear el sector, en concierto con todas las partes afectadas, es garantizar al conjunto de jóvenes universitarios que, durante el transcurso de sus estudios veterinarios, tengan acceso al conocimiento de la enorme variedad de especialidades y salidas laborales de su profesión, más allá de la más escogida de una forma mayoritaria (clínica de pequeños animales), como la seguridad alimentaria, la salud pública, el bienestar animal, la producción animal, la gestión ambiental o diferentes ramas de la industria (Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid, 2017; Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020 a). Sobre este particular, las facultades de veterinaria deberían tener en consideración los problemas generados por la sobreoferta de profesionales en la especialidad de clínica y las carencias de personal que se produce en otros campos, modificando en la medida de lo posible los planes de estudio y las estrategias académicas destinadas a facilitar la futura inserción laboral de sus egresados.

¹⁶ Resolución de 3 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo Estatal de Centros y Servicios Veterinarios (BOE nº. 219, de 14 de agosto de 2020, pp. 69559-69614).

5. CONCLUSIONES

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

A partir de entonces, la evolución positiva de un gran número de magnitudes económicas y financieras del sector que se ha producido de forma paulatina desde el año 2015, junto con la recuperación de los indicadores laborales y salariales que se viene produciendo en los últimos ejercicios, muy principalmente desde que se produjo la firma del primer Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios¹⁷, hace que el retorno al tipo reducido de gravamen del IVA para los servicios veterinarios, sin dejar de ser una reivindicación razonable del sector, en la medida que iba a suponer retornar a una situación previa más justa y recomendable, tanto desde el punto de vista económico como desde el sanitario, no se encuentre en estos momentos entre los problemas o retos que el sector ha de abordar como prioritarios, salvo que el escenario económico general se deteriore nuevamente, en cuyo caso habrá de volverse a reivindicar, principalmente por razones sanitarias (Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2022).

Precisamente en este sentido, cabe tener presente que España, al igual que el resto de los países europeos, ha estado inmerso desde 2021 en un periodo de alta inflación que, en la fecha de emisión de este informe, aunque había mejorado de manera sustancial, aún estaba por resolverse de una forma óptima. Este dato resulta de especial importancia para su toma de consideración en los procesos de negociación de los convenios colectivos que se realicen bajo este tipo de circunstancias. Este ha sido el caso del proceso de negociación colectiva que la CEVE y los sindicatos han llevado a cabo a lo largo de 2023 y que, a falta de su publicación en el BOE, se ha cerrado con el pacto de unos incrementos salariales del 4,5%, 3,5% y 3% para los años 2023, 2024 y 2025, respectivamente (Martín, 2023), cifras que se enmarcan dentro de lo que se puede entender como un comportamiento responsable por ambas partes, dadas las condiciones económicas que se daban en el momento de dicha negociación. No hay que olvidar que, en los últimos años del periodo analizado en este informe, se ha producido una combinación de factores que resulta preocupante en este contexto, como el considerable mayor incremento de los gastos de personal del sector que el de la contratación de personal remunerado y el hecho de que los salarios medios del sector veterinario entre 2016 y 2021 hayan crecido casi tres veces más que el Índice de Precios de Consumo (IPC) general de España (31,18% frente al 10,6%). Además, se da la circunstancia de que el Índice de Precios de

¹⁷ Resolución de 3 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo Estatal de Centros y Servicios Veterinarios (BOE nº. 219, de 14 de agosto de 2020, pp. 69559-69614).

Consumo Armonizado de los servicios veterinarios fue en 2022 de 3,0, mientras que el IPC de España alcanzó la cifra de 5,7, casi el doble (Instituto Nacional de Estadística (2023 j)). Por todo ello, mientras se estén produciendo etapas de alta inflación, en los procesos de negociación de nuevos convenios se deberían poner en valor los incrementos salariales acumulados en los ejercicios precedentes, considerando que cierta contención salarial puede evitar una excesiva subida de los precios de los servicios que pudiera acabar resultando perjudicial para empresas y clientes y terminar provocando finalmente una pérdida de puestos de trabajo.

En todo caso, tal y como se ha apuntado, a partir del ejercicio económico correspondiente al año 2015 y de forma muy especial en el trienio 2019-2021, tal y como apuntan los datos y análisis estadísticos de este informe, coincidiendo con la mejora de las cifras macroeconómicas del país, el sector veterinario ha experimentado una progresiva recuperación en gran parte de sus indicadores socioeconómicos y financieros, evidenciando una recuperada fortaleza económica:

- La cifra de negocio del sector veterinario se ha incrementado un 116,32% desde 2012 a 2021 (un 178,05% en el caso de animales de compañía), siendo el peor de los ejercicios el 2013 con una caída del 5,22% y los años 2015 y 2019 los mejores de la serie con incrementos del 25,31% y el 23,65%, respectivamente. En 2021 la cifra cayó un 2,73%, lastrada por un mal comportamiento del indicador referido a los animales de renta.
- El valor añadido a coste de los factores del sector alcanzó los 719,69 millones de euros en 2021, lo cual significa un incremento del 125,26% desde el año 2012, a pesar de los decrementos padecidos en la época de crisis económica hasta 2014.
- El valor de la producción del sector superó los 1.416 millones de euros en 2021, un 144,34% más que el año 2012, con notable incrementos del 27,92% en 2019, el 22,29% en 2020 y el 7,30% en 2021.
- El excedente bruto de explotación mostraba en el periodo de la crisis económica una evolución bajista (caídas entre el 3% y el 7% anual), que se profundizó con el cambio del tipo de gravamen del IVA a final de 2012, provocando un decremento muy notable de casi un 21% sólo en el ejercicio 2013. Sin embargo, a partir de 2014 comienza una recuperación de este indicador, con unas mejoras espectaculares del 50,27% en 2015 y del 57,84% en 2019, lo cual ha producido un alza acumulada del 117,64% en el periodo 2012-2021, lo cual es una evidencia clara de la fortaleza económica del sector. De todos modos, el excedente bruto de explotación en 2020 fue un 3,18% menor al de 2019 y en 2021 un 12,26% menor al de 2020, por lo que habrá que prestar atención a la evolución futura de este indicador.
- Si se analiza el excedente bruto de explotación por empresa, este alcanzaba en el año 2020 una media en el sector de 27.728 euros, incrementándose de forma muy notoria a medida que las empresas tienen mayor tamaño o emplean un mayor número de trabajadores (progresando de los 20.474 euros por empresa en aquellas con un solo empleado a los 31.185 euros por empresa en las que tienen de 2 a 19, los 72.822 euros por empresa en las que tienen de 10 a 19 empleados, los 158.830 euros por empresa en las que tienen de 20 a 49 empleados, los 90.000 euros por empresa de 50 a 249 empleados y los más de un millón cuatrocientos mil euros de las empresas de más de 250 trabajadores). El comportamiento de este ratio en función del tamaño de la

empresa advierte de lo aconsejable que sería para las empresas del sector el crecimiento en tamaño, ya sea a través de la inversión interna o de procesos de concentración de unidades empresariales.

- Las compras totales de bienes y servicios del sector veterinario, aun comportándose de una forma más o menos estable en todo el periodo analizado, alcanzó en 2021, con un decremento anual del 10,42%, un incremento acumulado de un 107,25% con respecto a 2012. La evolución de este indicador, lógicamente, será análoga a la de las ventas del sector (ha de darse un incremento homogéneo en las compras de las mercaderías necesarias para desarrollar la actividad que al sector le es propia).
- La inversión en activos materiales sigue una evolución pareja al índice de confianza empresarial. Por ello, del mismo modo que en la época más profunda de la crisis económica la inversión había decrecido de forma constante (casi un 33% entre 2009 y 2012), entre 2012 y 2021 este indicador se ha incrementado un 134,48%, como consecuencia directa y probable de la mejora general de la macroeconomía del país. Obviamente, en el ejercicio 2020, este indicador tuvo una bajada del 6,84%, lastrado por la caída del índice de confianza empresarial a cauda de la pandemia de COVID-19, pero en 2021 ya había comenzado a crecer de nuevo (de forma moderada, un 1,10%, en este caso).
- La partida destinada a los gastos de personal en el sector veterinario tiende a tener cierta estabilidad, tanto a nivel de empresa como en el total del sector, en las épocas económicamente malas y a incrementarse a medida que hay una mayor actividad y es necesario contratar más trabajadores. Esto se debe a que el sector veterinario está bastante fragmentado o atomizado, existiendo muchas empresas unipersonales o muy pequeñas. Por ello, en el periodo 2010-2014, de profunda crisis económica, los gastos de personal se mantuvieron prácticamente constantes, pero, a partir de 2015 se ha acumulado un crecimiento de un 137,09% hasta 2021, derivado del incremento de la ocupación o contratación en el sector y de la aplicación del primer Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios.
- El personal ocupado del sector creció de una manera moderada en el periodo de la crisis económica y de forma más sólida a partir de 2014, alcanzando un 49,31% de incremento global en 2021 con respecto a 2012 (en el año 2020 la cifra de ocupados se mantuvo prácticamente sin variaciones debido a las particulares condiciones que tuvo el mercado laboral tras la declaración de la pandemia de COVID-19). A su vez, en el periodo objeto de estudio, el personal remunerado del sector alcanzó un incremento acumulado del 74,34%, con aumentos notables de la contratación en los ejercicios correspondientes a 2011, 2016, 2017 y 2019.
- El número de veterinarios afiliados a la Seguridad Social en el último trimestre del año (a fecha de 31 de diciembre) se ha incrementado en un 47,86% en el periodo 2012-2021.
- Las cargas sociales (básicamente compuestas por las Cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la empresa) en el sector veterinario mantuvieron cierta estabilidad en los años de la crisis (el acumulado entre 2010 y 2014 tan sólo descendió un 1,91%), para, a partir de entonces y, al tiempo que iban mejorando sustancialmente otros indicadores económico-financieros, incrementarse de forma muy notable, hasta alcanzar en 2021 un 185,28% más que en 2012. Este indicador tuvo un incremento notable del 21,29%

en 2021 debido a los incrementos salariales y, por tanto, de las cargas sociales que llevan asociados, que implicó la aplicación del primer Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios

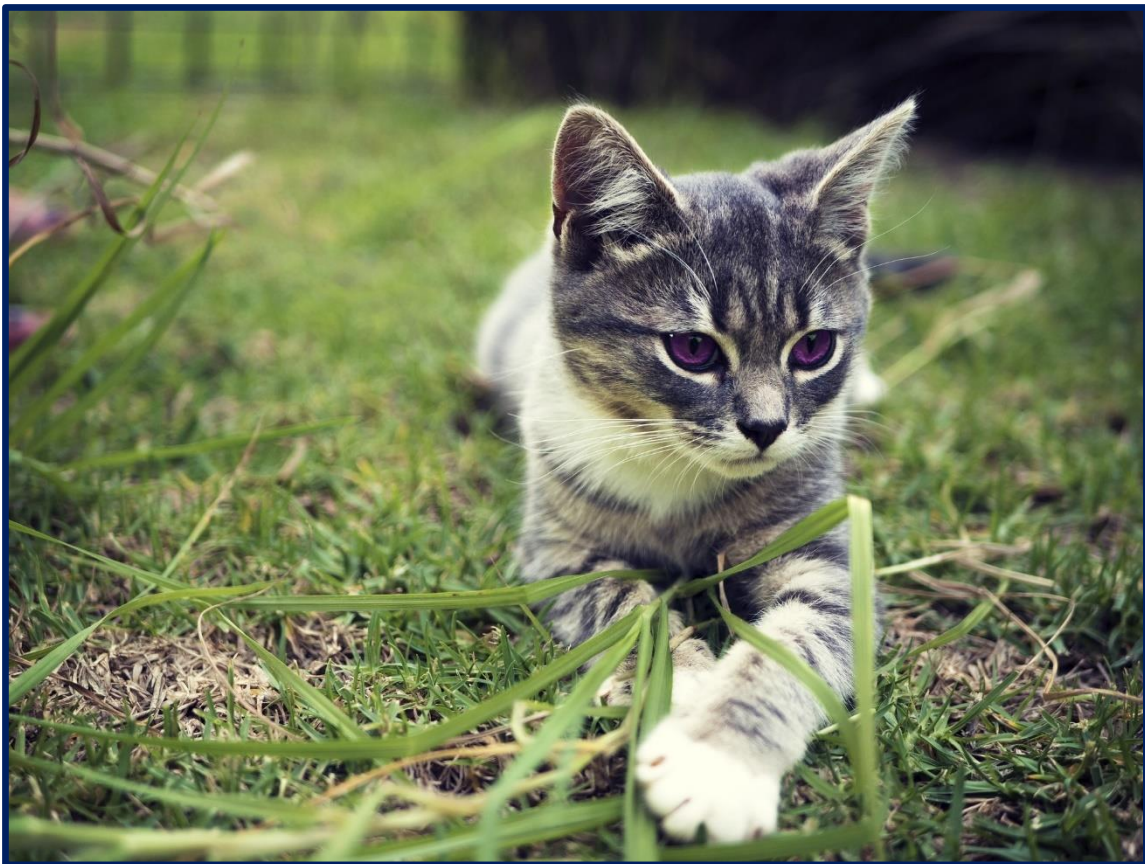
- La tasa de estabilidad en el empleo en el sector veterinario había alcanzado uno de sus techos en el ejercicio 2011 (84,10%), justo antes del incremento del tipo de gravamen de IVA, que la hizo descender hasta el 79,40% en 2014. A partir de 2015 se ha ido recuperando de forma moderada hasta alcanzar el 83,55% en 2021, un 1,02% más que en 2012. En todo caso, esta cifra es bastante superior a la media nacional (más de 15 puntos porcentuales en todos los ejercicios del periodo analizado), lo cual advierte de un sector que presenta una fuerte resistencia a los efectos perniciosos de las crisis económicas en esta cuestión concreta.
- El salario medio anual del sector, tras una década en la que había sufrido decrementos muy significativos, gracias al buen comportamiento experimentado en el periodo entre 2018 y 2021, a final de este año acumulaba un incremento del 20,59% con respecto al mismo indicador en 2012 que, en términos absolutos suponía una media de 3.060 euros más (cabe recordar que llegó a ser de 1.615 euros menos al final del año 2016). Es de destacar en este sentido el notable incremento de 1.596 euros del año 2021, que cabe atribuirlo, en gran medida, a los efectos positivos de la negociación colectiva.
- El salario medio neto mensual del sector veterinario, alcanzó en 2021 los 1.394,54 euros, alejándose de aquellos de menor cuantía dentro del conjunto de actividades de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), como los referidos a las actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento, los servicios sociales o la asistencia en establecimientos residenciales, que hasta el ejercicio 2019 habían sido muy similares. Sólo entre 2020 y 2021, y gracias, en gran parte, como se ha apuntado, a la aplicación del primer Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios, este indicador se incrementó un 22,52% con respecto a 2019.
- La productividad en euros por persona ocupada había sido uno de los indicadores más seriamente afectados del sector, primero por la crisis económica y después por el cambio de tipo de gravamen del IVA en septiembre de 2012, cuando las caídas de productividad se disparan hasta alcanzar un retroceso acumulado del 12,91% en 2014, lo que suponía una productividad media por trabajador de 2.306 euros menos que en 2012. A partir de 2015, al mejorar sustancialmente la situación económica-financiera del sector veterinario, la productividad crece de forma notable (a pesar de ciertos altibajos) hasta situarse en 2018, con 20.240 euros por trabajador, por encima de la cifra alcanzada en 2010. En el año 2021, tras varios ejercicios muy positivos en cuanto a este indicador en el sector veterinario, la productividad alcanzó los 26.006 euros por trabajador, un 45,62% y 8.147 euros más que en 2012. El moderado retroceso de este indicador en 2021, un 1,34%, probablemente se deba a causas coyunturales, pero será necesario prestar atención a su evolución futura.

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

- En el año 2021, el salario medio nacional y el salario medio de las actividades sanitarias y sociales eran un 44,48% y un 61,19%, respectivamente, más altos que el propio de los trabajadores del sector veterinario. De hecho, mientras el salario medio de las actividades sanitarias representaba en 2021 el 111,56% del salario medio nacional, el salario medio de las actividades veterinarias tan sólo alcanzaba el 69,21% del mismo.
- El salario medio neto mensual de los trabajadores del sector al final del año 2021 (que alcanzó los 1.394,54 euros, tal y como se ha apuntado anteriormente) se encontraba aún en cifras muy alejadas a las del salario neto mensual de las actividades sanitarias (2.242 euros), un 62,20% superior al de las actividades veterinarias.
- A final de 2021 había un 65,66% más de trabajadores eventuales que en 2011 en términos absolutos. En términos relativos, el porcentaje de personal eventual era un 10,96% mayor en 2021 que en 2012.
- Un 31% de los veterinarios en activo admite mantener una segunda ocupación.
- El número de empresas existente a final del ejercicio 2021 era un 32,85% más que 2011 (2.723 unidades más), aunque este notable crecimiento en términos absolutos oculta un aumento extraordinario del autoempleo (en 2021 el 53,09% de las empresas con actividad veterinaria estaba formada por una única persona), un 24,04% más que en 2011. De hecho, las empresas con un solo trabajador, empleando al 20,69% del personal ocupado del sector, hospedan al 2,58% del personal remunerado y al 53,05% del total del personal no remunerado (cifra que llega a alcanzar el 97,71% si se toma el dato del total de empresas de menos de 10 empleados), todo lo cual parece certificar el gran número profesionales autónomos que se ocupan en las empresas veterinarias de este tamaño. El 92% del personal que presta sus servicios en empresas con una sola persona ocupada es no remunerado, cifra que baja al 30,60% en empresas de 2 a 9 empleados, al 6,23% en empresas de 10 a 19 empleados, al 2,01% en empresas de 20 a 49 empleados, al 0,08% en las empresas de 50 a 249 empleados y al 0,78% en las de más de 250 trabajadores.
- El 99,36% de las empresas del sector tenían menos de 20 empleados y generaban el 83,41% de la cifra total de negocio en 2021, lo cual evidencia una gran fragmentación en el sector, que suele ser un indicativo de precarización del empleo y, en muchas ocasiones, de disminución de la calidad del servicio prestado.
- La relación entre la productividad por empleado (valor añadido a coste de los factores por persona) y el gasto medio por persona remunerada, alcanza un valor de 0,71 en las empresas con una sola persona ocupada (por cada euro empleado en remunerar trabajadores no se acaban de recuperar 29 céntimos de euro), situación que no resulta aconsejable desde un punto de vista financiero, y que redundaría en la recomendación ya apuntada anteriormente sobre la conveniencia para las empresas del sector de crecer en dimensión para obtener mejores resultados. La media para el total del sector de este indicador, que mide la productividad del factor trabajo, es de 1,11 (por cada euro que se ha empleado en remunerar trabajadores se obtienen 1,11 euros, es decir, que por cada euro empleado en este cometido se consigue generar un remanente de 11 céntimos de euro sobre el coste de personal).

Por otra parte, el número de mujeres matriculadas en estudios universitarios de veterinaria ha pasado del 37,77% en 1986 al 77,50% en 2023 y el de egresadas en veterinaria del 34,33% en

1986 al 77,54% en 2022. Además, un 69,70% de las personas colegiadas menores de 45 años son mujeres al final del año 2022. En la actualidad hay una cifra aproximada de tres mujeres cursando y egresándose en estudios universitarios veterinarios por cada hombre, lo cual es augurio de una marcada representación femenina en el futuro de la profesión. En cualquier caso, debido a las circunstancias ampliamente descritas en este y, sobre todo, en los anteriores informes de esta serie y en otros estudios académicos realizados al efecto, en España, un gran número de profesionales del sector veterinario (tanto mujeres como hombres y, sobre todo, los más jóvenes) padecen una grave situación de precariedad laboral (Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2022).



Fotografía: Willson (2016)¹⁸

En este sentido, la firma de los sucesivos convenios colectivos del sector, al marcar con claridad un suelo salarial, parecen una medida oportuna y acertada para ayudar a paliar parte de estos efectos que el escenario socioeconómico del sector había venido provocando principalmente sobre las más jóvenes cohortes de los profesionales veterinarios, en su mayor parte mujeres. De hecho, a tenor de los datos cotejados en la elaboración del presente trabajo y de otros anteriores del Grupo de Investigación sobre el sector veterinario español, la brecha salarial entre géneros detectada en todos ellos tenía su fuente principal en la edad, habiendo quedado sumamente demostrado que se debía a que el mayor número de veterinarias son jóvenes y han accedido más recientemente a la profesión, con peores condiciones laborales y salariales (Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018; Gutiérrez-Aragón,

¹⁸ Willson, J. (2016). Fondo gratuito Pixabay. <https://is.gd/jQrWfU>

2019; Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020 ; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2022). Tal es así, que, en este marco, cabe más hablar de brecha generacional (peores trabajos y condiciones que los trabajadores de mayor edad, afectando por igual a hombres y mujeres) que de una estricta brecha salarial de género (que significaría pagar menos salario a las mujeres por un mismo trabajo). En todo caso, entre todos los ítems considerados en las investigaciones realizadas, una vez llevados a cabo los análisis estadísticos de correlación entre las variables, las que resultaron ser significativas para determinar el salario de los profesionales del sector y las posibles brechas salariales fueron la edad, la parcialidad en los contratos de trabajo, el nivel de estudios y el tamaño de las empresas (Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2020).

Por otra parte, resulta también interesante establecer la relación existente entre las diversas fuentes de motivación que conducen a los jóvenes universitarios a cursar estudios veterinarios y la elección de la especialidad en la que finalmente se acaba desarrollando la profesión, en función de las preferencias que se manifiesten hacia unos u otros campos profesionales. En general, se puede afirmar que, en función de los datos de los diferentes estudios en los que se ha basado este informe, las principales fuentes de motivación de los estudiantes veterinarios españoles no son muy diferentes a las detectadas por investigaciones similares llevadas a cabo en otros países. Entre estas se encuentran la vocación por esta rama del conocimiento y el interés por el cuidado de los animales como causa principal, seguido del atractivo de la profesión o una especialidad en concreto y la influencia o tradición familiar (Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid, 2017). Es justamente ese interés por los animales, derivado, en muchos casos, de la posesión de mascotas o por haber trabajado previamente con animales), una de las principales razones por las que, tanto los estudiantes de veterinaria como los propios profesionales en activo, muestran una preferencia, de forma muy mayoritaria, por ejercer su profesión en el saturado campo de la clínica de pequeños animales, en detrimento de otras especialidades en las que difícilmente se llegan a cubrir las ofertas de empleo, como pueden ser la salud pública, el bienestar animal, la producción animal, la gestión ambiental o diferentes ramas de la industria relacionadas con la veterinaria.

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

incorporación al mercado laboral (Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid, 2017; Gassiot-Melian y Gutiérrez-Aragón, 2020 a; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2021; Gutiérrez-Aragón y Gassiot-Melian, 2022).

Como cualquier informe de este tipo, el presente estudio ha tratado de contribuir a aclarar en cierta medida muchas de las incógnitas que planteaba el tema analizado, aunque, lógicamente, de forma simultánea, también ha generado nuevos interrogantes, que abren futuras líneas de investigación y de trabajo que pudieran ser objeto de interés, tanto para los profesionales del sector veterinario como para los investigadores académicos o las administraciones públicas responsables de crear el marco normativo en el que se ha de desenvolver la práctica de la profesión. Entre estos campos de estudio se deberían encontrar, entre otros, un análisis en profundidad de las motivaciones que llevan a los jóvenes universitarios escoger cursar estudios de veterinaria y de sus expectativas laborales y salariales futuras. Otro estudio que podría ser interesante sería el referido a las fuentes de satisfacción laboral de los veterinarios que están ya en el ejercicio de su profesión. Sigue pendiente también el desarrollo e implantación por parte de las administraciones competentes, tanto de un nuevo código CNAE 2009 como de un código de IAE (Impuesto de Actividades Económicas) propios, que permitan discriminar y profundizar en el conocimiento de los datos y las particularidades del sector de los servicios veterinarios de animales de compañía, distinguiéndolo del resto de los servicios veterinarios.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alabart-Algueró, J. Gutiérrez-Aragón, Ó. y Gassiot-Melian, A. (2021).** Informe sobre la utilidad del empleo de influencers y redes sociales en el ámbito ecuestre en función de la estructura de la actividad económica relacionada con el caballo en España: tendencias actuales, fomento y aprovechamiento potencial. Escuela Universitaria Mediterrani de Barcelona (Universidad de Girona). <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.15062.16960>
- Álvarez, M. (2023).** El Informe CYD pone de manifiesto el desequilibrio en el nivel formativo en España y la falta de titulados en estudios medios. *Fundación CYD*. <https://bit.ly/3loHi1A>
- Amass, S.F., Davis, K.S., Salisbury, S.K. y Weisman, J.L. (2011).** Impact of gender and race-ethnicity on reasons for pursuing a career in veterinary medicine and career aspirations. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 238(11), 1435-1440. <https://doi.org/10.2460/javma.238.11.1435>
- American Veterinary Medical Association (2008).** *One Health: A new professional imperative. One Health Initiative Task Force: Final Report*. American Veterinary Medical Association. <https://bit.ly/3qSfgBO>
- Animal's Health (2023).** El nuevo Convenio Colectivo Veterinario ya es una realidad tras la firma de sindicatos y patronal. *Animal's Health*. <https://is.gd/wsDxWR>
- Anta-Callersten, C., Martín-Rodrigo, M.J. y Núñez-Partido, A. (2020).** Hacia un enfoque sostenible de retribución que incluya las expectativas de la población trabajadora. *ICADE, Revista de la Facultad de Derecho*, 108, 1-20. <https://doi.org/10.14422/icade.i108.y2019.002>
- Arrieta-Idiakez, F.J. (2021).** Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales. *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales*, 44, 238-277. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22326>
- Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía (AMVAC) (2018).** Informe Sectorial AMVAC 2018. AMVAC. <https://bit.ly/3Bv1Roo>
- Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía (AMVAC) (2020 a).** Ya tenemos convenio, ¿y ahora qué? <https://bit.ly/2Vo9rjc>
- Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía (AMVAC) (2020 b).** Informe Sectorial AMVAC 2020. Punto de mira del sector veterinario desde AMVAC. AMVAC. <https://bit.ly/3dm8z8d>
- Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía (AMVAC) (2022).** Informe Sectorial AMVAC 2022. AMVAC. <https://bit.ly/2RAvvja>
- Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía (AMVAC) (2023).** Informe Sectorial AMVAC-AEDPAC 2023. AMVAC-AEDPAC. <https://is.gd/DKcQuX>
- Barrantes-Jiménez, K., Chacón-Jiménez, L. y Arias-Andrés, M. (2022).** El impacto de la resistencia a los antibióticos en el desarrollo sostenible. *Población y Salud en Mesoamérica*, 19(2), 305-329. <https://is.gd/JszJPa>
- Barrios-Baudor, G.L. (2020).** La desconexión digital en la negociación colectiva de 2020: un análisis práctico. *Revista Galega de Dereito Social, 2ª Etapa*, 11, 105-165. <https://bit.ly/3xAxXxU>
- Bermejo, I. (2022).** Así ha aumentado el coste de tener perro por la inflación. *La Razón*. <https://bit.ly/3UexJpL>

- Boscá, J. E., Doménech, R., Ferri, J., Pallardó, V. y Ulloa, C. (2023).** *La economía española en el primer año de la guerra de Ucrania*. Estudios sobre la Economía Española, 2023/12. Fundación de Estudios de Economía Aplicada. <https://is.gd/pyKyqq>
- Bosch, A. y Barit, S. (2020).** Gender pay transparency mechanisms: Future directions for South Africa. *South African Journal of Science*, 116(3/4), 1-6. <https://doi.org/10.17159/sajs.2020/6772>
- Briones-Dieste, V., Bezos-Garrido, J. y Álvarez-Sánchez, J. (2020).** Concepto y contenidos actuales de salud pública y política sanitaria veterinarias. *Revista Española de Salud Pública*, 92, e201810077. <https://is.gd/1CEkKI>
- Cake, M.A., Bell, M.A., Bickley, N. y Bartram, D.J. (2015).** The life of meaning: a model of the positive contributions to well-being from veterinary work. *Journal of Veterinary Medical Education*, 42(3), 184-193. <https://doi.org/10.3138/jvme.1014-097R1>
- Cake, M.A., Mansfield, C.F., McArthur, M.L., Zaki, S. y Matthew, S.M. (2019).** An exploration of the career motivations stated by early-career veterinarians in Australia. *Journal of Veterinary Medical Education*, 46(4), 545-554. <https://doi.org/10.3138/jvme.0717-093r>
- Cake, M.A., McArthur, M.L., Mansfield, C.F., Zaki, S., Carbonneau, K. y Matthew, S.M. (2020).** Challenging identity: development of a measure of veterinary career motivations. *Veterinary Record*, 186(12), 386-386. <https://doi.org/10.1136/vr.105510>
- Calvo, P. (2020).** *Fatiga por compasión: debemos cuidar a los que cuidan al resto de animales*. Cátedra Animales y Sociedad. Universidad Rey Juan Carlos. <https://is.gd/AkSQQm>
- Cardwell, J.M. y Lewis, E.G. (2017).** Vocation, belongingness, and balance: a qualitative study of veterinary student well-being. *Journal of Veterinary Medical Education*, 44(1), 29-37. <https://doi.org/10.3138/jvme.0316-055R>
- CincoDías (2020).** El primer convenio colectivo de los veterinarios fijará su salario base en 18.200 euros. *Cinco Días*, 05-03-2020, <https://bit.ly/3jgzqkN>
- Clarke, N. y Paul, E.S. (2019).** Veterinary Students' Beliefs About Animal Sentience: What Role Does Gender Play? *Anthrozoös*, 32(5), 581-595. <https://doi.org/10.1080/08927936.2019.1645503>
- CM Research (2020).** *What is the continued impact of COVID-19 on the veterinary industry*. <https://bit.ly/3j9AcPC>
- CM Research (2021).** *VetsSurvey 2020 Part 1. COVID-19. Global Pandemic impact on the veterinary market*. <https://bit.ly/3iucnUu>
- CM Research (2022).** *VetsSurvey 2021: Understanding the veterinary profession*. <https://is.gd/MP7kKj>
- Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (2017).** *Veterinaria 2030. Libro blanco sobre el futuro de la profesión veterinaria*. Grupo Análisis e Investigación. <https://bit.ly/3qWoahD>
- Confederación Empresarial Veterinaria Española (CEVE) (2018).** Las clínicas veterinarias aportarían 5 millones de euros más cada año al Estado si se les aplicara el IVA reducido. *Revista Argos*, 197, 6. <https://bit.ly/3xAm0lz>
- Conferencia de Decanos y Decanas de Facultades de Veterinaria de España (2019).** *Informe sobre la situación actual de la docencia en veterinaria en España*. <https://bit.ly/2VMibgr>
- Cruz-Peña, J. (2023).** Golpe récord al bolsillo de hogares con mascota: sus productos se encarecen ya más del 21%. *El Confidencial*. <https://is.gd/ZnJ2Je>

- Feakes, A.M., Palmer, E.J., Petrovski, K.R., Thomsen, D.A., Hyams, J.H., Cake, M.A., Webster B. y Barber, S.R. (2019).** Predicting career sector intent and the theory of planned behaviour: survey findings from Australian veterinary science students. *BMC Veterinary Research*, 15(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12917-018-1725-4>
- Feás, E. y Steinberg, F. (2022).** Efectos económicos y geopolíticos de la invasión de Ucrania. *Análisis del Real Instituto Elcano (ARI)*, 35, 1-13. <https://is.gd/J8tVxN>
- Federation of Veterinarians in Europe (2015).** *FVE Survey of the Veterinary Profession in Europe*. Mirza & Nacey Research Ltd. <https://bit.ly/3LshH7M>
- Federation of Veterinarians in Europe (2019).** *FVE Survey of the Veterinary Profession in Europe*. Federation of Veterinarians in Europe. <https://bit.ly/3f5UAna>
- Fédération Européenne de l'Industrie des Aliments pour Animaux Familiers (FEDIAF) (2022).** *Facts & Figures 2022*. FEDIAF. <https://is.gd/qi76lJ>
- Fernández-Buendía, F. (2020).** La profesión veterinaria frente al COVID-19. *La Verdad de Murcia*, 02-04-2020. <https://bit.ly/3etV2Wt>
- Fernández-Collados, M.B. (2021).** La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital. *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales*, 44, 56-78. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22053>
- Fondevila-Gascón, J.F., López-López, D., Gutiérrez-Aragón, Ó. y Baños-Carmona, V. (2022).** Sexismo en la publicidad televisiva: análisis comparativo entre 2018-2022. *Razón y Palabra*, 26(115), 205-221. <https://doi.org/10.26807/rp.v26i115.1988>
- Fondevila-Gascón, J.F., Gutiérrez-Aragón, Ó., Vidal-Portés, E. y Pujol-Cordero, O. (2023).** Influencia del neuromarketing en la percepción de carteles publicitarios: factores determinantes en la atención. *Grafica*, 11(22), 133-143. <https://doi.org/10.5565/rev/grafica.256>
- Ferri, M y Lloyd-Evans, M. (2021).** The contribution of veterinary public health to the management of the COVID-19 pandemic from a One Health perspective. *One Health*, 12, 100230. <https://doi.org/10.1016/j.onehlt.2021.100230>
- Fundación Conocimiento y Desarrollo (2023).** El Ranking CYD analiza la inserción laboral y las condiciones salariales de los graduados universitarios. *Fundación CYD*. <https://is.gd/S969Oy>
- Garnero, A., Rycx, F. y Terraz, I. (2020).** Productivity and wage effects of firm-level collective agreements: evidence from Belgian linked panel data. *British Journal of Industrial Relations*, 58(4), 936-972. <https://doi.org/10.1111/bjir.12525>
- García-Flores, A. (2021).** *El estigma de cuidarlos*. Cátedra Animales y Sociedad. Universidad Rey Juan Carlos. <https://is.gd/8TwuLM>
- Gassiot-Melian, A. y Gutiérrez-Aragón, Ó. (2020).** *Informe 2020 sobre la situación socioeconómica y laboral del sector veterinario en España*. Escuela Universitaria Mediterrani (Universidad de Girona). <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.22227.60960>
- Gassiot-Melian, A. y Gutiérrez-Aragón, Ó. (2020).** *Informe sobre la brecha laboral generacional y de género del sector veterinario en la Comunidad Valenciana*. Escuela Universitaria Mediterrani. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.10084.40324>.

- Gassiot-Melian, A. y Gutiérrez-Aragón, Ó. (2020).** *Análisis de la brecha laboral generacional y de género del sector veterinario en Andalucía.* Escuela Universitaria Mediterrani. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.28519.68007>
- Goerlich-Peset, J.M. (2021).** El trabajo a distancia en la negociación colectiva: primeras experiencias tras su reforma legal. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9(2), 5-29. <https://bit.ly/3Sgu8G3>
- Granadillo, A. (2023).** La OMS pone fin a más de tres años de emergencia sanitaria mundial por la COVID-19. *France24*. <https://is.gd/gBdTy9>
- Guijarro, P. (2021).** *¿Se puede gestionar el estrés post-pandemia?* COLVEMA. <https://is.gd/ds82dV>
- Guillén-Pujadas, M., Gutiérrez-Aragón, Ó., Fondevila-Gascón, J.F. y Vilajoana-Alejandre, S. (2023).** Perfil de los usuarios del servicio del transporte de pasajeros: taxis y Vehículos de Transporte con Conductor (VTC) en España tras la pandemia del COVID-19. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 67-82. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2227>
- Gutiérrez-Aragón, Ó. y De-Godos-Díez, J.L. (2015).** Gestión empresarial del suelo: Dificultades, toma de decisiones y responsabilidad social. *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, 19, 75-111. <https://bit.ly/3z6usQO>
- Gutiérrez-Aragón, Ó., Fondevila-Gascón, J.F., Mir-Bernal, P. y Testera-Fuertes, A. (2016).** Utilización de las variables comerciales propias de los concesionarios de automóviles como indicadores predictores de crisis económicas posteriores. *Pecunia*, 22, 121-140. <http://dx.doi.org/10.18002/pec.v0i22.3897>
- Gutiérrez-Aragón, Ó. y Berbel-Giménez, G. (2017).** *Informe sobre la situación socioeconómica y laboral del sector veterinario de animales de compañía en España. El deterioro de la profesión tras el incremento del tipo de gravamen de IVA y propuesta de soluciones.* Escuela Universitaria Mediterrani de Barcelona (Universidad de Girona). <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.19993.44647>.
- Gutiérrez-Aragón, Ó. y Fondevila-Gascón, J.F. (2017).** La preocupación por la gestión de los recursos naturales. Un viaje desde la economía clásica a la economía ambiental. *Sistema, Revista de Ciencias Sociales*, 248, 77-92. <https://bit.ly/3IBsFXa>
- Gutiérrez-Aragón, Ó., Barahona-Márquez, F. y Berbel-Giménez, G. (2018).** Efectos del incremento del tipo de gravamen del IVA en 2012 sobre el empleo y las condiciones laborales en el sector veterinario en España. Influencia en la profundización de la brecha laboral de género. *Estudios de Economía Aplicada*, 36(3), 921-944. <http://dx.doi.org/10.25115/eea.v36i3.2560>
- Gutiérrez-Aragón, Ó. (2019).** *Informe sobre la situación socioeconómica y laboral del sector veterinario en España. Año 2018.* Escuela Universitaria Mediterrani. Documento elaborado para la CEVE. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23348.88965>.
- Gutiérrez-Aragón, Ó., Fondevila-Gascón, J.F. y Mir-Bernal, P. (2019).** Análisis de la viabilidad de la utilización de índices comerciales de concesionarios de automóviles como indicadores predictores de crisis económicas: estudio de caso comparativo de doble entrada. *Cuadernos de Economía*, 42(119), 153-172. <https://doi.org/10.32826/cude.v42i119.70>
- Gutiérrez-Aragón, Ó. (2020).** Crecimiento versus desarrollo sectorial: el caso del sector veterinario en España. *Boletín de Estudios Económicos*, 75(229), 171-196. <https://bit.ly/3PKbOnx>

- Gutiérrez-Aragón, Ó., Barahona-Márquez, F. y Berbel-Giménez, G. (2020).** Deterioro socioeconómico sectorial derivado de un incremento impositivo: el caso del sector veterinario español de animales de compañía. *Revista de Estudios Empresariales, Segunda Época*, 1/2020, 182-200. <https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.11>
- Gutiérrez-Aragón, Ó. y Gassiot-Melian, A. (2020).** Relación entre la brecha salarial de género y la brecha generacional. El caso del sector veterinario español. *Estudios de Economía Aplicada*, 38(3), 1-17. <http://dx.doi.org/10.25115/eea.v38i3.3074>
- Gutiérrez-Aragón, Ó. y Gassiot-Melian, A. (2021).** Informe 2021 sobre la situación socioeconómica y laboral del sector veterinario en España. Escuela Universitaria Mediterrani de Barcelona (Universidad de Girona). <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.29191.73121/2>
- Gutiérrez-Aragón, Ó., Gassiot-Melian, A. y Alabart-Algueró, J. (2021).** Uso, aceptación y repercusión de las redes sociales y los influencers en el sector ecuestre. *Doxa Comunicación, Revista Interdisciplinar de Estudios de Comunicación y Ciencias Sociales*, 32, 115-142. <https://doi.org/10.31921/doxacom.n32a6>
- Gutiérrez-Aragón, Ó., Alcaraz-Espriu, E. y Solano-Tatché, M. (2022).** Efectos de la masificación turística y de los cambios en el consumo sobre los mercados locales. El caso de La Boquería de Barcelona. *Pasos, Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 20(1), 153-167. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2022.20.010>
- Gutiérrez-Aragón, Ó., Berbel-Giménez, G., Copeiro-Fernández, M. y Linde-Gomis, I. (2022).** Impacto del marketing sensorial en decisiones del turista gastronómico en restaurantes. *Redmarka, Revista Académica de Marketing Aplicado*, 26(2), 136-154. <https://doi.org/10.17979/redma.2022.26.2.9224>
- Gutiérrez-Aragón, Ó. y Gassiot-Melian, A. (2022).** Informe 2022 sobre la situación socioeconómica y laboral del sector veterinario en España. Escuela Universitaria Mediterrani de Barcelona (Universidad de Girona). <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.21577.21605>
- Gutiérrez-Aragón, Ó., Gassiot-Melian, A. y Nebot-López, A. (2022).** Comportamiento de compra y actitud ante el greenwashing. Estudio comparativo entre consumidores de territorios con diferente desarrollo económico. *Revista Universidad y Empresa*, 24(42), 1-29. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.10639>
- Gutiérrez-Aragón, Ó., Guillén-Pujadas, M. y Fondevila-Gascón, J.F. (2022).** Percepción de habilidades en la figura del directivo y disposición a ocupar el cargo por parte de los trabajadores. Análisis de diferencias por género. *Revista Internacional de Organizaciones*, 29, 7-34. <https://doi.org/10.17345/rio29.7-34>
- Gutiérrez-Aragón, Ó., Gassiot-Melian, A. y Martín-Guerrero, L. (2023).** Impacto del turismo deportivo sobre la masa social y la economía de un club de fútbol. El caso del F.C. Barcelona. *Investigaciones Turísticas*, 26, 183-206. <https://doi.org/10.14198/INTURI.23073>
- Haarhuis, J.C., Muijtjens, A.M., Scherpbier, A.J. y Van-Beukelen, P. (2009).** An admissions system to select veterinary medical students with an interest in food animals and veterinary public health. *Journal of Veterinary Medical Education*, 36(1), 2-6. <https://doi.org/10.3138/jvme.36.1.2>
- Heath, T.J. y Lanyon, A. (1996).** A longitudinal study of veterinary students and recent graduates 4. Gender issues. *Australian Veterinary Journal*, 74(4), 305-308. <https://doi.org/10.1111/j.1751-0813.1996.tb13783.x>

- Heath, T.J., Lynch-Blosse, M. y Lanyon, A. (1996).** A longitudinal study of veterinary students and recent graduates: 1. Backgrounds, plans and subsequent employment. *Australian Veterinary Journal*, 74(4), 291-296. <https://doi.org/10.1111/j.1751-0813.1996.tb13778.x>
- Hernández-Armenteros, J. y Pérez-García, J.A. (2020).** *La Universidad Española en cifras 2017-2018*. Conferencia de Rectores de Universidades Españolas. <https://bit.ly/3qVvI90>
- Holmquist, L.S., O'Neal, J.P., Swienton, R.E. y Harris, C.A. (2021).** The role of veterinarians in mass casualty disasters: a continuing need for integration to disaster management. *Frontiers in Public Health*, 9, 644654. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.644654>
- Ilgén, D.R., Lloyd, J.W., Morgeson, F.P., Johnson, M.D., Meyer, C.J. y Marrinan, M. (2003).** Personal characteristics, knowledge of the veterinary profession, and influences on career choice among students in the veterinary school applicant pool. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 223(11), 1587-1594. <https://doi.org/10.2460/javma.2003.223.1587>
- Instituto Nacional de Estadística (1997).** INEbase. Encuesta de servicios. Metodología. INE. <https://bit.ly/3j9Cu1a>
- Instituto Nacional de Estadística (2012).** CNAE-2009. INE. <https://bit.ly/3fAoYBy>
- Instituto Nacional de Estadística (2016).** INEbase. Estadística estructural de empresas: sector servicios. Informes metodológicos estandarizados. INE. <https://bit.ly/2CHuKmg>
- Instituto Nacional de Estadística (2023 a).** Clasificación Nacional de Actividades Económicas. CNAE. INE. <https://bit.ly/2CegKkg>
- Instituto Nacional de Estadística (2023 b).** Encuesta trimestral de coste laboral. Resultados nacionales. Componentes del coste laboral total. Coste laboral por trabajador por divisiones de la CNAE-09. Coste salarial ordinario. INE. <https://bit.ly/2ZxHzsk>
- Instituto Nacional de Estadística (2023 c).** Estadística Estructural de Empresas: Sector Servicios. Encuesta anual de servicios. INE. <https://bit.ly/2OyGPNj>
- Instituto Nacional de Estadística (2023 d).** Indicadores de confianza empresarial. INE. <https://bit.ly/30fjW7i>
- Instituto Nacional de Estadística (2023 e).** Encuestas de estructura salarial. INE. <https://bit.ly/3j4c5lr>
- Instituto Nacional de Estadística (2023 f).** Estadística de profesionales sanitarios colegiados. INE. <https://bit.ly/3eyJQb2>
- Instituto Nacional de Estadística (2023 g).** Encuesta anual de estructura salarial. Resultados Nacionales: Ganancia media anual por trabajador. Sexo y Secciones de actividad. INE. <https://bit.ly/38X0yQr>
- Instituto Nacional de Estadística (2023 h).** Encuesta anual de estructura salarial. Resultados Nacionales: Ganancia media anual por trabajador. Sexo y Edad. INE. <https://bit.ly/3jb6tWS>
- Instituto Nacional de Estadística (2023 i).** Índice de Precios de Consumo (IPC). Variación del índice: mensual, anual y en lo que va de año. INE. <https://is.gd/22S8cb>
- Instituto Nacional de Estadística (2023 j).** Índices de Precios de Consumo Armonizado. Base 2015. INE. <https://bit.ly/3RHXPil>

- Kinnison, T. y May, S.A. (2013).** Veterinary career ambitions correlate with gender and past experience, with current experience influencing curricular perspectives. *Veterinary Record*, 172(12), 313-313. <https://doi.org/10.1136/vr.101261>
- Koskinen-Sandberg, P., Törnroos, M. y Kohvakka, R. (2018).** The institutionalised undervaluation of women's work: The case of local government sector collective agreements. *Work, Employment and Society*, 32(4), 707-725. <https://doi.org/10.1177/0950017017711100>
- Lázaro-Marcé, J., Gutiérrez-Aragón, Ó. y Fondevila-Gascón, J.F. (2021).** Influencia de la colaboración entre las áreas de ventas y marketing en los resultados de las empresas en un entorno de orientación al mercado. *Revista de Estudios Empresariales, Segunda Época*, 2/2021, 44-63. <https://doi.org/10.17561/ree.n2.2021.6507>
- Legido, M. (2021).** El riesgo de suicidio en veterinarios es el doble que en otros sanitarios. *Animal's Health*. <https://is.gd/ptHnVU>
- Lenarduzzi, R., Sheppard, G.A. y Slater, M.R. (2009).** Factors influencing the choice of a career in food-animal practice among recent graduates and current students of Texas A&M University, College of Veterinary Medicine. *Journal of Veterinary Medical Education*, 36(1), 7-15. <https://doi.org/10.3138/jvme.36.1.7>
- Libera, K., Konieczny, K., Grabska, J., Szopka, W., Augustyniak, A. y Pomorska-Mól, M. (2022).** Selected livestock-associated zoonoses as a growing challenge for public health. *Infectious Disease Reports*, 14(1), 63-81. <https://doi.org/10.3390/idr14010008>
- Linde, P. (2023).** La OMS decreta el fin de la emergencia internacional por la COVID. *El País*. <https://is.gd/SkK8zv>
- Llorens-Espada, J. (2022).** Aplicaciones informáticas (app) para el registro diario de la jornada laboral. Condiciones de licitud. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(1), 70-94. <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6853>
- López-Sánchez, F.R. (2019).** Presión en la profesión veterinaria: trastorno mental y abandono. *Animal's Health*. <https://is.gd/YXNPYr>
- López-Sánchez, F.R. (2022).** El 80% de los veterinarios españoles se ha planteado dejar la profesión. *Animal's Health*. <https://is.gd/4es1BP>
- López-Sánchez, F.R. (2023).** El precio del veterinario ya supera al IPC general en junio. *Animal's Health*. <https://is.gd/Mxqa8m>
- Lurie, L. (2020).** Occupational Welfare in Israel: A Study of Collective Agreements and Benefits. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 36(3), 281-313. <https://doi.org/10.54648/ijcl2020013>
- Marin, F. (2020).** Collective agreement-a tool for strengthening public policies in the area of social responsibility. *Business Excellence and Management*, 10(1), 41-60. <https://bit.ly/3dnENQf>
- Martín, C. (2023).** Alcanzan un acuerdo para renovar el convenio veterinario, se extenderá por 3 años. *Diario Veterinario*, 19-07-2023. <https://is.gd/jPKGJY>
- Martín-Díaz, J. (2017).** *Utilidad de los bacteriófagos y otros indicadores de contaminación fecal en muestras ambientales sólidas*. Universidad de Barcelona, Tesis Doctoral. <http://hdl.handle.net/2445/117906>
- Martín-Muñoz, M.R. (2021).** El derecho a la desconexión digital y su tratamiento en la negociación colectiva. En *Congreso Internacional Retos internacionales en el entorno de la industria 4.0* (pp. 80-99). Universidad Politécnica de Cartagena. <https://bit.ly/3qQoNtj>

- Merino-Segovia, A. (2022).** Desarticulación y desactivación del sistema de negociación colectiva. El declive de la fuerza vinculante del convenio colectivo antes de la reforma laboral de 2021. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(1), 77-93. <https://doi.org/10.5209/crla.77640>
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital (2019).** *Actualización del Programa de estabilidad 2019. Reino de España. 2019-2022.* Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. <https://bit.ly/31AVvBy>
- Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (2018).** *Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030. Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible.* Dirección General de Políticas de Desarrollo Sostenible. Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica y el Caribe. Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. <https://bit.ly/3dnLqST>
- Ministerio de Hacienda (2019).** *Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado 2019.* <https://bit.ly/2uqauSD>
- Ministerio de Universidades (2023 a).** *Estudiantes matriculados en Grado y Ciclo. Número de matriculados por nivel académico, tipo y modalidad de la universidad, tipo de centro, sexo, grupo de edad y ámbito de estudio.* <https://bit.ly/3xqTDMJ>
- Ministerio de Universidades (2023 b).** *Estudiantes matriculados en Grado y Ciclo. Egresados por nivel académico, tipo y modalidad de la universidad, tipo de centro, sexo, grupo de edad y ámbito de estudio.* <https://bit.ly/3U8espT>
- Morgan Stanley (2022).** Puppy love boosts pet care industry. <https://is.gd/ZwIRnB>
- Mossop, L. (2016).** Does it matter that more boys aren't applying to vet school? *The Veterinary Record*, 179(6), 145. <https://doi.org/10.1136/vr.i4255>
- Nieuwland, J. y Meijboom, F.L. (2019).** One health: How interdependence enriches veterinary ethics education. *Animals*, 10(1), 13. <https://doi.org/10.3390/ani10010013>
- Ochoa, E. (2022).** *Un año de servicio de asistencia psicológica y psiquiátrica.* COLVEMA. <https://is.gd/Xb9I17>
- Organización de Naciones Unidas (2015).** *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.* Asamblea General de Naciones Unidas. <https://bit.ly/3UgJvA5>
- Ortuño-Vidal, E. (2023).** El veterinario clínico, un trabajador precario que resiste frente a los abusos de los clientes. *Público*. <https://is.gd/wZApOR>
- Pintado, I. (2023).** El nuevo convenio colectivo veterinario pronostica una subida salarial entre el 3 y el 4,5%. *AnimalCare*. <https://is.gd/SOsgU3>
- Poquet-Catala, R. (2021).** Contenido preventivo en la negociación colectiva. *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales*, 45, 231-256. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21961>
- Powell, D. (2016).** Hong Kong: City University's plan to include food safety in a veterinary course. *Barfblog*, 25/09/2017, <https://bit.ly/3sQhuC5>
- Proctor-Thomson, S., Donnelly, N. y Parker, J. (2021).** Bargaining for gender equality in Aotearoa New Zealand: Flexible work arrangements in collective agreements, 2007-2019. *Journal of Industrial Relations*, 63(4), 614-640. <https://doi.org/10.1177/00221856211025574>
- Renub Research (2022).** *Europe veterinary healthcare market forecast 2021-2027, industry trends, share, insight, growth, impact of COVID-19, opportunity company analysis.* Renub Research. <https://is.gd/7QPLtR>

- Ríos-Velada, A. (2021).** La negociación colectiva como instrumento para frenar los daños a la salud laboral derivados de la precariedad. *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales*, 44, 218-237. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22213>
- Rosenberg, F.J. (2021).** Desigualdades sociales, inequidades en salud, COVID-19 y los objetivos de desarrollo sostenible. *Anales de la Facultad de Medicina*, 82(4), 259-260. <https://doi.org/10.15381/anales.v82i4.22206>
- Rossu, B. (2021).** Environmental sustainability in collective agreements and other policies in Hungarian practice. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 10(1), 38-51. <https://bit.ly/3dsruh9>
- Sánchez-López, A., Prats-Van-der-Ham, M., Tatay-Dualde, J., García-Galán, A., De-la-Fe, C., Corrales, J.C. y Contreras, A. (2018).** Zoonosis y salud laboral en la profesión veterinaria. *Revista Española de Salud Pública*, 92, e201812086. <https://is.gd/Po7HK5>
- San-Martín-Rodríguez, Á.J. (2020).** Novedades jurídico-laborales en olvidado sector de los veterinarios. Retos y amenazas del nuevo convenio colectivo de ámbito estatal. *Diario La Ley*, 9703, 2. <https://bit.ly/3LquyHv>
- Serpell, J. A. (2005).** Factors influencing veterinary students' career choices and attitudes to animals. *Journal of Veterinary Medical Education*, 32(4), 491-496. <https://doi.org/10.3138/jvme.32.4.491>
- Servicio Público de Empleo Estatal (2023).** Boletín Trimestral del Mercado de Trabajo (BTM). <https://is.gd/r19xdt>
- Shibly, S., Roedl, C.A. y Tichy, A. (2014).** Vet-a'dream job'? Survey of work-related satisfaction and possible emotional stressors of veterinarians in a university setting. *Wien Tierarztl Monatsschr*, 101(3-4), 43-49. <https://bit.ly/3qMfsTn>
- Smith, S.M., George, Z., Duncan, C.G. y Frey, D.M. (2022).** Opportunities for expanding access to veterinary care: Lessons from COVID-19. *Frontiers in Veterinary Science*, 9, 804794. <https://doi.org/10.3389/fvets.2022.804794>
- Solano-Tatché, M. y Gutiérrez-Aragón, Ó. (2022).** Escenario, retos y oportunidades para el Mercado de La Boquería tras la era de la masificación turística y los efectos de la pandemia de COVID-19. Escuela Universitaria Mediterrani (Universidad de Girona). <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.27830.78407>
- Sonneveld, D., Goverts, Y., Duijn, C.C., Camps, G., Bougie, R. y Mastenbroek, N.J. (2023).** Dutch veterinary graduates leaving practice: A mixed-methods analysis of frequency and underlying reasons. *Veterinary Record*, 192(4), e2178. <https://doi.org/10.1002/vetr.2178>
- Stowen, D. L. (2016).** Veterinary happiness. *The Canadian Veterinary Journal*, 57(5), 539-541. <https://bit.ly/3DCA6N5>
- Thal, D.A. y Mettenleiter, T.C. (2023).** One Health. Key to adequate intervention measures against zoonotic risks. *Pathogens*, 12(3), 415. <https://doi.org/10.3390/pathogens12030415>
- Tomlin, J.L., Brodbelt, D.C. y May, S.A. (2010 a).** Influences on the decision to study veterinary medicine: variation with sex and background. *Veterinary Record*, 166(24), 744-748. <https://doi.org/10.1136/vr.b4834>
- Tomasi, S.E., Fechter-Leggett, E.D., Edwards, N.T., Reddish, A.D., Crosby, A.E. y Nett, R.J. (2019).** Suicide among veterinarians in the United States from 1979 through 2015. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 254(1), 104-112. <https://doi.org/10.2460/javma.254.1.104>

- Tomlin, J.L., Brodbelt, D.C. y May, S.A. (2010 b).** Veterinary students' understanding of a career in practice. *Veterinary Record*, 166(25), 781-786. <https://doi.org/10.1136/vr.b4842>
- Universum (2017).** *Europe's Most Attractive Employers Ranking 2017*. <https://bit.ly/3rGFDu8>
- Urbizu-González, A.L., Vázquez-Ruiz, L., Ceballos-Olvera, I., Hernández-Cabrera, W., González-Alanís, P., Goldaracena-Olvera, M. y Vázquez-Sauceda, M.L. (2023).** Una sola salud: una perspectiva veterinaria. *Ciencias Veterinarias y Producción Animal*, 1(1), 59-69. <https://doi.org/10.29059/cvpa.v1i1.5>
- Valiente, C. (2021).** Elite athlete activism for gender equality in sport: Women's football in Spain. En R. Magrath (edit.). *Athlete Activism. Contemporary Perspectives* (pp. 109-119). Routledge. <http://doi.org/10.4324/9781003140290-11>
- Vandeweerd, J.M., Dugdale, A. y Romainville, M. (2014).** Validation of a psychometric instrument to assess motivation in veterinary bachelor students. *Journal of Veterinary Medical Education*, 41(3), 265-274. <https://doi.org/10.3138/jvme.0413-063R2>
- Veterindustria (2012-2021).** *Memorias anuales de Veterindustria*. Asociación Empresarial Española de la Industria de Sanidad y Nutrición Animal. <https://bit.ly/3y2Q7pZ>
- Ward, A. y May, S.A. (2019).** The modern UK veterinary profession: photo-elicitation interviewing reveals that small animal and surgical images dominate. *Veterinary Record*, 184(21), 650-650. <https://doi.org/10.1136/vr.105046>
- Waters, A. (2017).** The future is female. *Veterinary Record*, 181(21), 549. <https://bit.ly/3BtyW47>



*“ El teu èxit,
el nostre prestigi ”*



Centre adscrit a:

Universitat
de Girona

Escola Universitaria Mediterrani

Docència: C/ Rocafort 104, 08015 Barcelona

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

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

Mail: mediterrani@mediterrani.com

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

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