

# Informe técnico sobre el impacto del convenio laboral en los veterinarios colegiados en la provincia de Alicante



Realizado por:

M<sup>ra</sup> Asunción Martínez Mayoral  
Javier Morales Socuéllamos  
Instituto Universitario CIO-UMH  
Julio de 2024

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

[Resumen](#)

[Palabras clave](#)

[Antecedentes](#)

[Objetivos](#)

[Información disponible](#)

[Metodología](#)

[Resultados](#)

[Tendencias](#)

[Veterinarios colegiados en Alicante](#)

[Centros veterinarios en Alicante](#)

[Crecimiento del Colegio en relación a la población de mascotas](#)

[Distribución de veterinarios por tipo de centro](#)

[Dimensiones de los centros veterinarios](#)

[Conclusiones](#)

[Cuestionario](#)

[Descripción de la muestra](#)

[Condiciones laborales](#)

[Desempeño profesional](#)

[Coste de los servicios veterinarios](#)

[Problemáticas de la profesión](#)

[Convenios laborales](#)

[Revisión y aplicación del convenio](#)

[Valoración del Colegio](#)

[Conclusiones](#)

[Conclusiones generales](#)

## Resumen

Este informe se planteó con el propósito de conmemorar el centésimo vigésimo aniversario de la creación del Colegio Oficial de Veterinarios de Alicante, y de un modo retrospectivo, poner en valor, a través de las experiencias de sus colegiados, el convenio provincial que se firmó en el año 2014 y que fue el primero a nivel nacional para regular la profesión veterinaria.

Con el fin de hacer un memorándum sobre lo acontecido en estas últimas décadas se planteó recabar toda la información disponible para describir las tendencias registradas en el colectivo de veterinarios colegiados y cómo han ido evolucionando los centros y tipos de servicios veterinarios. Este objetivo conforma la primera parte del informe.

Para indagar sobre la relevancia de los convenios se propuso inicialmente una encuesta, que necesariamente habría de tener un carácter retrospectivo, para recapturar las impresiones de los colegiados que en aquellos momentos (2014 y 2020) trabajaban como veterinarios clínicos. Dicho planteamiento justificó la idea de ampliar la encuesta para conseguir información actualizada sobre cuáles son las condiciones laborales actuales de los colegiados de Alicante, así como sus problemáticas específicas, y sus percepciones sobre las actuaciones del Colegio. Estos objetivos conforman la segunda parte del informe.

Tras cada parte del informe se presenta un resumen con las conclusiones más relevantes, y que confiamos en que resulten útiles para dinamizar estrategias positivas de actuación en el colectivo del Colegio de Veterinarios de Alicante.

## Palabras clave

Colegio Oficial de Veterinarios de Alicante. Tendencias. Período 2004-2024. Encuesta. Problemáticas de la profesión. Condiciones laborales. Convenios colectivos. Valoración del colegio profesional.

## Antecedentes

Se solicitó desde el [Colegio Oficial de Veterinarios de Alicante, ICOVAL](#), y con motivo del décimo aniversario de la firma en 2014 del primer Convenio Laboral pactado en la provincia, realizar un estudio para conocer el impacto que tuvo en

su día dicho convenio sobre los colegiados de ICOVAL. Así mismo se planteó investigar sus repercusiones posteriores y el estado actual de la profesión en la provincia, tal y como es percibido por los veterinarios y veterinarias colegiadas.

Hasta la fecha son varias las publicaciones que encontramos en internet con una simple búsqueda, y en las que se refieren las preocupaciones principales en el sector veterinario, tanto a nivel nacional como en otros países fuera de España. Contamos de hecho con un estudio reciente y riguroso titulado “Estudio sobre tendencias del sector veterinario”, promovido por el [Consejo General de Colegios Veterinarios](#), y que ha publicado la Organización Colegial Veterinaria OCV, constituida por dicho Consejo General y los 52 Colegios Provinciales en 2024. En dicho estudio se recabó información durante varios meses previos en todas las comunidades autónomas del territorio español, para obtener una percepción global del estado de la profesión. Dicho estudio se realizó en varias fases en las que se utilizaron tanto entrevistas en profundidad a miembros de las juntas directivas, expertos del sector y representantes de asociaciones, como información interna proporcionada por la Organización, y externa, y encuestas a colegiados veterinarios, estudiantes y usuarios de servicios veterinarios. Sus conclusiones hablaban sobre un crecimiento del sector, la pérdida de bienestar y poder adquisitivo de los profesionales veterinarios, la percepción de falta de reconocimiento, los retos existentes sobre el aumento de la visibilidad de la profesión y la mejora de las condiciones laborales, así como de las preferencias de los usuarios al reconocer la profesionalidad y el buen servicio frente a unos precios más económicos en los servicios. Se resaltaba así mismo la feminización de la población, el aumento de centros veterinarios urbanos, en detrimento de los servicios veterinarios ganaderos, los efectos de la globalización en el control fronterizo de enfermedades, y la humanización excesiva de los animales. Se hicieron eco también de la percepción sobre la poco notoria utilidad y la falta de compromiso del Consejo y de los Colegios territoriales, y reconocieron la necesidad de aprovechar las oportunidades estratégicas de modernización de la profesión.

El Colegio Oficial de Veterinarios de Alicante fue el primero en firmar, en 2014, un convenio colectivo, denominado [Convenio colectivo de centros y servicios veterinarios de la provincia de Alicante](#), publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante del 16 de julio de 2014. Más tarde, en 2020 se firmó el Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios, publicado en el [BOE del 14 de agosto de 2020](#). Ya el primer convenio de Alicante incorporó importantes regulaciones laborales cuyo impacto no se había cuantificado hasta la fecha, y que en este informe se ha pretendido explorar y visibilizar.

A lo largo del documento nos referiremos indistintamente a ‘veterinario’ o ‘veterinarios’ como atributo profesional de los veterinarios y veterinarias del Colegio. Cuando se pretenda una diferenciación por sexo, se hará explícita a través de la mención del sexo (hombre/mujer) registrado en las bases de datos.

## Objetivos

El objetivo básico que se planteó para la realización de este trabajo fue el estudio sobre el efecto del convenio colectivo firmado en 2014 para los veterinarios de la provincia de Alicante, así como detallar cuál es la situación actual de los veterinarios en esta provincia, al respecto de su situación laboral y sus percepciones profesionales.

Para abordar este objetivo se propuso diseñar una encuesta que pudiera dar respuesta a los siguientes objetivos específicos:

1. Identificar las condiciones laborales actuales de los colegiados, atendiendo al tipo de actividad que realizan, las categorías profesionales que desempeñan, los tipos de contrato (para los empleados por cuenta ajena), y el tamaño de las empresas en las que trabajan.
2. Describir el nivel de ingresos percibidos en función de la edad, el sexo, el tipo de actividad y la categoría profesional.
3. Investigar las percepciones de los profesionales respecto a diferentes cuestiones relativas al desempeño de su actividad, reconocimiento percibido, horarios y guardias, y posibilidades de actualización y formación.
4. Investigar las opiniones de los veterinarios sobre el coste actual de los servicios veterinarios.
5. Descubrir cuáles son las problemáticas que más afectan a los profesionales, y la caracterización por tipo de actividad y sexo.
6. Descubrir el impacto del convenio laboral provincial de 2014, y del nacional en 2020, sobre los colegiados en activo en aquellas épocas.
7. Identificar las mejoras advertidas a raíz de los convenios provincial en 2014 y nacional en 2020, por los colegiados en activo en aquellas épocas.
8. Conocer el grado de información y opinión sobre la última actualización salarial, y la caracterización por tipo de actividad y sexo.
9. Conocer la valoración de los colegiados sobre el Colegio de Veterinarios de Alicante, al respecto de las diversas actividades que lleva a cabo, y su caracterización por tipo de actividad y sexo.

Se plantearon así mismo, **objetivos colaterales** referidos a estudiar las **tendencias** en las últimas dos décadas, en las que el Colegio dispone de información digitalizada. hacer un descriptivo extensivo de la actividad del Colegio de Alicante durante el período 2004-2024, para el que se disponía de información digitalizada. Dicho descriptivo se referiría a los colegiados, los centros veterinarios y la diversificación del ejercicio profesional de los veterinarios clínicos.

Se proponen pues como objetivos específicos, asumibles con la información disponible en la base de datos del Colegio, los siguientes:

1. Describir la evolución del Colegio de Veterinarios de Alicante en términos del número de colegiados, incorporación de la mujer al mundo laboral, centros veterinarios y tipología de estos.
2. Comparar la evolución de colegiados y centros en relación al parque de mascotas en la provincia de Alicante, representado por el número estimado de perros vivos.
3. Describir la distribución de veterinarios en los distintos tipos de centros habituales en la práctica clínica.
4. Dimensionar los centros veterinarios durante el periodo de referencia.

## Información disponible

La información utilizada en este estudio procede de varias fuentes:

- La **base de datos del Colegio Oficial de Veterinarios de Alicante**, de la que se extrajo información sobre los registros disponibles de colegiados, centros y trayectoria profesional de los colegiados en el periodo 2004-2024. La información disponible se data hasta el mes de mayo de 2024 en el que se ha solicitado la descarga, por lo que no cubre el ejercicio completo correspondiente al año 2024.

En concreto, la información disponible en esta base de datos se proporcionó en tres ficheros diferenciados:

- **Colegiados**, con la información de 2227 colegiados registrados, con la primera alta disponible del año 1923. Esta base de datos posibilita datar el año de alta, baja y los años de permanencia en el Colegio. Si en un mismo año se han registrado varios cambios de estado (alta/baja), se ha conservado sólo el último estado registrado (sea Alta o Baja). También proporciona información completa sobre el sexo. No proporciona la fecha de nacimiento

para 87 colegiados. Cada colegiado dispone de un identificador numérico común en todas las bases de datos. La diversidad tipográfica y carencias en el registro de los datos geográficos ha imposibilitado considerar un análisis geográfico.

Puesto que esta base de datos está muy vinculada a la de Ejercicio clínico (descrita abajo), es relevante mencionar que contiene el registro de 1907 colegiados que constan como activos en el Colegio durante el período 2004-2024. De ellos, 160 registraron únicamente un alta en el Colegio durante este periodo, seguida de una baja el año siguiente, y 3 colegiados cursaron en dicho periodo dos altas de sólo un año (el siguiente año cursaron la baja); así pues, sólo 1744 son activos continuados, con varios años consecutivos de actividad clínica.

- **Centros**, con el registro desde 2004 hasta la actualidad, de los centros veterinarios en activo. En 2004 se registra como 'Alta' la actividad de todos los centros en activo durante ese año. Proporciona información sobre la fecha de alta y baja (si se ha dado) de los distintos centros veterinarios, la provincia en la que está ubicado el centro (información que ha precisado un depurado para homogeneizar tipografía). A partir de toda la información disponible, un total de 909 registros para 659 centros distintos, se han considerado sólo 643 registros correspondientes a 643 centros distintos ubicados exclusivamente en la provincia de Alicante. De estos 643 centros, 154 son dados de alta en 2004. Cada centro dispone de un identificador alfanumérico común en todas las bases de datos, con el que es posible identificar también el tipo de centro entre hospitales, clínicas, consultorios, actividad autónoma domiciliaria, o centros de referencia (centros que llevan a cabo actuaciones específicas en materia de radiodiagnóstico, resonancia magnética, rehabilitación, etc., que no se llevan a cabo en el resto de centros referidos). La diversidad tipográfica y carencias en el registro de los datos geográficos ha imposibilitado considerar un análisis geográfico.
- **Ejercicio clínico**, con el registro desde 2004 hasta la actualidad, del ejercicio profesional de veterinarios del Colegio. Esta base de datos contiene originariamente 2432 registros (no duplicados) de altas y bajas en el ejercicio clínico para un total de 1247 colegiados, referidos exclusivamente al período 2004-2024. Dispone de información sobre la Provincia, con la que se ha podido extraer para estudio, el colectivo los colegiados que explícitamente constan

registrados en Alicante o para los que no consta otra provincia distinta. Como resultado de este filtro, quedaron un total de 2416 registros correspondientes a 1237 colegiados. No consta pues información sobre el ejercicio profesional para 670 de los 1907 colegiados que constan en la base de datos Colegiados, con actividad profesional entre 2004 y 2024. Esto significa que esta base de datos de ejercicio profesional representa a un 64.87% del total de colegiados del Colegio de Alicante que han realizado alguna actividad veterinaria durante el período 2004-2024.

De cada registro se puede extraer información sobre el año de alta y baja (si se ha dado) del ejercicio profesional, vinculado al centro veterinario en el que ha trabajado (identificado unívocamente y por su tipología). Si en un mismo año se han registrado varios cambios de estado (alta/baja) en un mismo centro, se ha conservado sólo el último estado registrado (sea Alta o Baja).

- El **volumen de mascotas**, representado por el número de perros estimados vivos entre 2004 y 2024, proporcionada por el RIVIA, Consell Valencià de Col·legis Veterinaris, a solicitud del Colegio Oficial de Veterinarios de Alicante.
- La **encuesta** diseñada con el propósito de este estudio (en el Anexo 1), para estudiar a fondo, entre el colectivo de colegiados del Colegio de Alicante, sus percepciones, problemáticas y valoraciones sobre los convenios laborales y actividad del Colegio.

La práctica totalidad de la encuesta se diseñó con preguntas cerradas, si bien en algunas se permitía la introducción de una respuesta abierta (p.e. número total de horas trabajadas, percepción de otras mejoras resultantes del convenio,...). La diversidad de respuestas al total de horas trabajadas, así como la incoherencia de algunas de ellas, nos llevó a excluirlas del análisis. Las percepciones adicionales a las proporcionadas entre las respuestas cerradas no fueron significativas como para tenerlas en cuenta.

Cada una de las bases de datos disponibles nos permite responder diferentes preguntas para representar de forma precisa las sensibilidades y circunstancias del conjunto de veterinarios en la provincia de Alicante.

## Metodología

El preprocesado de los datos ha sido descrito al relatar la información disponible, refiriendo la exclusión de duplicados, identificación y solución de carencias tipográficas, datación del año de alta y baja.

La metodología utilizada para el análisis de la información intenta responder a los objetivos de indagación en función de la tipología de la información disponible.

Para mostrar las tendencias en la evolución del número de colegiados y centros veterinarios vinculados al Colegio Oficial de Veterinarios de Alicante, así como para relacionarlos con el volumen de mascotas durante el período considerado, se han utilizado gráficos de evolución con puntos y/o líneas que muestran las cifras registradas en cada uno de los años disponibles en la serie temporal.

Se han calculado también en ocasiones porcentajes respecto de las cifras totales por año y tasas de variación, interanual en ocasiones, e interdécada en otras, para mostrar las diferencias en el crecimiento acontecido en diferentes subperíodos de la serie completa. Dicha tasa se calcula, en términos porcentuales, entre dos momentos dados con volúmenes  $n(\text{ini})$  y  $n(\text{fin})$ , como  $[(n(\text{fin})-n(\text{ini}))/n(\text{ini})]*100$ . Tanto las tasas como los porcentajes se muestran en tablas y gráficos de líneas.

Para contabilizar el número de respuestas en cuestiones de tipo categórico o de clasificación, se utilizan diagramas de barras y tablas de frecuencias con porcentajes. Los diagramas de barras se utilizan tanto a nivel descriptivo de cierta pregunta, como para relacionar la respuesta a varias preguntas, con barras de distinto color para diferenciar respecto de una de las preguntas de clasificación.

Para representar la información contenida en características numéricas (como año de nacimiento) se han utilizado histogramas. Para comparar la distribución de características numéricas en diferentes colectivos se han utilizado diagramas de cajas y bigotes (boxplots), con información sobre cuartiles, mínimos y máximos.

# Resultados

## Tendencias

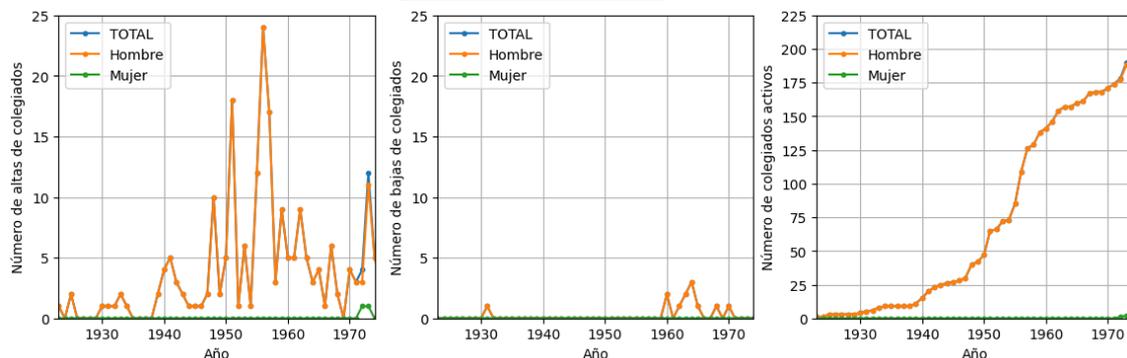
Las tendencias y la composición del Colegio Oficial de Veterinarios de Alicante se han estudiado, y presentan a continuación, a partir de las bases de datos proporcionadas por el Colegio, y detalladas en el apartado de Información Previa. Con ellas se han respondido los objetivos planteados como colaterales en el apartado Objetivos.

### Veterinarios colegiados en Alicante

Con el fin de mostrar la evolución del número de colegiados en el Colegio Oficial de Veterinarios de Alicante, se muestran a continuación, diferenciando por sexo y para el periodo datado en registro (1923-2024):

- el número de bajas
- el número de altas
- el número de colegiados activos.

Se han seccionado los datos para mostrar por separado el período 1923-1974, en el que prácticamente todos los colegiados eran de sexo masculino, y el período 1974-2024, en el que varía el patrón, con la integración profesional de mujeres veterinarias.

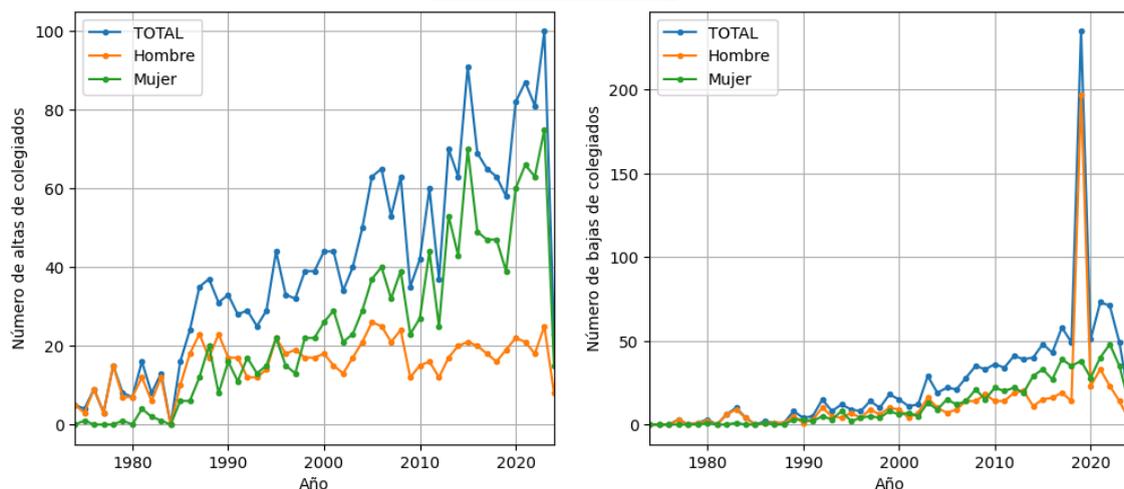


*Figura 1. Número de altas y bajas de colegiados, y colegiados activos en ICOVAL, en el período 1923-1974. Diferenciación por sexo.*

Como se aprecia en la Figura 1, el crecimiento durante este período se produce de modo prácticamente constante, y siempre por profesionales del género masculino. A partir de 1970 se empieza a apreciar una muy leve integración de mujeres en el Colegio (línea verde).

En la Figura 2 se muestra el número de altas (izquierda) y bajas (derecha) registradas en cada uno de los años del período 1974-2024. Se aprecia claramente la incorporación de la mujer en la profesión veterinaria, a un ritmo creciente y continuado hasta 2015, a diferencia de los hombres, cuyo ritmo de entrada al colegio se mantiene básicamente constante (ver línea naranja, prácticamente horizontal). A partir de 2015, año en que posiblemente se empiezan a notar los efectos del convenio de 2014, empieza a decrecer el número de altas de mujeres colegiadas, hasta 2019. A partir de entonces el ritmo vuelve a crecer para las mujeres, y se sigue manteniendo constante para los hombres. El descenso que se aprecia en 2024 no es interpretable como tal, dado que las cifras para este año no son completas, al proceder la descarga de información del mes de mayo de 2024.

Observando el gráfico de la derecha, apreciamos que en 2019 se dio un pico importante en el número de bajas de colegiados hombres, quizás como una consecuencia tardía del convenio de 2014.



*Figura 2. Número de altas y bajas de colegiados en el período 1974-2024. Diferenciación por sexo.*

En la Figura 3 se muestra cómo ha evolucionado el número de colegiados activos en el Colegio de Alicante entre 1974 y 2024. El número de colegiados ha ido creciendo progresivamente a un ritmo constante, pero distinto para hombres y mujeres. De hecho, a partir de 1985 la tendencia en el crecimiento del colegio la marcan las mujeres, siendo inferior el ritmo de crecimiento del número de colegiados hombres. En 2019 se aprecia el bajón, comentado anteriormente, del número de colegiados hombres.

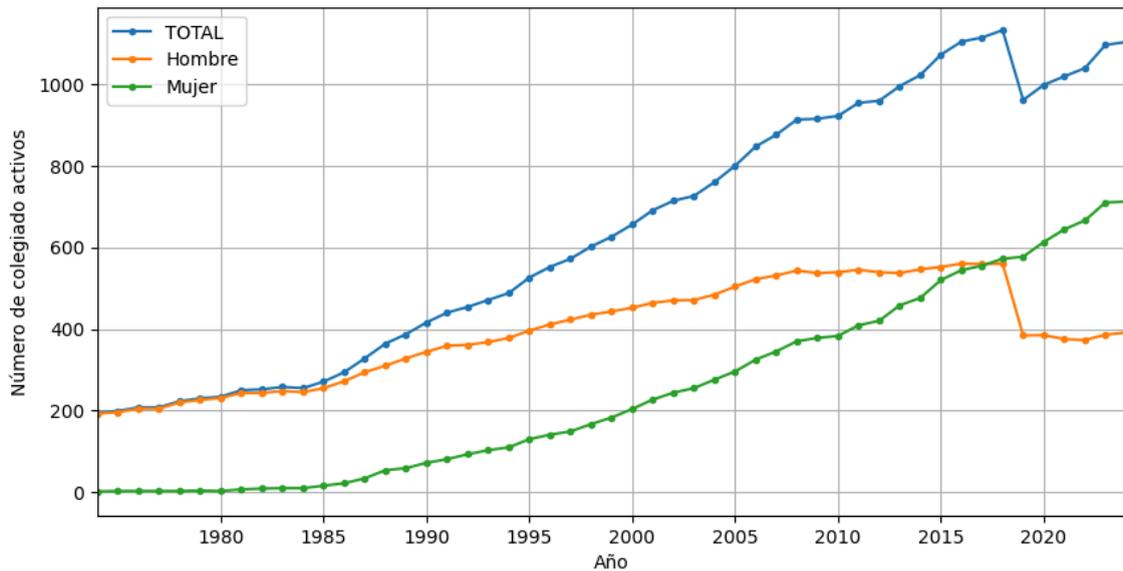


Figura 3. Número de colegiados activos en el período 1980-2024. Diferenciación por sexo.

En la Tabla 1 se muestra de un modo mucho más notorio la irrupción de la mujer en el ejercicio profesional veterinario, con una tasa de variación inter-década en el número de colegiadas activas, del 400% en la década 1973-1983 y del 930% entre 1983 y 1993. En las siguientes décadas el crecimiento de la población femenina en el Colegio ha seguido aumentando, pero a un ritmo inferior, con una tasa de crecimiento del 55.02% en la última década; cabe resaltar también en esta década, el decremento del número de veterinarios hombres, con una reducción del 28.12% respecto de las cifras en 2013.

Tabla 1. Tasa de variación inter-década entre 1973 y 2023.

Año	Activos	Hombres	Mujeres
<b>1983</b>	35.79%	31.91%	400.0%
<b>1993</b>	82.56%	48.39%	930.0%
<b>2003</b>	54.14%	27.99%	147.57%
<b>2013</b>	37.05%	14.01%	79.61%
<b>2023</b>	10.15%	-28.12%	55.02%

Para finalizar, y con el fin de apreciar con claridad la inmersión de la mujer en la profesión veterinaria en la provincia de Alicante, en la Figura 4 se muestra la evolución de los porcentajes de colegiados hombres y mujeres desde 1974 hasta el presente. El año 2017 se produce el equilibrio de sexos en el Colegio, y a partir

de entonces es la mujer la mayoritaria en él, con un porcentaje de representación actual en 2024 del 64.55%, frente a un 35.45% de hombres.

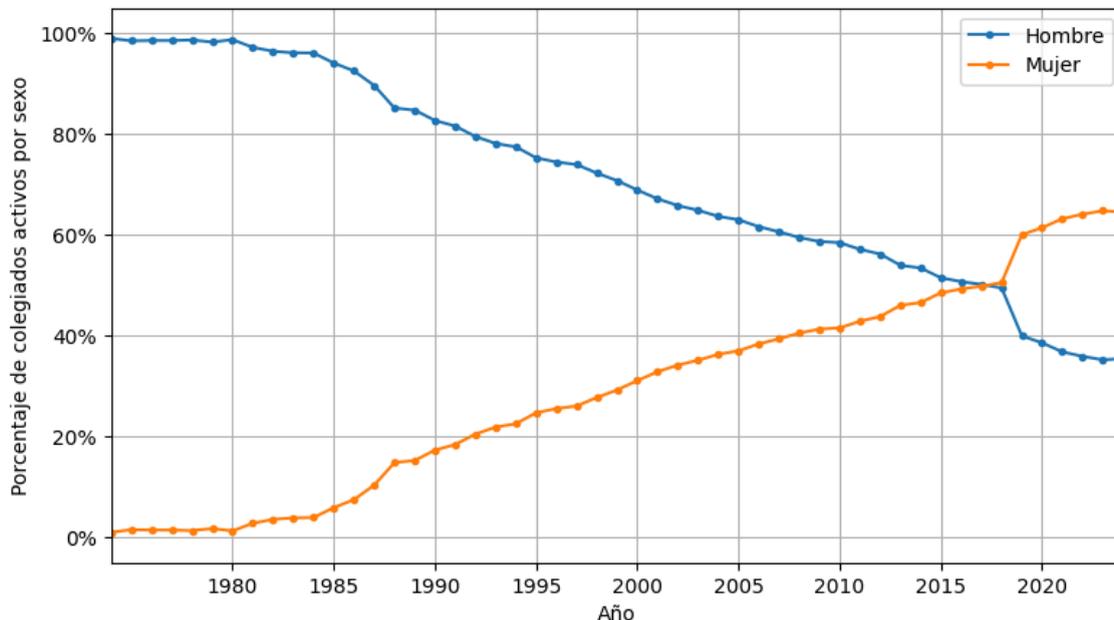


Figura 4. Porcentaje de colegiados activos por sexo en el período 1980-2024.

## Centros veterinarios en Alicante

Representamos la información disponible sobre las altas y bajas de centros veterinarios en la provincia de Alicante en la Figura 5. Apreciamos inmediatamente el efecto de la digitalización de la base de datos del Colegio en el año 2004, con el alta de todos los centros veterinarios existentes (154 en total) datada con fecha 2004. A partir de 2005 ya son interpretables las tendencias observadas sobre la curva del número de altas (línea azul en el gráfico de la izquierda). La tendencia que se aprecia en el número de altas se ha mantenido más o menos estable en un rango aproximado de entre 15 y 40 altas por año, con picos máximos relativos en 2005, 2013 y 2023, y mínimos relativos en 2009 y 2022 (comparados con las tendencias de los años colindantes). El número de bajas (línea naranja en el gráfico de la izquierda) también se ha mantenido relativamente estable (entre 0 y 20 bajas por año), salvo el año 2018 en el que se registra un número de bajas muy superior (45 en concreto) al resto de años.

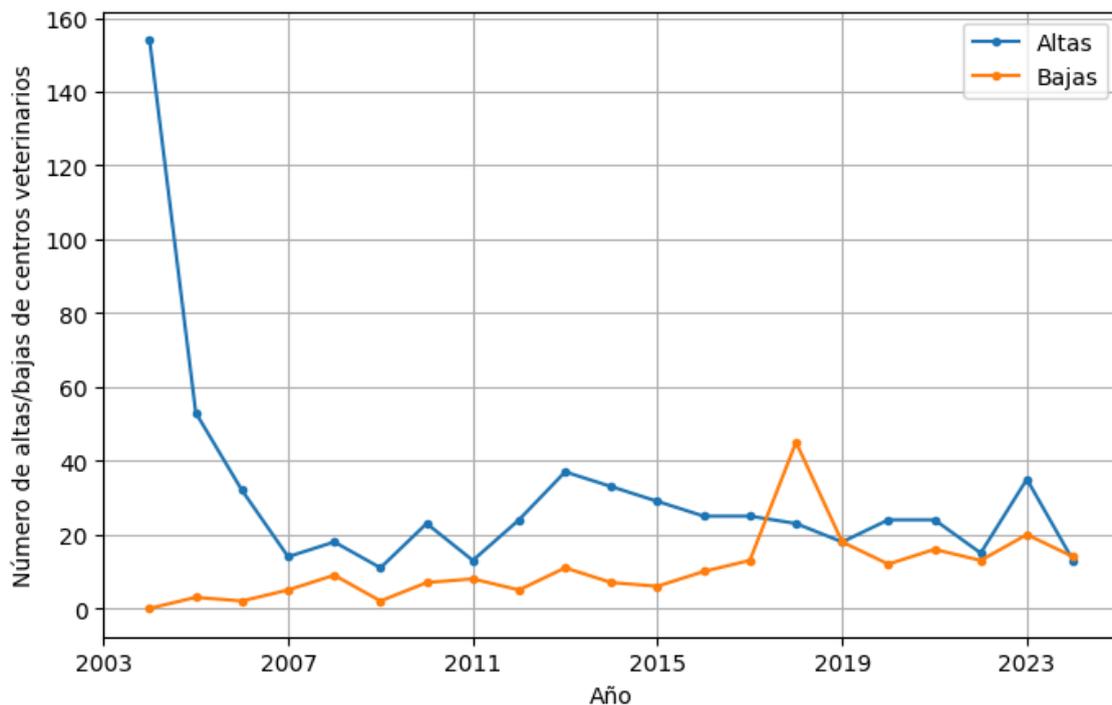


Figura 5. Centros veterinarios registrados en ICOVAL en el período 2004-2024. Izquierda: Número de altas y bajas de centros veterinarios. Derecha: Número de centros activos.

En la Figura 6a se muestra, para cada año, el número de centros veterinarios en activo, diferenciado por el tipo de centro. Se aprecia el crecimiento continuado del número total de centros veterinarios (línea azul en el gráfico de la izquierda), con un receso en 2018, comentado anteriormente. El crecimiento en el número de clínicas (CLV), consultorios (COV) y veterinarios con servicio a domicilio (DOM) se ha producido a un ritmo similar, y si bien estos últimos han aumentado de modo constante, en los últimos años (desde 2020) se aprecia un receso en el número de consultorios (línea verde en el gráfico de la izquierda), con variaciones negativas. Es remarcable el incremento de hospitales veterinarios (HOV, en azul en el gráfico de la derecha), para los que se contaba con 7 en 2004, 13 (prácticamente el doble) en 2014, y 15 en 2022. Los centros de referencia (CRE, en naranja en el gráfico de la derecha) aparecen por primera vez en Alicante en 2012, y ya en 2024 se cuenta con un total de 3. Se observa en el gráfico de la derecha, un aumento prácticamente paralelo con los hospitales.

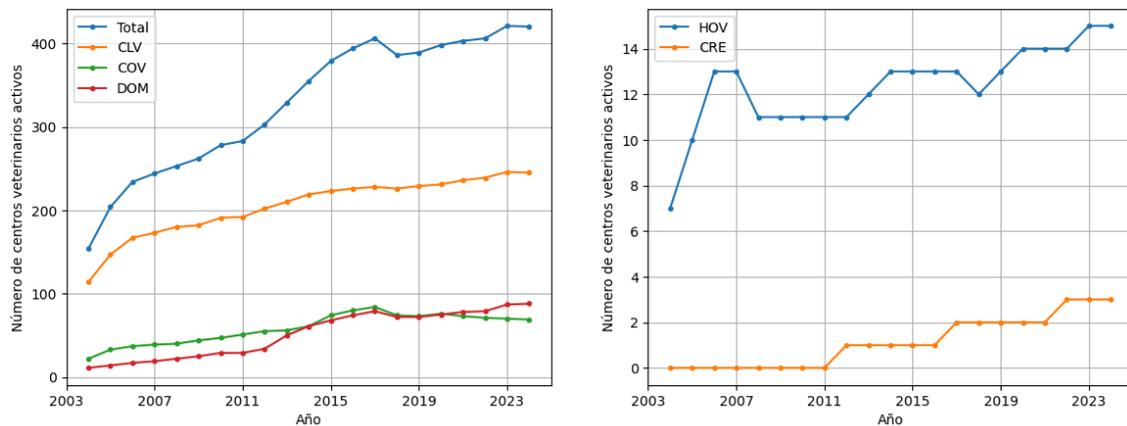


Figura 6a. Número de centros veterinarios activos en la provincia de Alicante durante el periodo 2004-2024. Diferenciación por tipo de centro: Total=todos los centros, CLV=clínicas, COV=consultorios, DOM=veterinarios en ejercicio libre y atención a domicilio, HOV=hospitales, CRE=centros de referencia.

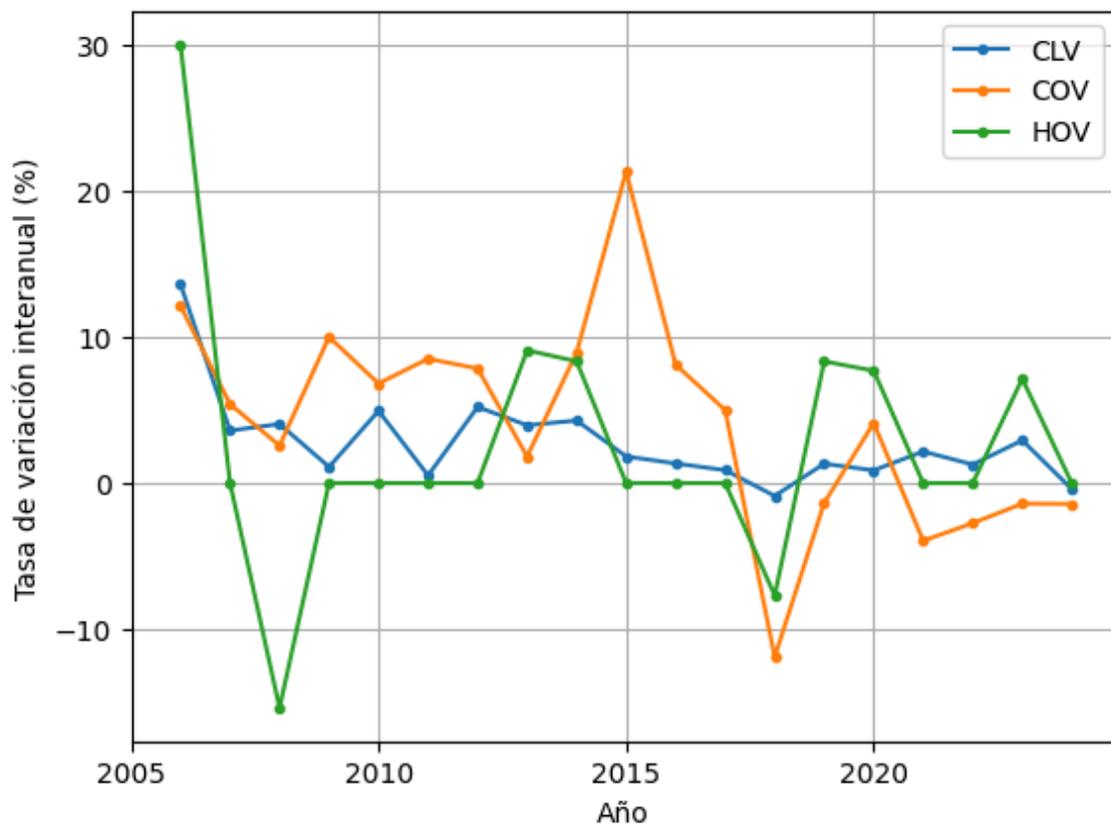


Figura 6b. Tasa de variación interanual porcentual para clínicas (CLV), consultorios (COV) y hospitales (HOV) en el periodo 2004-2024.

Si bien con los gráficos en la Figura 6a queda claro el crecimiento continuado de la mayoría de servicios veterinarios, para dejar más explícito cuál ha sido la

evolución en consultorios, clínicas y hospitales, mostramos en la Figura 6b, la tasa de variación interanual para estos tipos de centros. No consideramos la variación interanual 2004-2005, puesto que el registro digital se inició en 2004 y la cifra de ese año no se corresponde con aperturas, sino con el mero registro en bloque en la base de datos. Así apreciamos la apertura escalonada de hospitales (HOV, en verde), con crecimiento puntual en 2006, 2013, 2014, 2019, 2020 y 2023, y cierre de establecimientos en 2009 y 2018. El número de clínicas prácticamente ha aumentado durante todos los años del período (con tasas positivas), con cierta ralentización (tasas inferiores) entre 2016-2020, pero algo superior en 2023. Sin embargo los consultorios, que hasta 2017 se abrieron en mayor volumen que el resto de centros, sufre en 2018 una caída importante (del 11.9%), con el cierre de un buen número de centros, y si bien remonta algo hasta 2020, desde 2021 están sufriendo reducciones en número (tasas negativas).

## **Crecimiento del Colegio en relación a la población de mascotas**

Con el fin de investigar si ha habido alguna relación a lo largo del periodo en estudio entre la evolución del número de mascotas y el de centros y profesionales veterinarios, se han utilizado los datos proporcionados por RIVIA sobre el número estimado de perros vivos en el período estudiado.

Así, en la Figura 7, en el gráfico de la izquierda, se han representado conjuntamente los conteos absolutos de cánidos (en miles), el número de veterinarios colegiados y el número de centros veterinarios (consultorios, clínicas y hospitales). Globalmente se aprecia un crecimiento parejo entre la población de cánidos (en miles), la de veterinarios y la de centros. El receso de veterinarios en 2019 volvió a equilibrar el crecimiento del número de veterinarios con el de millares de perros.

En el gráfico de la derecha se han representado los ratios de la población de perros por el número de centros (clínicas, consultorios y hospitales) y también por el número de veterinarios. Apreciamos que el ratio de perros por veterinario se duplicó entre 2004 y 2014 (de 128 perros/veterinario pasó a 276, prácticamente se produjo un incremento del 115%), y ha aumentado sólo un 30% desde 2014 (con 355 perros/veterinario en 2024, mientras que en 2014 estaba en 276). En cuanto a los centros, el ratio de perros por centro creció un 42% entre 2004 y

2014 (de 682 a 970 perros/centro), y un 26% entre 2014 y 2024, llegando este año a 1226 cánidos por centro.

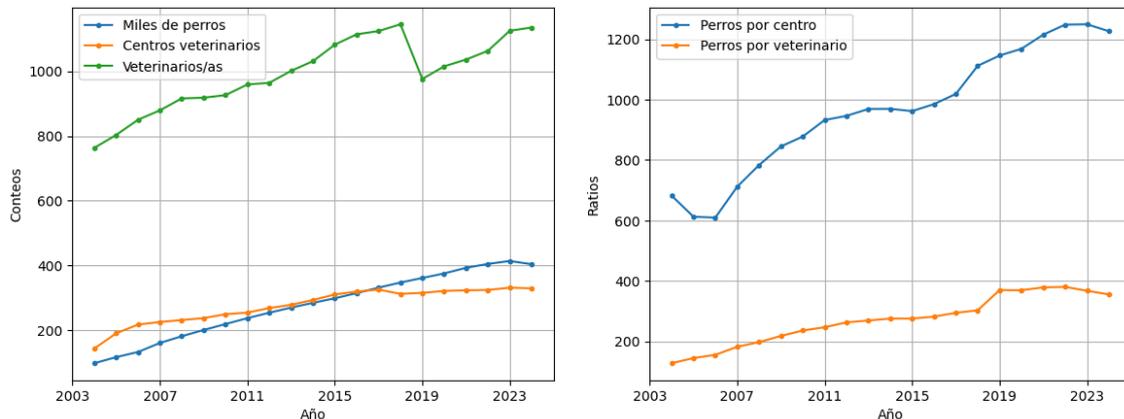


Figura 7. Gráfico comparativo con el crecimiento de la población canina, veterinarios colegiados y centros veterinarios (clínicas, consultorios y hospitales), en la provincia de Alicante, en el período 2004-2024. A la izquierda volúmenes, a la derecha ratios de perros por centro y por veterinario.

## Distribución de veterinarios por tipo de centro

Con el fin de mostrar las tendencias de empleabilidad y cómo los diferentes tipos de centros han ido absorbiendo veterinarios, representamos por años el número total de veterinarios empleados en los distintos tipos de centros veterinarios.

Es de resaltar que esta información está extractada del registro de actividad del Colegio, construido a partir de las notificaciones explícitas de sus colegiados. La comunicación de cambio de actividad no es obligada, de modo que sólo se dispone de información entre 2004 y 2024 para 1237 colegiados de los 1907 que están activos en algún momento durante dicho período, lo que corresponde a un 64.87% del total de colegiados. Es por ello que se incluyen los valores absolutos de los que disponen de ejercicio clínico declarado (Figura 8-izquierda), y también los relativos (Figura 8-derecha), referidos a veterinarios empleados en los distintos tipos de centros, con el fin de poder extrapolar las conclusiones al colectivo completo.

La Figura 8 muestra el número de veterinarios empleados en los distintos tipos de centros/servicios veterinarios durante el período 2004-2024 (gráfico izquierdo) y las tasas de variación interanual (gráfico derecho) para cuantificar el ritmo de crecimiento (tasas positivas) o decrecimiento (tasas negativas). En general

podemos afirmar, observando el gráfico a la izquierda, que la asimilación de veterinarios en todos los tipos de centros/servicios ha crecido desde 2004.

- Son las clínicas (CLV) las que asimilan globalmente el mayor número de veterinarios, y el incremento de su plantilla global ha sido continuo durante estas dos décadas, si bien ha venido sufriendo cierta ralentización respecto de los 4 primeros años registrados (hasta 2008), como muestra la tendencia decreciente de las tasas de variación interanual, y las tasas prácticamente cero en 2022 y 2024.
- Tanto en consultorios como en servicios domiciliarios, se produjo crecimiento hasta 2017. A partir de 2019 las cifras de empleados se mantienen más o menos constantes (con tasas positivas y negativas consecutivas), con un ligero ascenso de domiciliarios en los últimos dos años.
- El comportamiento de los hospitales difiere algo más del resto. El crecimiento fue rápido tras 2004, luego se redujo drásticamente y se estabilizó hasta aproximadamente 2018. A partir de entonces se ha acelerado su crecimiento con tasas de variación en torno al 15% hasta 2020, y en torno al 7% en los últimos cuatro años.
- Por último, el número de veterinarios trabajando en centros de referencia en la provincia de Alicante (CRE) es muy pequeño. De hecho despegó en 2012 con 2 profesionales, llegó a 3 en 2017, y entre 2022 y 2024 se ha mantenido entre 4 y 5 profesionales veterinarios.

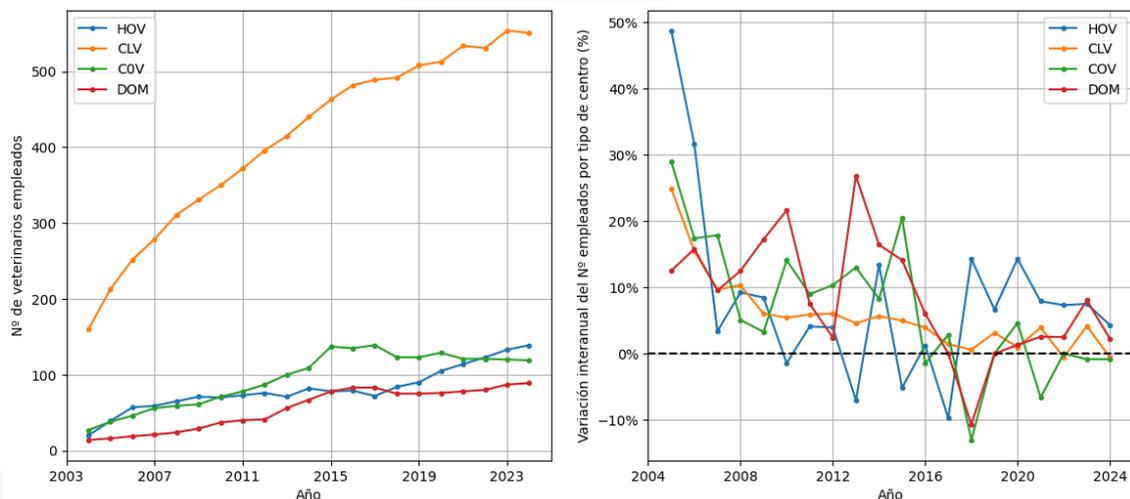


Figura 8. Asimilación de profesionales veterinarios en la provincia de Alicante durante el periodo 2004-2024. Diferenciación por tipo de centro: CLV=clínicas, COV=consultorios, DOM=veterinarios en ejercicio libre y atención a domicilio, HOV=hospitales. Izquierda: Total de veterinarios empleados (de los 1237 colegiados para los que se dispone de información). Derecha: Tasas de variación interanual.

En la Tabla 2 se presenta, detallada por año, la distribución de profesionales veterinarios empleados en los diferentes tipos de servicios veterinarios durante el período 2004-2024. Las cifras presentadas corresponden al porcentaje de empleados respecto del total (por año) en cada tipo de centro, y entre paréntesis la tasa de variación interanual, evaluada a partir de 2025.

*Tabla 2. Evolución de la distribución de veterinarios empleados en los diferentes tipos de servicios veterinarios. Porcentaje de empleados sobre el total por año (Tasa de variación interanual). Información extractada de la base de datos con las comunicaciones explícitas del ejercicio profesional (1237 colegiados de los 1744 activos).*

<b>AÑO</b>	<b>HOSPITALES</b>	<b>CLÍNICAS</b>	<b>CONSULTORIOS</b>	<b>DOMICILIO</b>
<b>2004</b>	9,05%(0,00%)	72,40%(0,00%)	12,22%(0,00%)	6,33%(0,00%)
<b>2005</b>	12,75%(48,72%)	69,61%(24,88%)	12,42%(28,95%)	5,23%(12,50%)
<b>2006</b>	15,24%(31,58%)	67,38%(15,48%)	12,30%(17,39%)	5,08%(15,79%)
<b>2007</b>	14,22%(3,39%)	67,23%(9,68%)	13,49%(17,86%)	5,06%(9,52%)
<b>2008</b>	14,16%(9,23%)	67,76%(10,29%)	12,85%(5,08%)	5,23%(12,50%)
<b>2009</b>	14,43%(8,45%)	67,28%(6,04%)	12,40%(3,28%)	5,89%(17,24%)
<b>2010</b>	13,26%(-1,43%)	66,29%(5,43%)	13,45%(14,08%)	7,01%(21,62%)
<b>2011</b>	12,97%(4,11%)	66,07%(5,91%)	13,85%(8,97%)	7,10%(7,50%)
<b>2012</b>	12,62%(3,95%)	65,78%(6,06%)	14,45%(10,34%)	6,81%(2,44%)
<b>2013</b>	11,02%(-7,04%)	64,44%(4,58%)	15,53%(13,00%)	8,70%(26,79%)
<b>2014</b>	11,71%(13,41%)	62,86%(5,68%)	15,57%(8,26%)	9,57%(16,42%)
<b>2015</b>	10,29%(-5,13%)	61,08%(4,97%)	18,07%(20,44%)	10,29%(14,10%)
<b>2016</b>	10,12%(1,27%)	61,72%(3,94%)	17,29%(-1,48%)	10,63%(6,02%)
<b>2017</b>	9,16%(-9,72%)	62,21%(1,43%)	17,68%(2,88%)	10,56%(0,00%)
<b>2018</b>	10,81%(14,29%)	63,32%(0,61%)	15,83%(-13,01%)	9,65%(-10,67%)
<b>2019</b>	11,26%(6,67%)	63,58%(3,15%)	15,39%(0,00%)	9,39%(0,00%)
<b>2020</b>	12,71%(14,29%)	62,11%(0,97%)	15,62%(4,65%)	9,20%(1,32%)
<b>2021</b>	13,41%(7,89%)	62,82%(3,93%)	14,24%(-6,61%)	9,18%(2,56%)
<b>2022</b>	14,32%(7,32%)	61,82%(-0,56%)	14,09%(0,00%)	9,31%(2,50%)
<b>2023</b>	14,79%(7,52%)	61,62%(4,15%)	13,35%(-0,83%)	9,68%(8,05%)
<b>2024</b>	15,41%(4,32%)	61,09%(-0,54%)	13,19%(-0,84%)	9,87%(2,25%)

Para mostrar cómo ha evolucionado el reparto de profesionales trabajando en los distintos tipos de centros/servicios veterinarios, en la Figura 9 se han representado, para cada año, los porcentajes de veterinarios en cada categoría respecto del total de activos.

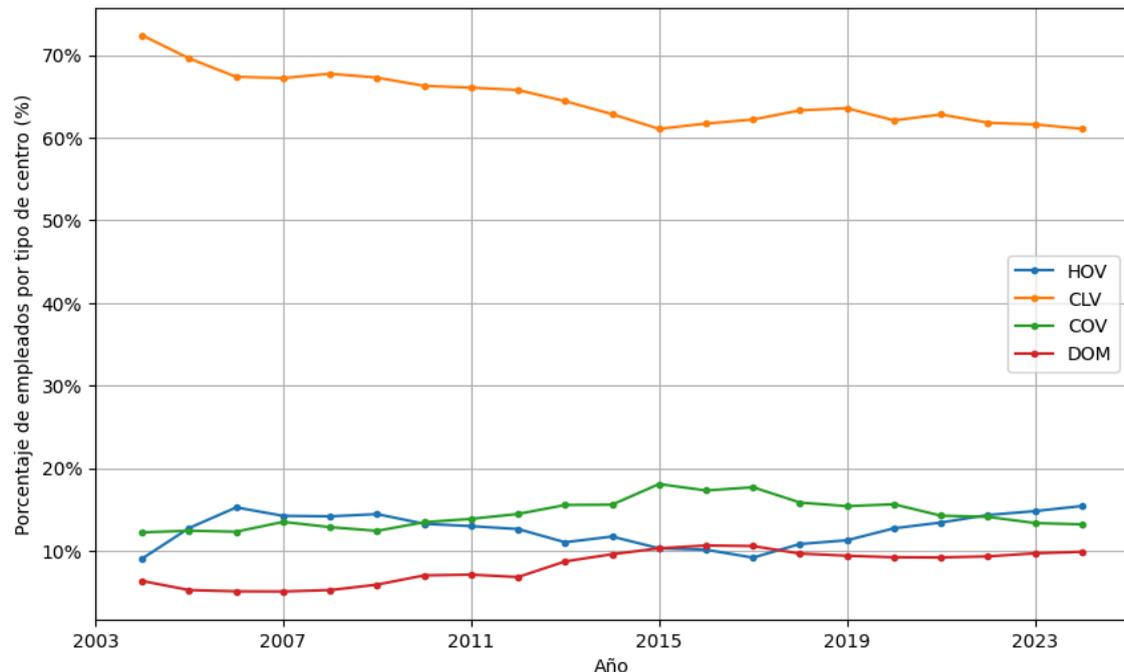


Figura 9. Distribución de empleados por tipo de centro y año, en la provincia de Alicante durante el periodo 2004-2024. Diferenciación por tipo de centro: HOV=hospitales, CLV=clínicas, COV=consultorios, DOM=veterinarios en ejercicio libre y atención a domicilio. Información extrapolada a partir de los 1237 colegiados para los que se dispone de información completa sobre su ejercicio profesional.

Puesto que el crecimiento en número de empleados es generalizado desde 2004 (como comentamos en la Figura 8), al relativizar respecto del total de empleados, se suavizan las curvas, y apreciamos unas cuotas de reparto en general estables, con cierta reducción más notoria en las clínicas, que pasaron de asumir el 72.4% de veterinarios en 2004, al 61.09% en 2024. Quizás es remarcable cierto trasvase de profesionales de clínicas y consultorios hacia hospitales, que han asimilado, porcentualmente, a más profesionales en los últimos años, compensando la reducción de los dos primeros.

## Dimensiones de los centros veterinarios

Con el fin de investigar la evolución del tamaño de las plantillas en cada tipo de centro, consultorios (COV), clínicas (CLV) y hospitales (HOV), se ha representado en la Figura 10 el tamaño medio de los centros durante el período 2004-2024.

El tamaño medio de las plantillas se ha mantenido estable en torno a 2 veterinarios en clínicas (CLV), y 1.5 en consultorios (COV). Posiblemente la tendencia más interesante se aprecia en las plantillas de los hospitales (HOV), que ha crecido desde 3.33 veterinarios (en media) en 2004 hasta 6.9 en 2012, y aunque descendió ligeramente hasta 2017, llegando a una media de 5.5 veterinarios, desde entonces ha ido incrementándose de modo continuado y rápido hasta llegar a una media de 9.3 veterinarios en plantilla en 2024.

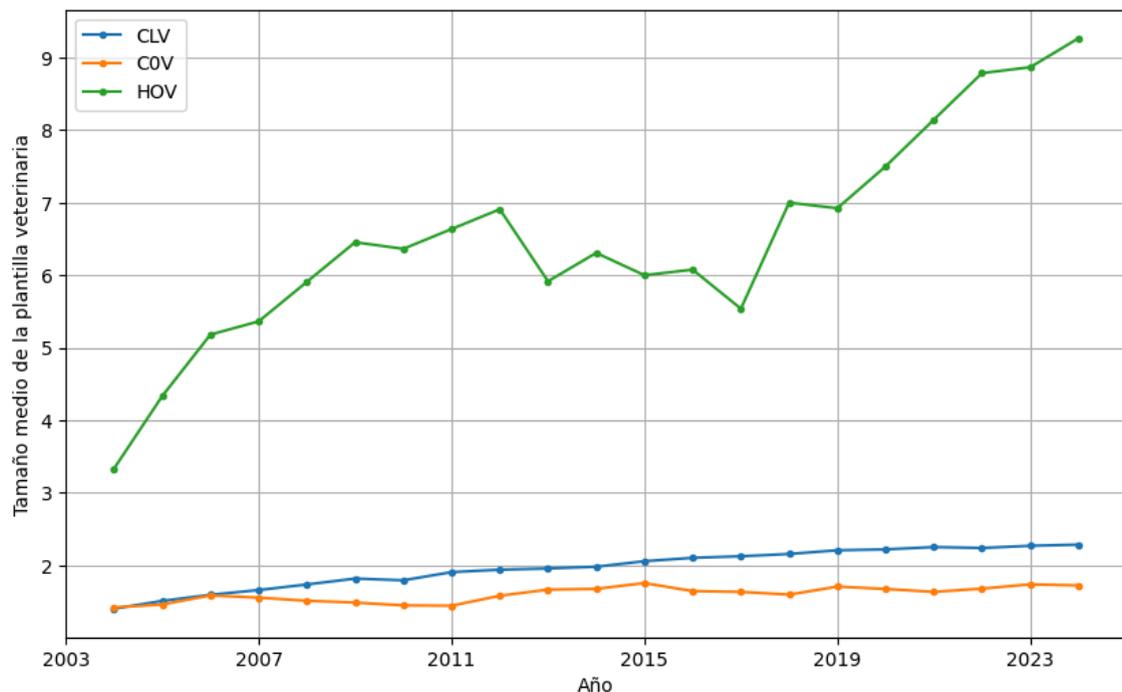


Figura 10. Tamaño medio de las plantillas veterinarias en centros de la provincia Alicante durante el período 2004-2024. Diferenciación por tipo de centro: CLV=clínicas, COV=consultorios, y HOV=hospitales.

## Conclusiones

A la vista de los resultados obtenidos en el estudio de las tendencias de colegiados y centros registrados en el Colegio Oficial de Veterinarios de Alicante, resaltamos las siguientes conclusiones:

1. Desde 2015 y hasta 2019 se reduce sustancialmente el número de altas de colegiados, explicado especialmente por el colectivo femenino (Figura 2). Pudo ser un efecto del convenio de 2014. En 2019 se dio un pico importante en el número de bajas de colegiados hombres, quizás como una consecuencia tardía del convenio de 2014.
2. A partir del año 1985 despegaba la incorporación de la mujer en el ámbito veterinario, se equilibra con el colectivo de hombres en 2018, y desde 2019 el colectivo de mujeres supera al de hombres colegiados y sigue en ascenso, llegando éste a representar en 2024 el 64.55% del total de colegiados (Figura 3).
3. El colectivo de profesionales colegiados ha crecido de modo continuado desde 1985 hasta 2019, año en que se produjo un aumento sustancial del número de bajas de hombres; el crecimiento del colectivo de profesionales mujeres ha sido continuado hasta la fecha (Figura 3).
4. El número de altas y bajas de centros veterinarios por año se ha mantenido más o menos estable a lo largo del período 2004-2024, entre 11 y 37 altas por año, y entre 2 y 18 bajas por año, a excepción del año 2018, en el que sorprendentemente 4 años después del convenio de la provincia, se cierran 45 centros veterinarios (Figura 5).
5. El aumento del número de centros veterinarios, de cualquier tipología, ha sido una constante durante ambas décadas, salvo en los consultorios, que en la última década han descendido ligeramente en número (Figura 6a).
6. El aumento de centros veterinarios, si bien ha sido continuado, se ha ralentizado en los últimos años. La tasa de variación inter-década del número de centros veterinarios en activo bajó, de un 130.52% en el período 2004-2014, a un 18.31% en el período 2014-2024, posiblemente justificada por el convenio de 2014 (Figura 6b).
7. Diferenciando por tipo de centro, el ritmo de crecimiento de las clínicas ha ido disminuyendo, especialmente en la última década, con tasas de variación interanuales próximas a cero. El número de consultorios se va reduciendo desde 2018, año en que sufrieron un decremento notorio. El número de hospitales ha crecido tres años en la última década, y sólo se produjo una reducción en 2018.
8. El aumento del Colegio en número de colegiados y en número de centros veterinarios ha ido parejo, durante el período 2004-2024 en la provincia de Alicante, al aumento del número de mascotas, pero contabilizadas en

miles de perros. Esto implica que el número de perros por veterinario, y especialmente por centro, ha crecido sustancialmente, pasando de 128 perros por veterinario en 2004 a 276 en 2014 y 355 en 2024. Las cifras son más críticas al compararlas por centros, con 682 perros por centro en 2004, a 970 en 2014 y 1226 en 2024 (Figura 7).

9. La mayor parte de los veterinarios están empleados en 2024 en clínicas (61.1%), seguidos de hospitales (15.41%), consultorios (13.19%) y profesionales autónomos con prestaciones de servicios a domicilio (9.87%). Sólo hay 4 colegiados asociados a centros de referencia en 2024 (Figura 8).
10. Es notorio el descenso del número de empleados en consultorios (COV) a partir de 2017, que parece desplazarse hacia los hospitales (HOV), que asimilan cada vez más profesionales. De hecho las tasas de variación interanual para el número de empleados asimilados a hospitales son positivas para las clínicas desde 2018 y negativas (salvo en 2020) para los consultorios (Tabla 2 y Figura 9).
11. El tamaño medio de las plantillas de los hospitales ha ido aumentando de modo importante desde 2017 hasta posicionarse en 2024 en 9.3. Más mantenidas durante estas dos décadas han sido sin embargo, las plantillas de consultorios y clínicas, con unas medias de 1.7 y 2.3 respectivamente, en 2024 (Figura 10).

## Cuestionario

### Descripción de la muestra

La encuesta (disponible en el [Anexo](#)) fue lanzada por el Colegio de Veterinarios de Alicante a todos sus colegiados, y mantenida abierta entre el 10 y el 31 de mayo de 2024. Fue respondida por 109 colegiados, que representan un 9.88% del total de colegiados activos en 2024. La distribución por sexos fue del 66.1% de mujeres (33.9% de hombres), bastante similar a la distribución en 2024 (64.55%/35.45%). Esta representatividad da confiabilidad a los resultados que se extraigan a nivel global y por sexos. No es posible garantizar la fiabilidad por tipo de actividad (propietarios, cuenta ajena y socios/propietarios), puesto que esta información no está disponible en la base de datos del Colegio.

Respecto a la edad de los colegiados en la encuesta, esta se encuentra mayoritariamente entre 30 y 50 años (nacidos entre 1970 y 1990), como se aprecia en el gráfico izquierdo de la Figura 11. Respecto a sexos, el 66.1% del colectivo que respondió es mujer y el 33.9% es hombre (gráfico derecha en la Figura 11).

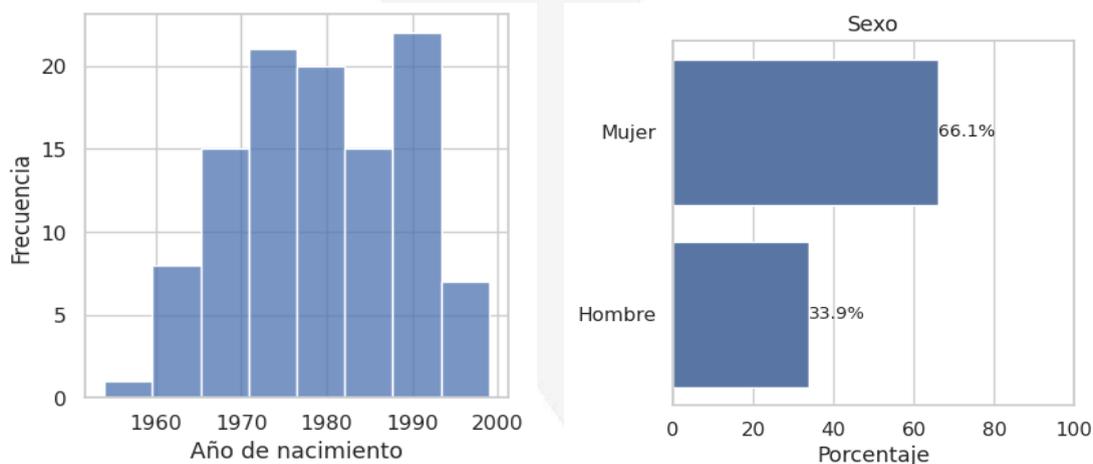
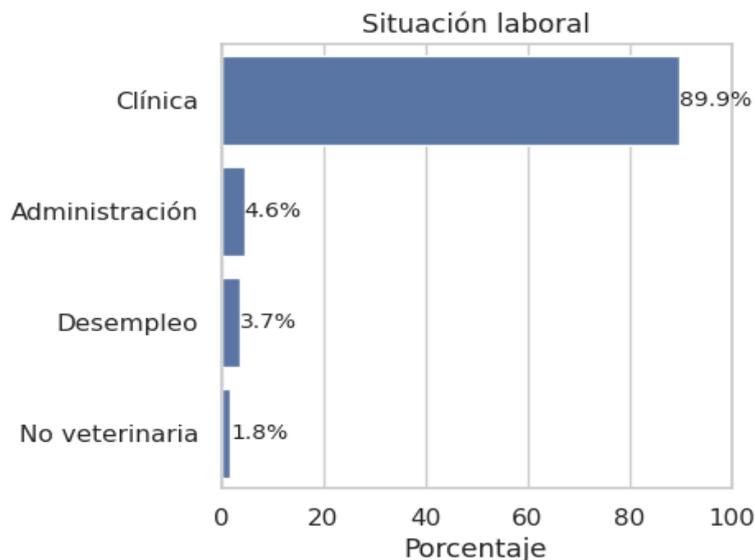


Figura 11. Descripción de la muestra que responde la encuesta, por año de nacimiento y sexo.

Respecto a la situación laboral (ver Figura 12), el 89.9% trabajan en clínica, y se reduce a un 4.6% el porcentaje de los que trabajan en la Administración y un 1.8%

no desarrollan actividad veterinaria. En desempleo está el 3.7% de la muestra encuestada.



*Figura 12. Situación laboral de la muestra que responde la encuesta.*

Con el fin de tener conocimiento sobre cómo afecta el desempleo, resultó que el 50% de los desempleados están menos de 6 meses en dicha situación, y el restante entre 6 y 12 meses. No se dio el caso de desempleo a largo plazo.

## Condiciones laborales

En la Figura 13 se muestra la distribución de la muestra respecto de la actividad profesional que desempeñan como veterinarios, diferenciada por sexos para tipo de actividad, tipo de contrato y categoría profesional:

- El tamaño de la empresa en la que trabajan (gráfico superior izquierdo), con un 19.4% de veterinarios trabajan solos o en centros con sólo un veterinario, el 43.9% en centros de entre 2 y 3 veterinarios, y un 36.7% en centros de 4 o más veterinarios en plantilla. Estas cifras difieren en cierto modo de la distribución en 2024 que encontramos para los colegiados, disponible en la Tabla 2, con un 9.87% de veterinarios que trabajan solos con servicio a domicilio, un 13.19% en consultorios (empresas de 1 a 3 veterinarios aproximadamente), y el resto (76.5%) en empresas más grandes como clínicas y hospitales.
- El tipo de actividad profesional (gráfico superior derecho), clasificado en cuenta ajena, con un 55.1% de los profesionales, autónomos son el 21.4% y

propietarios o socios el 23.5% restante. Las profesionales mujeres se encuentran preferentemente en el grupo de trabajadores por cuenta ajena, constituyendo un 42.9% de la muestra, frente al 12.2% de hombres. En autónomos y propietarios, hombres y mujeres están equilibrados con porcentajes similares de representación.

- El tipo de contrato de los trabajadores por cuenta ajena (gráfico inferior izquierdo) es a jornada completa para una amplia mayoría del 70.4%; están contratados a tiempo parcial el 27.8% y sólo un 1.9% es de carácter temporal. Los hombres contratados básicamente son indefinidos a jornada completa, y también las mujeres contratadas se reparten mayoritariamente en este grupo de jornada completa.
- Respecto a la categoría profesional, un 40.8% están reconocidos como veterinarios, otro 40.8% como veterinarios jefe, un 12.2% como adjuntos y sólo un 6.1% como veterinarios especialistas. Las mujeres trabajan mayoritariamente en la categoría de veterinario.

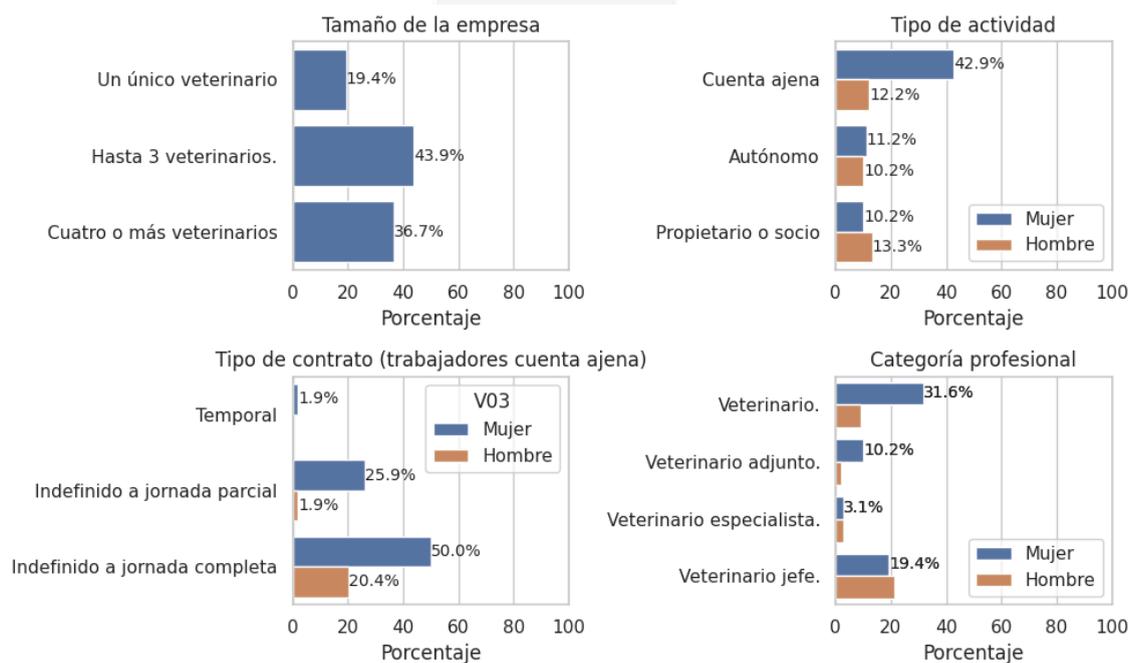


Figura 13. Actividad laboral según el tamaño de la empresa (izquierda superior), el tipo de actividad (derecha superior), el tipo de contrato para los trabajadores por cuenta ajena (izquierda inferior) y la categoría profesional (derecha inferior). Distribución por sexos del tipo de actividad, tipo de contrato y categoría profesional.

Relacionamos a continuación en la Figura 14 el tipo de actividad (autónomo, empleado, propietario) junto con el tipo de contrato para los empleados

(temporal, parcial y completa), con la categoría profesional reconocidas: veterinario adjunto, veterinario, veterinario jefe y especialista.

Observamos que:

1. El grupo más numeroso es el de veterinarios que trabajan a jornada completa, seguido de los veterinarios jefe que son propietarios o socios y autónomos.
2. Sólo trabajan por cuenta ajena y de modo temporal algunos veterinarios especialistas.
3. Entre los autónomos hay veterinarios especialistas, otros que se definen como veterinarios y otros como veterinarios jefe.
4. El grupo de los propietarios está formado por veterinarios jefe mayoritariamente (el 87%) y veterinarios.
5. No encontramos propietarios entre los empleados a jornada parcial, y entre los empleados a jornada completa encontramos las cuatro categorías profesionales, pero con predominancia de veterinarios, que representan un 65.8% de este colectivo.

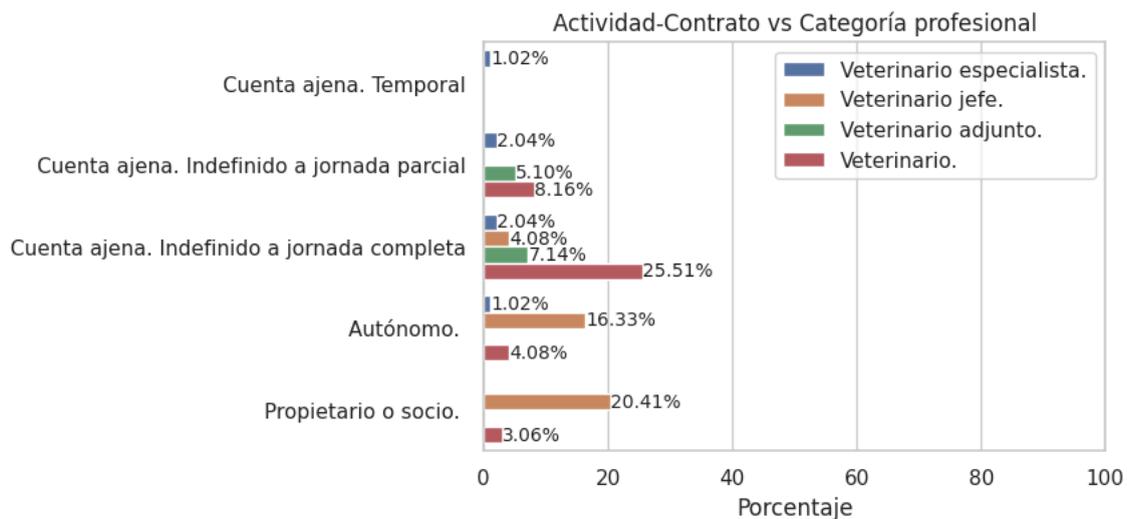
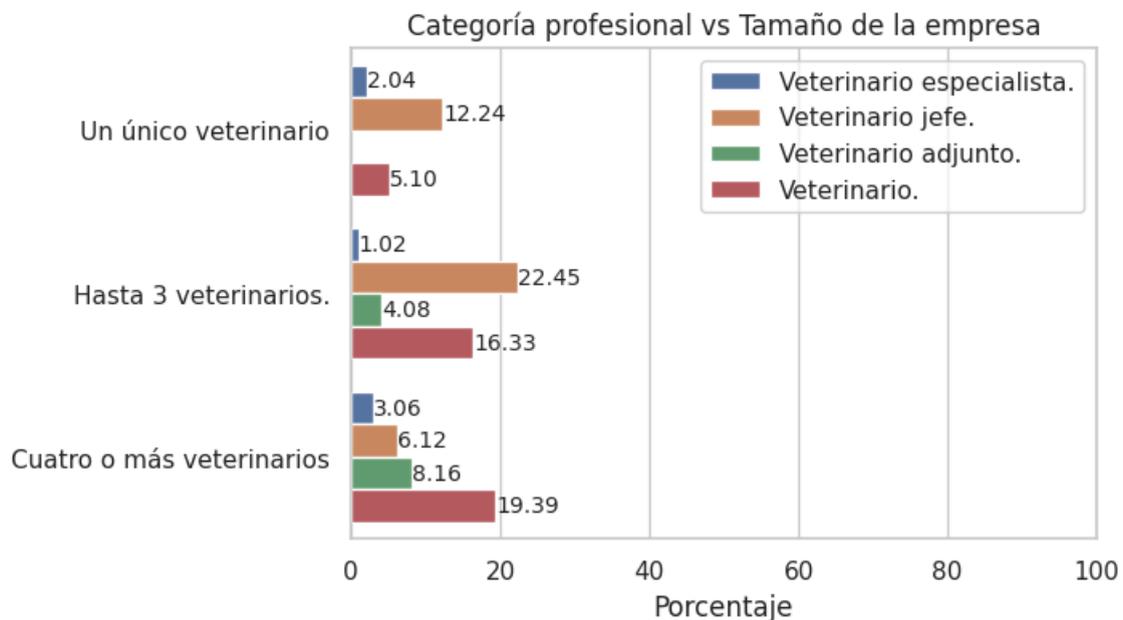


Figura 14. Tipo de actividad/contrato (propietario, autónomo, empleado temporal, empleado a jornada parcial, empleado a jornada completa) según categoría profesional.

También se ha analizado la **composición de los centros veterinarios**, relacionando su tamaño con las categorías profesionales que integra, como se muestra en la Figura 15. Es resaltable en este gráfico, que la composición de la plantilla en los centros veterinarios más grandes, con 4 o más veterinarios, viene

dada por un 7.9% de especialistas, un 21% de veterinarios adjuntos, un 50% de veterinarios y el 21% restante lo constituyen los veterinarios jefe.



*Figura 15. Composición por categorías profesionales de los centros veterinarios según su tamaño.*

Para tener una mejor comprensión del tipo de contratos habituales en los centros veterinarios, en función de su tamaño, se ha representado en la Figura 16 el ejercicio profesional, (propietario, autónomo, empleado temporal, empleado a jornada parcial, empleado a jornada completa) en función del tamaño de los centros veterinarios. Observamos que:

1. En los centros con un único veterinario, estos se reconocen mayoritariamente como autónomos y propietarios (78.9%), si bien también hay algún empleado a jornada completa y temporales.
2. En los centros medianos con hasta 3 veterinarios, el 23.3% de la plantilla es autónomo, el 32.6% son propietarios o socios, y trabajadores por cuenta ajena el restante 44.2%.
3. En los centros con 4 o más veterinarios, el 13.9% de la plantilla son propietarios y el 86.1% restante trabajadores por cuenta ajena, de los cuales el 26% están contratados a jornada parcial y el 74% restante a completa.

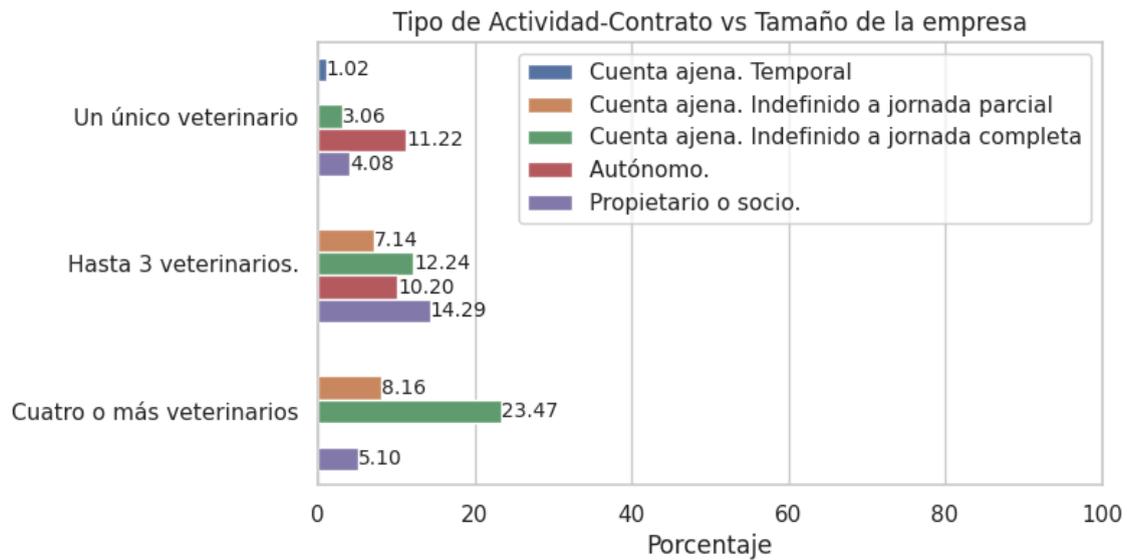


Figura 16. Composición por tipo de actividad/contrato (propietario, autónomo, empleado temporal, empleado a jornada parcial, empleado a jornada completa) de los centros veterinarios según su tamaño.

Pasamos a continuación a describir las **condiciones salariales**. Respecto a los ingresos brutos que perciben, como se aprecia en la Figura 17, la mayoría (45.9%) percibe un salario bruto anual de entre 15.000€ y 25.000€, el 25.5% entre 25.000€ y 40.000€, un 14.3% cobra menos de 15.000€, un 8.2% entre 40.000 y 60.000€, un 3.1% entre 60.000 y 80.000€, y otro 3.1% más de 80.000€ anuales. Resumiendo, el 71.4% cobran entre 15.000 y 40.000€.

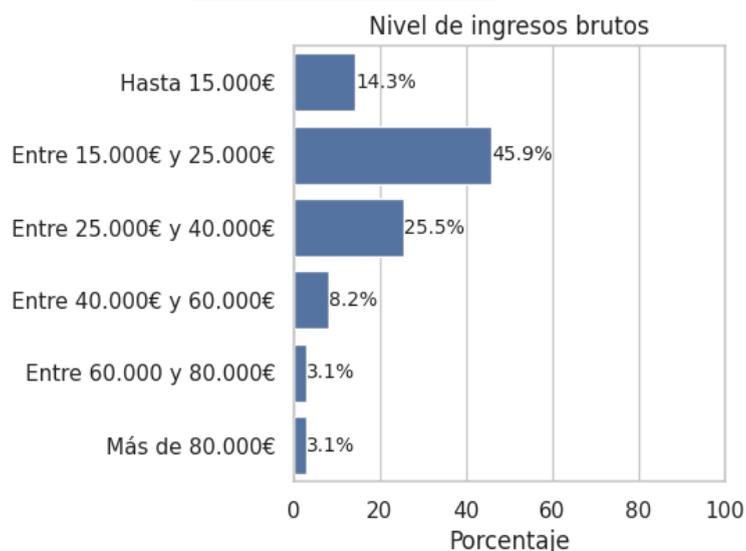


Figura 17. Percepción salarial bruta anual de los veterinarios en la provincia de Alicante.

Para tener una mejor percepción de las condiciones salariales en los distintos colectivos, se han descrito éstas en función de la edad y del sexo, tal y como se muestra en la Figura 18.

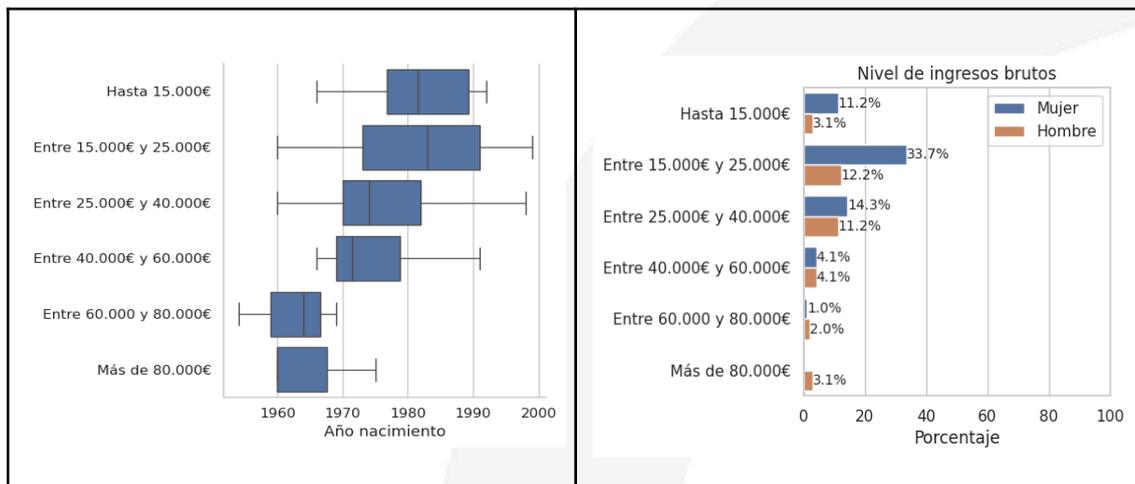


Figura 18. Percepción salarial bruta anual en función del año de nacimiento (izquierda) y del sexo (derecha).

Se aprecia en el gráfico a la izquierda de la Figura 18, una asociación clara y directa del aumento salarial con la edad. Al valorarla por sexos (gráfico a la derecha), se mantienen por sexos las tendencias globales, siendo el sueldo más frecuente entre 15.000 y 25.000€, si bien de los veterinarios con un salario en dicha franja, el 73% son mujeres y el 27% restante son hombres. Algo similar ocurre en el colectivo de los que tienen un sueldo inferior a 15.000€ anuales: el 78% de ellos son mujeres, y el 22% restante son hombres.

Esta situación que, en principio podría parecer discriminatoria hacia las mujeres, está condicionada y justificada por el tipo de actividad y la categoría profesional que, como vimos en la [Figura 13](#), ubicaba a las mujeres mayoritariamente en el grupo de contratadas por cuenta ajena y categoría inferior (veterinario).

En la Figura 19a se muestra la **distribución salarial**, diferenciada por tipo de actividad y contrato, y efectivamente se comprueba que los contratados a jornada completa son los que mayoritariamente acumulan los sueldos entre 15.000 y 25.000€. Además de dicha franja salarial, la más común en profesionales a tiempo completo es la del rango entre 25.000 y 40.000€. Los sueldos mayores están asociados fundamentalmente a profesionales autónomos y propietarios.

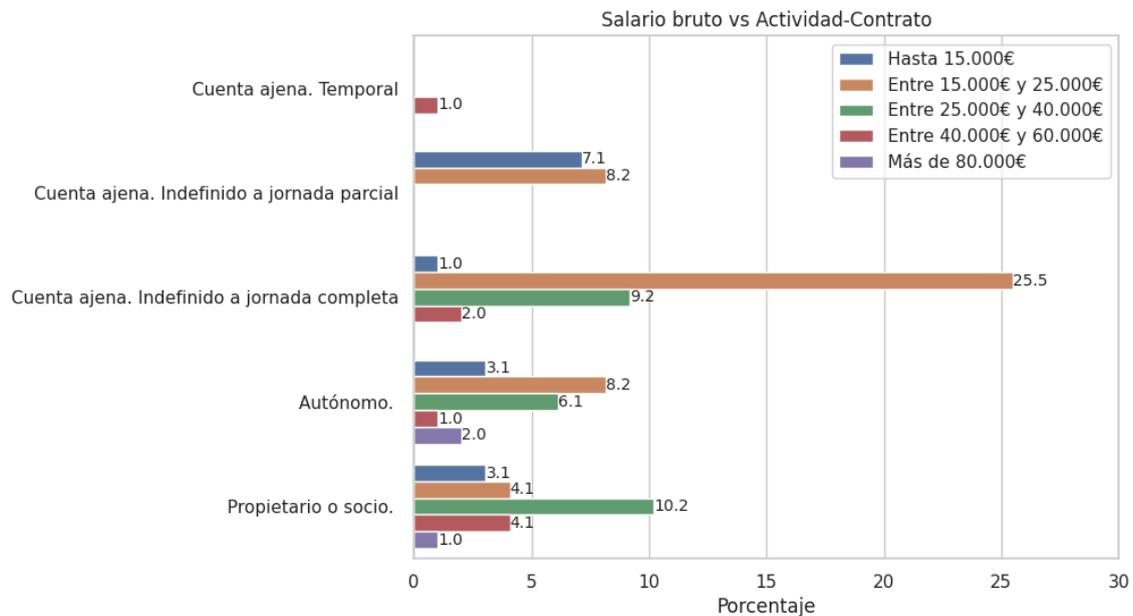


Figura 19a. Distribución salarial por tipo de actividad-contrato.

Se ha querido indagar así mismo, si existía cierta asociación entre los salarios y la categoría profesional de los veterinarios, y para ello se ha representado en la Figura 19b el nivel de ingresos brutos anuales en cada categoría profesional: veterinarios, veterinarios adjuntos, veterinarios especialistas y veterinarios jefe. Se aprecia que los sueldos más bajos se corresponden con la categoría inferior de veterinario, ninguno de los cuales tiene un salario superior a 40.000€, pero que mayoritariamente están en la franja de entre 15.000 y 25.000€. En los veterinarios adjuntos se advierte cierto equilibrio entre los tres niveles por debajo de 40.000€. Entre los especialistas se empieza a abrir el abanico con algún caso por encima de 40.000€. Y por último, en los veterinarios jefe se advierten, mayoritariamente, sueldos por encima de 25.000€ anuales.

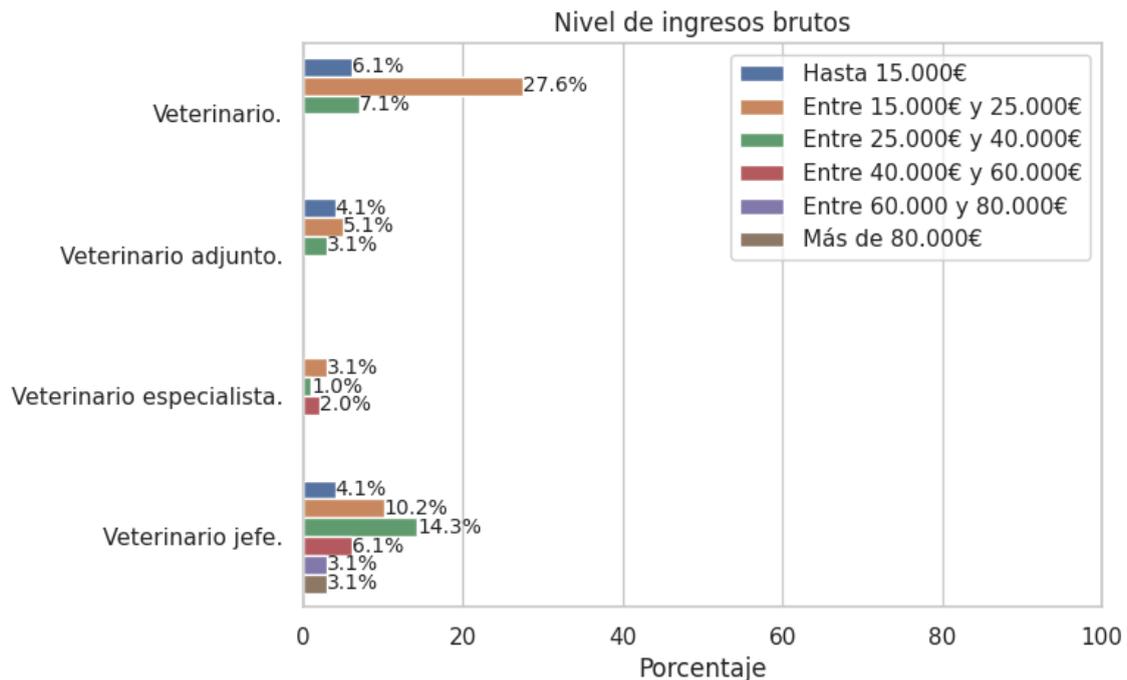


Figura 19b. Nivel de ingresos en función de la categoría profesional.

Por último, se ha investigado también si las retribuciones salariales son mayores o menores en los contratados, en función de si trabajan en centros más pequeños o más grandes. En la Figura 20 se muestra la distribución de sueldos de empleados en los distintos tipos de centros veterinarios. Apreciamos que sólo un 16.8% de los encuestados cobran entre 25.000€ y 40.000€, pero los que tienen estos sueldos, mayoritariamente trabajan en centros veterinarios grandes, con al menos 4 veterinarios en plantilla (un 13.3% del total, lo que representa el 77.4% de los empleados en esta franja salarial). También en la franja de sueldos mayores, entre 40.000 y 60.000€, encontramos este comportamiento, con un 3.7% de empleados en centros grandes y 1.9% en centros de un solo veterinario (el 1.9% corresponde a un único veterinario del total de los 54 empleados por cuenta ajena); es decir, entre los empleados que cobran más de 40.000€, el 66% trabajan en centros grandes, con al menos 4 veterinarios en plantilla.

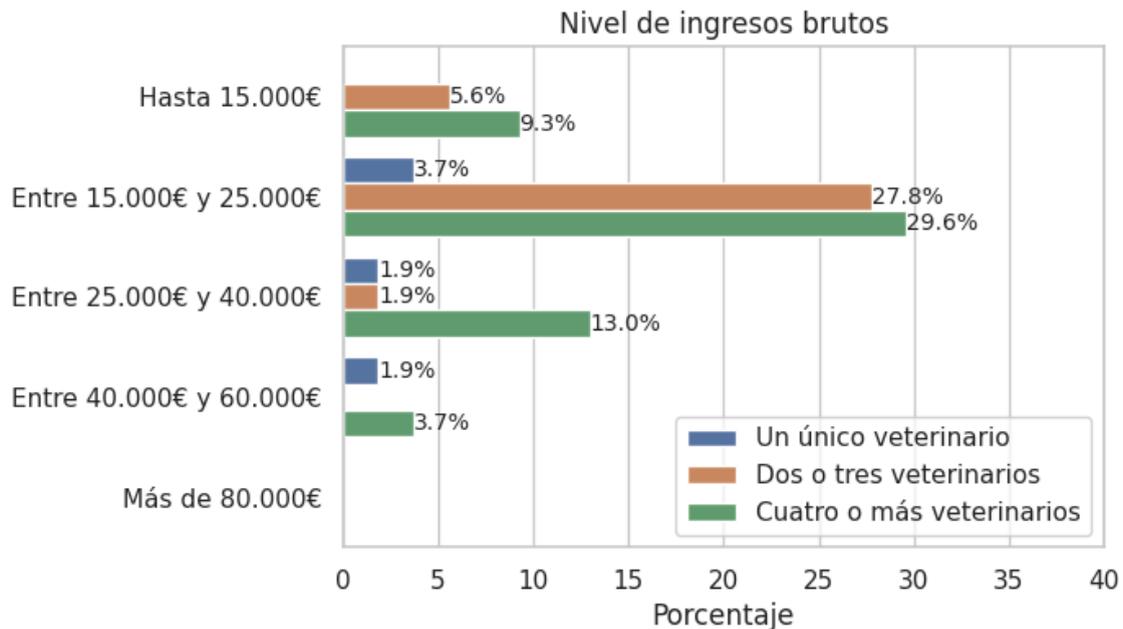


Figura 20. Nivel de ingresos para empleados por cuenta ajena, en función del tamaño del centro en el que trabajan.

## Desempeño profesional

Con el fin de indagar de modo más profundo sobre las condiciones laborales, se requirió a los encuestados que valoraran su grado de acuerdo o desacuerdo con una serie de afirmaciones que tenían que ver con su desempeño profesional. Los resultados se presentan en las Tablas 3 y 4 a continuación, con los resultados totales de respuestas a favor (Muy de acuerdo y De acuerdo), identificadas con un signo '+', y en contra (En desacuerdo y Muy en desacuerdo), identificadas con un signo '-'. Las respuestas de No sabe/No contesta no se integran en la tabla. En dichas tablas aparecen calculados los porcentajes, en cada categoría, para las distintas combinaciones de sexo y tipo de actividad: Hombre\_Cuenta ajena, Hombre\_Autónomo, Hombre\_Propietario o socio, Mujer\_Cuenta ajena, Mujer\_Autónomo, Mujer\_Propietario o socio. Aparecen resaltadas en negrita las cifras que representan la mayoría en el grupo de respuesta especificado en la cabecera de la columna.

Tabla 3. Valoración (positiva + y negativa -) de las afirmaciones proporcionadas sobre las condiciones laborales. Valoración global (Total), y diferenciada por Tipo de actividad (CAjena=cuenta ajena, Auton=autónomo y Prop=propietario/socio), para los profesionales hombres (H). Las cifras representan porcentajes relativos al total en cada categoría. En negrita las opciones mayoritarias.

Afirmaciones	Total		Hombres - Actividad					
			H_CAjena		H_Auton		H_Prop	
	-	+	-	+	-	+	-	+
<i>En general, me gusta el trabajo que realizo</i>	6.12	<b>93.88</b>	16.67	<b>83.33</b>	20.00	<b>80.00</b>	0	<b>100.0</b>
<i>Mis horarios de trabajo me facilitan la conciliación familiar</i>	48.98	<b>50.00</b>	<b>58.33</b>	41.67	<b>70.00</b>	30.00	46.15	<b>53.85</b>
<i>Mi horario de trabajo me genera demasiado cansancio y/o estrés</i>	41.84	<b>58.16</b>	<b>66.67</b>	33.33	20.00	<b>80.00</b>	<b>53.85</b>	46.15
<i>Las guardias (nocturnas y/o de festivos y fines de semana) que realizo me generan demasiado cansancio y/o estrés</i>	19.39	<b>44.90</b>	33.33	<b>50.00</b>	20.00	<b>50.00</b>	23.08	23.08
<i>El trabajo que realizo está bien pagado</i>	<b>73.47</b>	22.45	50.00	50.00	<b>70.00</b>	20.00	<b>61.54</b>	30.77
<i>Aprecio reconocimiento positivo de clientes o usuarios del servicio en el que trabajo</i>	26.53	<b>72.45</b>	33.33	<b>66.67</b>	40.00	<b>60.00</b>	15.38	<b>84.62</b>
<i>Aprecio reconocimiento profesional por la sociedad, las autoridades, como parte de la comunidad sanitaria</i>	<b>77.55</b>	18.37	<b>83.33</b>	16.67	<b>80.00</b>	10.00	<b>84.62</b>	7.69
<i>La formación y actualización profesional están muy valoradas y reconocidas en mi lugar de trabajo</i>	46.94	<b>50.00</b>	<b>58.33</b>	41.67	40.00	<b>60.00</b>	23.08	<b>69.23</b>

Tabla 4. Valoración (positiva + y negativa -) de las afirmaciones proporcionadas sobre las condiciones laborales. Valoración global (Total), y diferenciada por Tipo de actividad (CAjena=cuenta ajena, Auton=autónomo y Prop=propietario/socio), para las profesionales mujeres (M). Las cifras representan porcentajes relativos al total en cada categoría. En negrita las opciones mayoritarias.

Afirmaciones	Total		Mujeres - Actividad					
			M_CAjena		M_Auton		M_Prop	
	-	+	-	+	-	+	-	+
<i>En general, me gusta el trabajo que realizo</i>	6.12	<b>93.88</b>	2.38	<b>97.56</b>	09.09	<b>90.91</b>	0.00	<b>100.0</b>
<i>Mis horarios de trabajo me facilitan la conciliación familiar</i>	48.98	<b>50.00</b>	47.62	<b>52.38</b>	<b>54.55</b>	36.36	20.00	<b>80.00</b>

<i>Mi horario de trabajo me genera demasiado cansancio y/o estrés</i>	41.84	<b>58.16</b>	28.57	<b>71.43</b>	36.36	<b>63.64</b>	<b>80.00</b>	20.00
<i>Las guardias (nocturnas y/o de festivos y fines de semana) que realizo me generan demasiado cansancio y/o estrés</i>	19.39	<b>44.90</b>	2.38	<b>57.14</b>	<b>36.36</b>	27.27	<b>50.00</b>	30.00
<i>El trabajo que realizo está bien pagado</i>	<b>73.47</b>	22.45	<b>80.95</b>	16.67	<b>81.82</b>	09.09	<b>80.00</b>	20.00
<i>Aprecio reconocimiento positivo de clientes o usuarios del servicio en el que trabajo</i>	26.53	<b>72.45</b>	23.81	<b>73.81</b>	27.27	<b>72.73</b>	30.00	<b>70.00</b>
<i>Aprecio reconocimiento profesional por la sociedad, las autoridades, como parte de la comunidad sanitaria</i>	<b>77.55</b>	18.37	<b>78.57</b>	19.05	<b>63.64</b>	36.36	<b>70.00</b>	20.00
<i>La formación y actualización profesional están muy valoradas y reconocidas en mi lugar de trabajo</i>	46.94	<b>50.00</b>	<b>59.52</b>	38.10	27.27	<b>63.64</b>	40.00	<b>60.00</b>

Interpretamos los resultados obtenidos a continuación:

- El 93.88% de los encuestados manifiestan que les gusta el trabajo que realizan. Esta percepción es similar para hombres y mujeres y en cualquier tipo de actividad, autónomo, cuenta ajena y propietario.
- El 50% ratifican que sus horarios de trabajo les facilitan la conciliación familiar. Aquí surgen discrepancias para los autónomos, hombres o mujeres, que manifiestan problemas de conciliación, y también para los hombres que trabajan por cuenta ajena.
- El 58.16% afirman que su horario de trabajo les genera demasiado cansancio y estrés. Esta opinión es también mayoritaria para los autónomos (hombres o mujeres) y para las mujeres trabajadoras por cuenta ajena. Parecen tener menor nivel de estrés los propietarios (hombres y mujeres) y los hombres trabajadores por cuenta ajena.
- El 44.90% confirman que las guardias les generan demasiado cansancio y /o estrés, frente al 19.39% que no comparte esta afirmación. Esta opinión es compartida por todas las categorías salvo propietarios y mujeres autónomas.
- El 73.47% reconocen que el trabajo que realizan no está bien pagado. Esta opinión es compartida por todos los grupos considerados, salvo los hombres trabajadores por cuenta ajena, que se reparten equitativamente entre opiniones favorables y desfavorables a esa afirmación.
- El 72.45% aprecian reconocimiento positivo de los clientes. Opinión compartida de nuevo por todos los grupos considerados.
- El 77.55% manifiestan que echan en falta reconocimiento profesional por la sociedad y autoridades, como parte de la comunidad sanitaria. Esta

opinión está también generalizada a todos los grupos considerados por sexo y actividad profesional.

- El 50% son mayoría al afirmar que la formación y actualización profesional están muy valoradas y reconocidas en su lugar de trabajo. Difieren de esta opinión favorable los trabajadores por cuenta ajena, tanto hombres como mujeres.

## Coste de los servicios veterinarios

Por la repercusión que pudiera tener en su desempeño profesional, se preguntó si se considera que los precios de los servicios veterinarios son adecuados. Las respuestas a esta pregunta se muestran en la Tabla 5, también diferenciados por sexo y actividad, y relativizadas respecto del total en cada categoría (columna).

*Tabla 5. Grado de acuerdo con que los precios de los servicios veterinarios son adecuados, global y diferenciado por sexo y tipo de actividad. Las cifras representan porcentajes relativos a los totales de cada categoría/columna.*

Respuestas	Total	Sexo		Tipo de actividad		
		Hombre	Mujer	Autónom o	Cuenta Ajena	Propietari o
<i>No sabe o No contesta</i>	7.14	0.00	11.11	0.00	12.96	0.00
<i>No, están infradimensionados (son demasiado baratos)</i>	62.24	74.29	55.56	80.95	40.74	95.65
<i>No, están sobredimensionados (son demasiado caros).</i>	8.16	11.43	6.35	14.29	9.26	0.00
<i>Sí</i>	22.45	14.29	26.98	4.76	37.04	4.35

Conforme a los resultados de la encuesta, es mayoritario, con un 62.24%, el grupo de los que opinan que NO son adecuados los precios, pues realmente están infradimensionados, frente a un 22.45% que considera que son adecuados. Esta valoración es compartida tanto por hombres como por mujeres, y en cualquier actividad profesional. Con todo, resulta destacable la respuesta de los empleados (cuenta ajena), pues si bien un 40.74% de ellos afirma que están infradimensionados, sólo unos pocos menos, un 37.04% de los empleados, afirma que son adecuados. La mayoría de los autónomos (80.95%) y especialmente de

los propietarios/socios (95.65%) considera que los servicios que se ofrecen son demasiado baratos.

## Problemáticas de la profesión

A partir de las cuestiones planteadas y recopiladas de la bibliografía existente sobre la profesión veterinaria, se han identificado las siguientes problemáticas, ordenadas por la importancia (más importancia a menos) que le han dado los encuestados de modo global, y representada en la Figura 21.

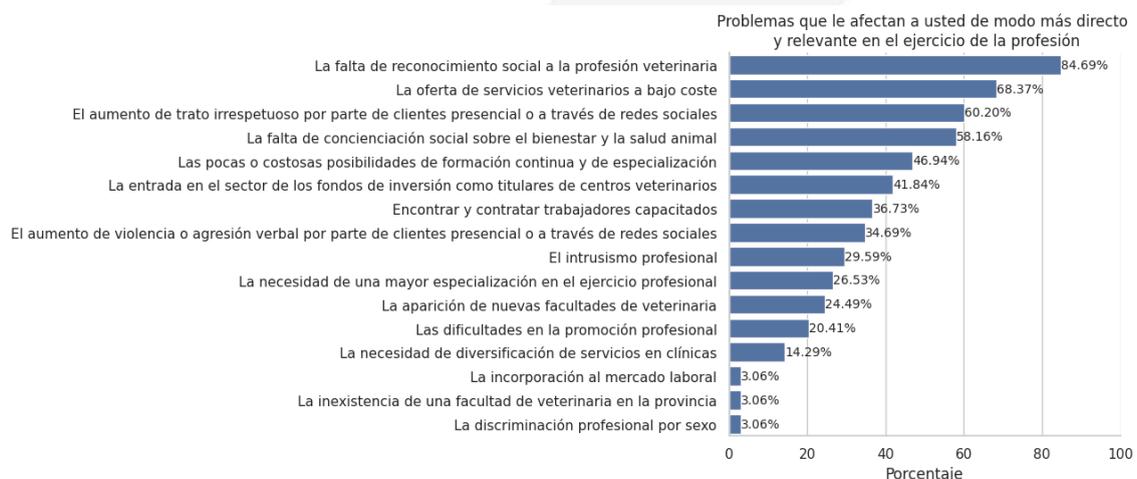


Figura 21. Problemáticas que le afectan de modo más directo y relevante en el ejercicio de la profesión. Descripción global.

Así, según la información que se muestra de modo global en la Figura 20, las problemáticas más relevantes para los veterinarios de Alicante son:

- La falta de reconocimiento social a la profesión veterinaria, que afecta a un 84.69% de los encuestados.
- La oferta de servicios veterinarios a bajo coste, preocupante para un 68.37% de los encuestados.
- El aumento de trato irrespetuoso por parte de clientes, apoyado por un 60.2% de los encuestados.
- Y La falta de concienciación social sobre el bienestar y la salud animal, problemática sobre la que se manifiestan el 58.16% de los encuestados.

Así mismo, las problemáticas menos relevantes son La discriminación profesional por sexo, La inexistencia de una facultad de veterinaria en la provincia y La incorporación al mercado laboral, todas ellas apoyadas por menos de un 5% de los encuestados.

En la Figura 22 se representan las problemáticas más relevantes manifestadas en la encuesta, en función del tipo de actividad: Propietario, Autónomo y Trabajador por Cuenta ajena. Los porcentajes se han calculado referidos al total de encuestados en cada tipo de actividad: propietarios/socios (23), autónomos (21) y trabajadores por cuenta ajena (54).

Los temas más preocupantes resultan ser los siguientes:

- Para propietarios/socios, los problemas más relevantes son Encontrar y contratar trabajadores capacitados, y La oferta de servicios veterinarios a bajo coste, ambos temas con un apoyo del 87% de los propietarios. También es relevante La falta de reconocimiento social de la profesión (78.3%) y El aumento de trato irrespetuoso por parte de clientes (69.6%). Son relevantes al menos para algo más de la mitad de los encuestados (52.2%), El intrusismo profesional, La entrada en el sector de los fondos de inversión como titulares de centros veterinarios y La falta de concienciación social sobre el bienestar y la salud animal.
- Para autónomos, los problemas más relevantes son: La oferta de servicios veterinarios a bajo coste (con un apoyo del 90.5% de los autónomos), La falta de reconocimiento social de la profesión (81%) y el hecho de Encontrar y contratar trabajadores capacitados (61.9%). Menos destacadas son las problemáticas de La falta de concienciación social sobre el bienestar y la salud animal (57.1% de apoyo) y El aumento de trato irrespetuoso por parte de clientes (52.4%).
- Los trabajadores por cuenta ajena reconocen como problemática más acuciante La falta de reconocimiento social de la profesión, con un respaldo del 88.9% de los contratados. Les preocupa así mismo La falta de concienciación social sobre el bienestar y la salud animal (61.1% de apoyo), El aumento de trato irrespetuoso por parte de clientes (59.3%) y Las pocas o costosas posibilidades de formación continua y especialización (señaladas por un 55.6% de los contratados). Ya con menos respaldo, en concreto un 51.9%, señalan como preocupante La oferta de servicios veterinarios a bajo coste.

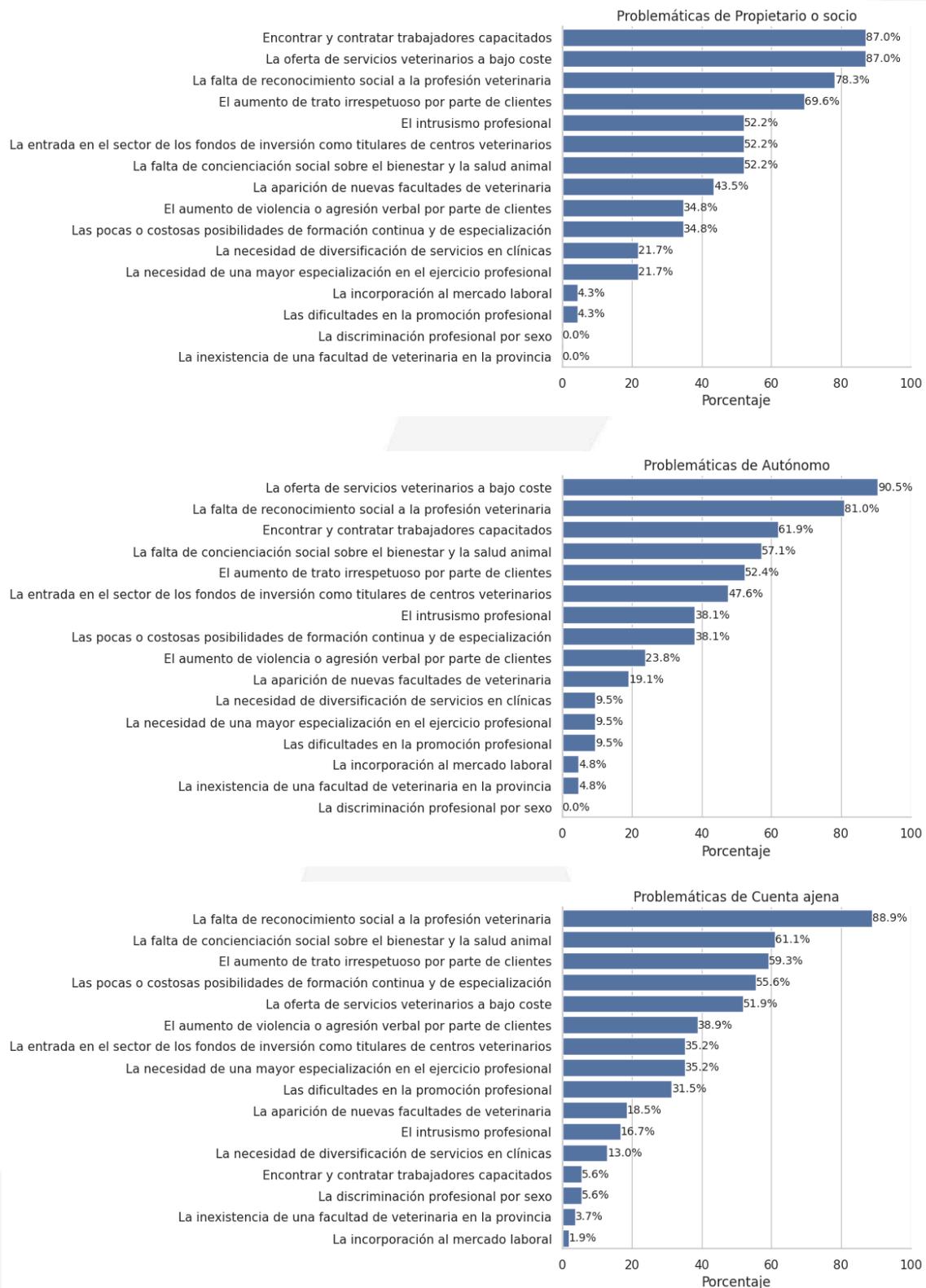


Figura 22. Problemáticas que le afectan de modo más directo y relevante en el ejercicio

*de la profesión a los veterinarios, según su tipo de actividad: Propietario/socio, Autónomo o Trabajador por cuenta ajena.*

## **Convenios laborales**

De los que no ejercen actualmente como veterinarios clínicos o ganaderos (el 10% de la muestra total), el 36.4% de ellos sí que ejercieron como tales en torno a la época del Convenio Laboral de la Provincia de Alicante en 2014, y un 27.4% en torno a 2020, cuando se implantó el Convenio nacional. Estas muestras son consideradas para responder las preguntas relativas a la percepción de dichos convenios, y no responden preguntas específicas sobre la profesión veterinaria.

De los que actualmente ejercen como veterinarios clínicos o ganaderos (el 90%), ejercían como tales desde antes de 2014, cuando se firmó el convenio provincial, el 69.4%, ya ejercían durante la implantación del convenio nacional de 2020 el 18.4% y sólo un 12.2% no vivieron como profesionales ninguno de los convenios.

Sólo los que trabajaban como veterinarios durante el período de firma de cada uno de los convenios son los que se consideran pertinentes para responder sobre las cuestiones de percepción del efecto de tales convenios.

Por otra parte, a la hora de responder sobre el efecto de los convenios, se criba previamente respecto al grado de información sobre los mismos, y se excluyen aquellos colegiados que no tienen ningún conocimiento o muy leve sobre los respectivos convenios. En la Figura 23 se muestra cómo se reparten los encuestados respecto del grado de conocimiento del convenio provincial de 2014 (gráfico izquierdo) y del convenio nacional de 2020 (gráfico derecho). Un 69.5% de los colegiados que vivieron el convenio de 2014 manifiestan algún conocimiento del mismo, y un 66.7% para el convenio nacional de 2020.

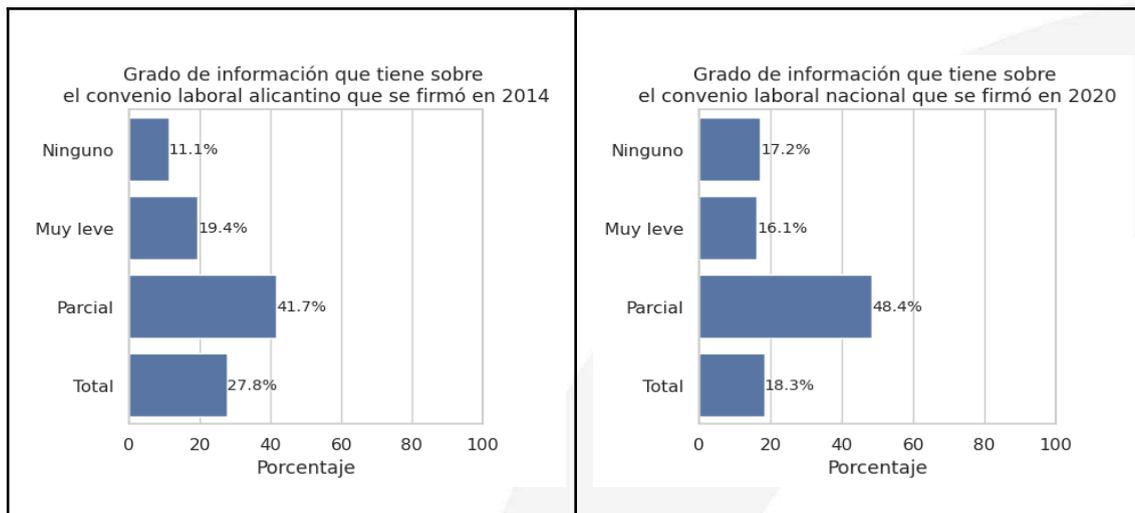


Figura 23: Grado de información sobre los convenios laborales. Izquierda: Convenio provincial en 2014. Derecha: Convenio nacional en 2020.

Al responder sobre los efectos de sendos convenios, las cifras resultan bastante similares: un 54.2% no percibió ninguna mejora profesional tras el convenio de 2014 y un 59.1% tras el de 2020. Un 36.1% advirtió algunas mejoras a raíz del convenio de 2014 y un 37.6% para el de 2020. Sin embargo, un 9.7% advirtió muchas mejoras tras el convenio de 2014, a diferencia de sólo un 3.2% tras el convenio de 2020.

Respecto al tipo de mejoras advertidas (ver Figura 24), predominan las salariales (75.76% de acuerdo para el convenio de 2014 y un 73.68% para el de 2020), las mejoras sobre el número de horas trabajadas (45.45% tras 2014 y 42.11% tras 2020), los horarios de trabajo (36.36% tras 2014 y 28.95% tras 2020), y turnos de guardia (30.30% para 2014 y 28.95% para 2020). No se reconocen apenas sin embargo, mejoras en la posibilidades de especialización y de promoción.

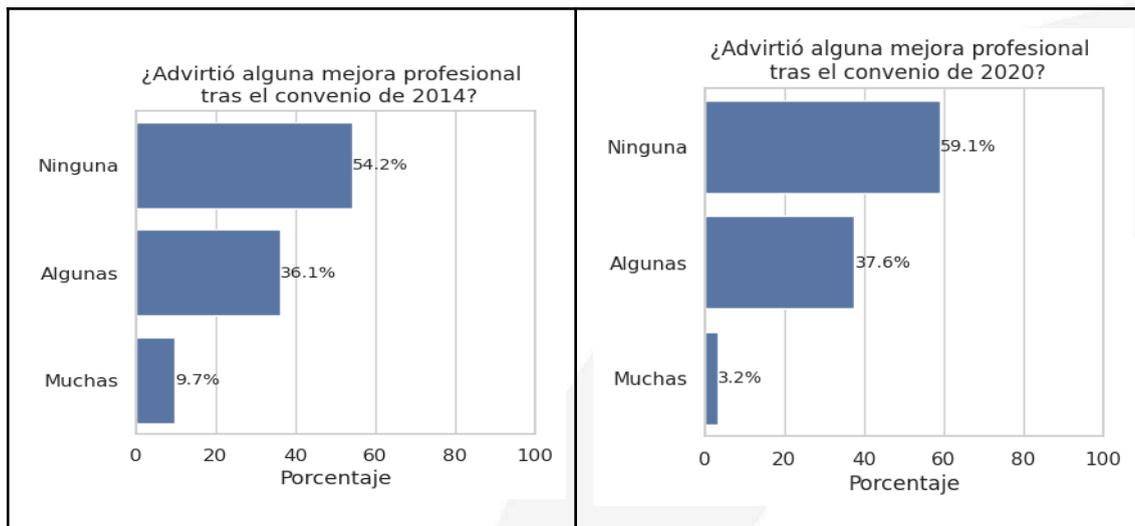


Figura 24: Percepción de mejoras profesionales a raíz de los convenios laborales. Izquierda: Convenio provincial en 2014. Derecha: Convenio nacional en 2020.

Para explicar qué mejoras específicas advirtieron tras los respectivos convenios, aquellos colegiados, en ejercicio durante su firma, que sí percibieron mejoras, se preguntó sobre los aspectos clave que dichos convenios trataban: la regulación salarial, del número de horas trabajadas, de los horarios y de los turnos de guardia, así como sobre las mejoras de cara a la especialización profesional y la promoción. Los resultados se muestran, para ambos convenios en la Figura 25, a la izquierda para el convenio de 2014 y a la derecha para el de 2020.

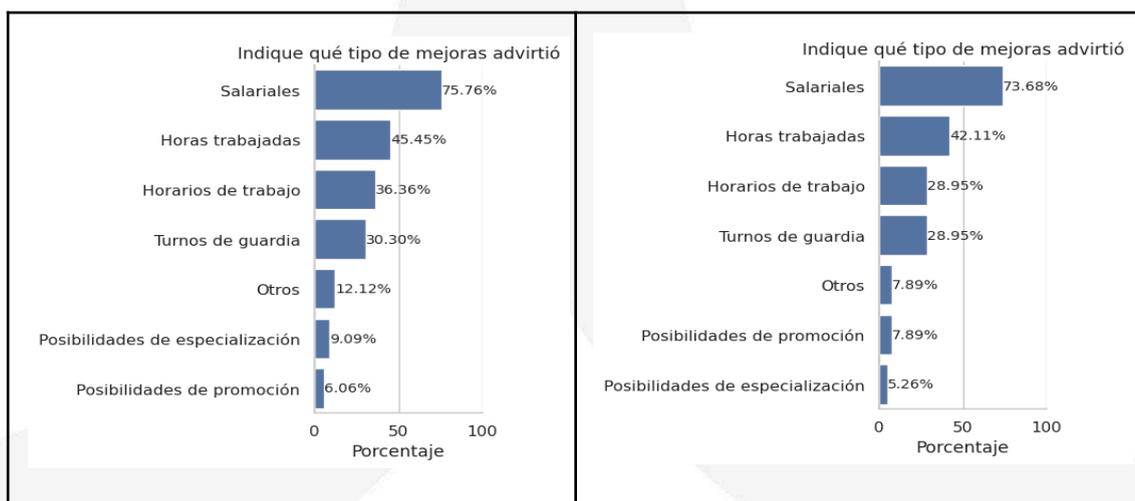


Figura 25. Tipo de mejoras detectadas tras la firma del convenio laboral. Izquierda: convenio provincial de Alicante en 2014. Derecha: convenio nacional en 2020.

Observamos así, que las mejoras salariales fueron las más notorias, para un 75.76% de los colegiados tras el convenio de 2014 y para un 73.68% tras el convenio de 2020. Le siguen a estas mejoras las relativas a la regulación del número de horas trabajadas (45.45% de los encuestados las percibieron tras el convenio de 2014 y 42.11% tras el de 2020). También se percibieron mejoras en la regulación de los horarios de trabajo y turnos de guardia, contando ambos con una apoyo en torno al 30%. El resto de mejoras propuestas fueron muy marginalmente detectadas por los colegiados.

## Revisión y aplicación del convenio

Con el fin de descubrir el nivel de conocimientos sobre la actualización salarial conveniada para el año en curso, se preguntó explícitamente sobre ello. En la Tabla 6 se presentan los porcentajes de respuesta en cada una de las posibles, desde ningún conocimiento hasta conocimiento total. También se muestran los porcentajes en cada categoría de sexo y tipo de actividad (columnas).

*Tabla 6. Grado de conocimiento de la actualización salarial de 2024, global y diferenciado por sexo y tipo de actividad. Las cifras representan porcentajes relativos a los totales de cada categoría/columna.*

Grado de información	Total	Sexo		Tipo de actividad		
		Hombre	Mujer	Autónomo	Cuenta Ajena	Propietario
<b>Ninguno</b>	23.47	34.29	<b>17.46</b>	<b>33.33</b>	22.22	17.39
<b>Muy leve</b>	25.51	5.71	<b>36.51</b>	<b>33.33</b>	25.93	17.39
<b>Parcial</b>	28.57	<b>34.29</b>	25.40	19.05	<b>31.48</b>	<b>30.43</b>
<b>Total</b>	22.45	<b>25.71</b>	20.63	14.29	<b>20.37</b>	<b>34.78</b>

Apreciamos en las respuestas, que la muestra se reparte prácticamente de modo equitativo entre los cuatro niveles de conocimiento planteados: ninguno, muy leve, parcial y total, con porcentajes todos ellos, próximos al 25%. Con todo, el grupo más numeroso es el de los que tienen un conocimiento parcial, con un 28.57% del reparto.

Al observar el reparto por sexos, un conocimiento mejor (parcial o total) de la actualización lo tienen los hombres, por encima de las mujeres (un 60% de los hombres frente a un 46.03% de las mujeres). Los autónomos tienen al parecer, poco interés por la actualización salarial (un 66.66% tiene conocimiento nulo o muy leve). Y los propietarios/socios, parecen ser los más actualizados, pues un

65.2% de ellos reconoce estar informado (de modo parcial o total), hecho razonable por otra parte, al ser los pagadores de sus empleados.

Para conocer la percepción sobre la revisión anual del convenio laboral, así como la aplicación del convenio y la inexistencia de sindicato propio, se solicitó valorar el grado de acuerdo con las afirmaciones que aparecen en la Tabla 7, donde se muestran las respuestas favorables (+) y desfavorables (-) en términos porcentuales respecto del total de respuestas. En la Tabla 7 se presenta también el reparto por sexo, y en la Tabla 8 el reparto por tipo de actividad: autónomos, cuenta ajena y propietarios, a través de los porcentajes relativos a cada una de las categorías. En ambas tablas se han omitido los porcentajes correspondientes a la respuesta alternativa de No sabe/No contesta (lo que justifica que los porcentajes presentados en cada categoría no sumen 100).

*Tabla 7. Valoración (positiva + y negativa -) sobre las afirmaciones proporcionadas sobre la revisión y aplicación del convenio, así como sobre la ausencia de sindicato propio, diferenciada por Tipo de actividad (autónomo, cuenta ajena y propietario/socio). Valoración global (Total), y diferenciada por Sexo (hombre/mujer). Las cifras representan porcentajes relativos al total en cada categoría. En negrita las opciones mayoritarias.*

Afirmaciones	Total		Sexo			
			Hombre		Mujer	
	-	+	-	+	-	+
<i>La revisión y negociación anual del convenio laboral es eficaz y positiva</i>	36.73	<b>50.00</b>	34.29	<b>51.43</b>	38.10	<b>49.21</b>
<i>La aplicación del convenio laboral es eficaz y positiva</i>	35.71	<b>55.10</b>	28.57	<b>60.00</b>	39.68	<b>52.38</b>
<i>La ausencia de un sindicato propio redundaría en una peor defensa de los intereses laborales</i>	20.41	<b>68.37</b>	31.43	<b>51.43</b>	14.29	<b>77.78</b>

*Tabla 8. Valoración (positiva + y negativa -) sobre las afirmaciones proporcionadas sobre la revisión y aplicación del convenio, así como sobre la ausencia de sindicato propio, diferenciada por Tipo de actividad (autónomo, cuenta ajena y propietario/socio). Las cifras representan porcentajes relativos al total en cada categoría. En negrita las opciones mayoritarias.*

Afirmaciones	Tipo de actividad					
	Autónomo		Cuenta Ajena		Propietario	
	-	+	-	+	-	+

<i>La revisión y negociación anual del convenio laboral es eficaz y positiva</i>	33.33	<b>47.62</b>	42.59	<b>48.15</b>	26.09	<b>56.52</b>
<i>La aplicación del convenio laboral es eficaz y positiva</i>	23.81	<b>61.90</b>	<b>50.00</b>	44.44	13.04	<b>73.91</b>
<i>La ausencia de un sindicato propio redunde en una peor defensa de los intereses laborales</i>	23.81	<b>52.38</b>	11.11	<b>83.33</b>	39.13	<b>47.83</b>

Se aprecia pues, que:

- Se valora positivamente la revisión y negociación anual del convenio laboral como eficaz y positiva, con un apoyo del 50% de los encuestados frente a un 36.7% que se manifiesta insatisfecho con la misma. El apoyo es común para hombres y mujeres, y en cualquier tipo de actividad.
- La mayoría de los encuestados (55.10% frente a un 35.71%) está conforme con la eficacia y bondad de la aplicación del convenio laboral. Esta opinión la comparten hombres y mujeres, pero cuando consideramos el tipo de actividad, nos percatamos de que sólo un 44.44% está a favor frente a un 50% en contra de la afirmación.
- La mayoría reconocen estar de acuerdo con el hecho de que la ausencia de un sindicato propio redunde en una peor defensa de los intereses laborales (un 68.37% frente a un 20.41%). Todos los colectivos coinciden en esta cuestión, si bien las mujeres y los empleados por cuenta ajena (recordemos que la mayoría de empleados por cuenta ajena eran mujeres) defienden con mucha más contundencia esta posición que el resto de colectivos, con porcentajes del 77.78% en las mujeres (frente a un 14.29% en contra) y un 83.33% en los empleados (frente a un 11.11% en contra).

## Valoración del Colegio

En las Tablas 9 y 10 se recoge la información proporcionada por los colegiados al valorar su grado de satisfacción sobre el impacto y la labor que realiza el Colegio, al respecto de diversos criterios y actuaciones. Visualizamos en las tablas el porcentaje respecto del total de encuestados que están satisfechos (+) e insatisfechos (-) sobre cada uno de los aspectos planteados. También se presentan los porcentajes referidos a cada una de las categorías de sexo (hombre/mujer) y tipo de actividad (autónomos, cuenta ajena y propietarios/socios). No están incluidos en la tabla los que responden con la opción No sabe/No contesta.

Tabla 9. Valoración (positiva + y negativa -) del Colegio de Veterinarios de Alicante en relación a diversos aspectos planteados. Valoración global (Total), y diferenciada por Sexo (hombre/mujer). Las cifras representan porcentajes relativos al total en cada categoría. En negrita las opciones mayoritarias.

Aspectos	Total		Sexo			
			Hombre		Mujer	
	-	+	-	+	-	+
El impacto social y político del Colegio	37.76	<b>51.02</b>	<b>51.43</b>	37.14	30.16	<b>58.73</b>
La información que ofrece ICOVAL a sus colegiados sobre la profesión y las cuestiones que le afectan	22.45	<b>76.53</b>	34.29	<b>65.71</b>	15.87	<b>82.54</b>
Las facilidades que ofrece ICOVAL a sus colegiados para la formación y actualización profesional	25.51	<b>73.47</b>	42.86	<b>57.14</b>	15.87	<b>82.54</b>
Las actuaciones que ha llevado a cabo ICOVAL al respecto de visibilizar la profesión en la sociedad y a través de los medios	39.80	<b>54.1</b>	45.71	<b>54.29</b>	36.51	<b>53.97</b>
La actividad del Colegio para representar satisfactoriamente a sus colegiados y sus necesidades	42.86	<b>47.96</b>	40.00	<b>51.43</b>	44.44	<b>46.0</b>

Tabla 10. Valoración (positiva + y negativa -) del Colegio de Veterinarios de Alicante en relación a diversos aspectos planteados, diferenciada por Tipo de actividad (autónomo, cuenta ajena y propietario/socio). Las cifras representan porcentajes relativos al total en cada categoría. En negrita las opciones mayoritarias.

Aspectos	Tipo de actividad					
	Autónomo		Cuenta Ajena		Propietario	
	-	+	-	+	-	+
El impacto social y político del Colegio	33.33	<b>61.90</b>	31.48	<b>53.70</b>	<b>56.52</b>	34.78
La información que ofrece ICOVAL a sus colegiados sobre la profesión y las cuestiones que le afectan	14.29	<b>85.71</b>	18.52	<b>79.63</b>	39.13	<b>60.87</b>
Las facilidades que ofrece ICOVAL a sus colegiados para la formación y actualización profesional	14.29	<b>85.71</b>	22.22	<b>75.93</b>	43.48	<b>56.52</b>
Las actuaciones que ha llevado a cabo ICOVAL al respecto de visibilizar la profesión en la sociedad y a	33.33	<b>61.90</b>	35.19	<b>55.56</b>	<b>56.52</b>	43.48

través de los medios						
La actividad del Colegio para representar satisfactoriamente a sus colegiados y sus necesidades	42.86	<b>57.14</b>	38.89	<b>48.15</b>	<b>52.17</b>	39.13

Se aprecia pues, que:

- La mayoría de colegiados (51.02% frente a un 37.76%) valora positivamente al Colegio respecto al impacto social y político que genera. Esta valoración positiva la reconocen las mujeres pero no los hombres (un 51.43% están insatisfechos frente a un 37.14% de satisfechos), y la comparten autónomos y empleados, pero no propietarios (un 56.52% están insatisfechos frente a un 34.78% de satisfechos).
- Una amplia mayoría (76.53%) valora positivamente la información que ofrece ICOVAL a sus colegiados sobre la profesión y las cuestiones que le afectan. Esta valoración positiva es compartida independientemente del sexo y la actividad laboral, y marcadamente reconocida por mujeres y autónomos (con más de un 82% de apoyo en ambos casos).
- También una amplia mayoría (73.47%) reconoce las facilidades que ofrece ICOVAL a sus colegiados para la formación y actualización profesional. También es compartida la valoración sea cual sea el sexo y la actividad laboral, y de nuevo son las mujeres y autónomos quienes más la ratifican (con más de un 82% de apoyo en ambos casos).
- Un 54.1% valora positivamente las actuaciones que ha llevado a cabo ICOVAL al respecto de visibilizar la profesión en la sociedad y a través de los medios. De nuevo es la opción más defendida por todos los grupos salvo los propietarios y socios, de los cuales un 56.52% están insatisfechos con las actuaciones de visibilización, frente a un 43.48% que están satisfechos.
- Mayoritariamente también (47.96%) se reconoce de modo positivo la actividad del Colegio para representar satisfactoriamente a sus colegiados y sus necesidades. Y vuelve a suceder como en el aspecto anterior, valorado positivamente por todos los colectivos, salvo por los propietarios, de los cuales un 57.1% están insatisfechos con la actividad representativa del Colegio (frente a un 39.13% que están satisfechos).

## Conclusiones

Las conclusiones principales obtenidas a partir del análisis de la encuesta son las siguientes:

### **Representatividad de la encuesta**

La encuesta fue respondida por 109 colegiados, que representan un 9.88% del total de colegiados activos en 2024. La distribución por sexos fue del 66.1% de mujeres (33.9% de hombres), bastante similar a la distribución en 2024 (64.55%/35.45%). Esta representatividad da cierta confiabilidad a los resultados que se extraen a nivel global y por sexos. No es posible garantizar la fiabilidad de la extrapolación a todo el colectivo de colegiados, pues no se puede garantizar la representatividad por colectivos, en concreto por tipo de actividad (propietarios, cuenta ajena y socios/propietarios) o categoría profesional, puesto que esta información no está disponible en la base de datos del Colegio para todo el colectivo.

El 89.9% de los encuestados trabajan en servicios clínicos en la actualidad, y respondieron íntegramente la encuesta. De los que no ejercen actualmente como veterinarios clínicos o ganaderos (el 10% de la muestra total), el 36.4% de ellos sí que ejercieron como tales en torno a la época del Convenio Laboral de la Provincia de Alicante en 2014, y un 27.4% en torno a 2020, cuando se implantó el Convenio nacional. Estas muestras son consideradas para responder las preguntas relativas a la percepción de dichos convenios, y no responden preguntas específicas sobre la profesión veterinaria.

Respecto a la descripción de la muestra, cabe destacar que el 55.1% eran empleados, autónomos el 21.4% y propietarios o socios el 23.5% restante. Respecto a categorías profesionales desempeñadas, estaban equilibrados los veterinarios y veterinarios jefe, con un 40.8% cada grupo, y sólo un 6.1% de veterinarios especialistas, siendo los restantes (12.2%) veterinarios adjuntos.

### **Condiciones laborales**

1. Respecto al tamaño de los centros clínicos en los que trabajan los colegiados (Figura 13), se encuentra que el 43.9% trabaja en centros con 2 o 3 veterinarios, el 36.7% en centros más grandes, y sólo un 19.4% en empresas con un único veterinario (lo que descuadra un tanto el porcentaje de los que se reconocen como autónomos en la encuesta, que ya es del 22.5%).

2. Respecto a la categoría profesional, son veterinarios jefe básicamente los propietarios/socios y los autónomos (Figura 14). Los empleados están contratados mayoritariamente como veterinarios. Los especialistas están repartidos entre autónomos y empleados.
3. La composición de los centros veterinarios respecto a las categorías profesionales que recogen es diversa (Figura 15): ya los centros con 2 o más veterinarios cuentan prácticamente con todos los perfiles (especialistas, adjuntos, veterinarios y veterinarios jefes).
4. Los centros más pequeños echan mano de empleados temporales, mientras que los más grandes tienen básicamente empleados indefinidos a jornada completa y en menor grado a jornada parcial (Figura 16).
5. Mayoritariamente los sueldos brutos de los veterinarios (Figura 17) están entre 15 y 25.000€ al año (un 45.9% de los encuestados), y un 14.4% ingresan más de 40.000€, estos últimos siempre referidos a veterinarios jefe (si bien algunos veterinarios jefe reconocen ingresar menos de 40.000€).
6. Al diferenciar por edad, los sueldos inferiores van asociados a veterinarios más jóvenes (y en consecuencia con menos años de experiencia), y los mayores a los más veteranos (Figura 18).
7. La relación entre nivel de ingresos y sexo (Figura 19) está vinculada al tipo de actividad (las mujeres son mayoritarias en el colectivo de empleados por cuenta ajena, con los sueldos más bajos) y la categoría profesional (también mayoritariamente son mujeres las que ejercen como veterinarias, que es la categoría con salarios más bajos).
8. Los salarios mayores de los empleados por cuenta ajena se consiguen principalmente en centros veterinarios más grandes, con al menos 4 veterinarios en plantilla (Figura 20).

### **Desempeño profesional**

9. En relación a la percepción percibida sobre las condiciones laborales (Tablas 3 y 4), mayoritariamente el colectivo manifiesta que le gusta el trabajo que realiza (un 93.88% de los encuestados).
10. La conciliación familiar en general es accesible para la mitad de los colegiados, si bien surgen discrepancias para los autónomos, hombres o mujeres, y también para los hombres que trabajan por cuenta ajena, grupos a los que les resulta más difícil conciliar.
11. Más de la mitad de los que dan una respuesta afirmativa o negativa, manifiestan tener demasiado estrés y/o cansancio por el trabajo habitual

y también por las guardias que realizan, y los menos resentidos por el cansancio y el estrés son los propietarios o socios.

12. Mayoritariamente (73.47%) reconocen no estar bien pagados, y la mitad afirman que es valorada positivamente la formación y actualización profesional que llevan a cabo, si bien la percepción es negativa para la mayoría de los empleados por cuenta ajena.
13. Mayoritariamente (72.45%) aprecian reconocimiento positivo por parte de los clientes, pero no por la sociedad en general o las autoridades (77.55%).

### **Coste de los servicios veterinarios**

14. La mayoría de los encuestados (62.24%) manifiestan que los servicios veterinarios están infradimensionados, esto es, son demasiado baratos (Tabla 5).

### **Problemáticas de la profesión**

15. Las problemáticas más relevantes percibidas por los colegiados de Alicante (Figura 21) son la falta de reconocimiento a la profesión veterinaria (84.69%), la oferta de servicios veterinarios a bajo coste (68.37%), el aumento de trato irrespetuoso por parte de clientes (60.20%), y la falta de concienciación social sobre el bienestar y la salud animal (58.16%).
16. Una parte importante de los empleados por cuenta ajena manifiesta estar preocupado, además (Figura 22), por las pocas o costosas posibilidades de formación continua y de especialización (55.6%).
17. Los problemas que más incumben a los propietarios/socios y autónomos son las dificultades para encontrar y contratar trabajadores capacitados, y algo más a los propietarios que a los autónomos, la entrada en el sector de los fondos de inversión y el intrusismo profesional.

### **Convenios laborales**

18. De los que no ejercen actualmente como veterinarios clínicos o ganaderos (el 10% de la muestra total), el 36.4% de ellos sí que ejercieron como tales en torno a la época del Convenio Laboral de la Provincia de Alicante en 2014, y un 27.4% en torno a 2020, cuando se implantó el Convenio nacional. Estas muestras son consideradas para responder las preguntas relativas a la percepción de dichos convenios, y no responden preguntas específicas sobre la profesión veterinaria.
19. De los que actualmente ejercen como veterinarios clínicos o ganaderos (el 90%), ejercían como tales desde antes de 2014, cuando se firmó el convenio provincial, el 69.4%, ya ejercían durante la implantación del

convenio nacional de 2020 el 18.4% y sólo un 12.2% no vivieron como profesionales ninguno de los convenios.

20. Sólo los que trabajaban como veterinarios durante el período de firma de cada uno de los convenios son los que se consideraron pertinentes para responder sobre las cuestiones de percepción del efecto de tales convenios. Además, se excluyen para responder sobre los efectos de los convenios a aquellos que manifestaran previamente un grado de conocimiento sobre ellos muy leve o nulo (un 30.4% de los activos en 2014 y un 33.3% de los activos en 2020).
21. Tras el convenio de 2014 un 45.8% de los encuestados reconoció advertir mejoras profesionales, y un 30.8% tras el convenio del 2020 (Figura 24).
22. Las mejoras advertidas en ambos convenios (Figura 25) se refieren principalmente a salariales (en torno al 74%), horas trabajadas (en torno al 44%), horarios de trabajo (un 36.36% en 2014 y un 28.95% en 2020), y turnos de guardia (en torno al 29%).

#### **Revisión y aplicación del convenio**

23. El 51.02% de los encuestados manifiesta tener cierto conocimiento sobre la actualización salarial de este año (Tabla 6).
24. La mitad aproximadamente está de acuerdo con que la revisión y negociación anual del convenio, así como su aplicación, son eficaces y positivas (Tabla 7).
25. Mayoritariamente (68.37%) indican que la ausencia de un sindicato propio perjudica la defensa de sus intereses laborales (Tabla 7).

#### **Valoración del Colegio**

26. Lo más valorado por los colegiados sobre el Colegio (Tabla 9) es la información que ofrece sobre la profesión (76.53%) y las facilidades que da para la formación y actualización profesional (74.37%).
27. También se reconoce positivamente, por algo más de la mitad de los que manifiestan opinión, el impacto social y político del Colegio, las actuaciones del Colegio para visibilizar la profesión en la sociedad y a través de los medios, y la actividad del Colegio para representar a sus colegiados.
28. Los propietarios y socios mayoritariamente valoran en negativo el impacto social y político del Colegio, las actuaciones del Colegio para visibilizar la profesión en la sociedad y a través de los medios, y la actividad del Colegio para representar a sus colegiados (Tabla 10).

## Conclusiones generales

Entendemos que a través del estudio realizado, se han dado respuestas detalladas sobre cada uno de los objetivos planteados al inicio, y que se han presentado en las Conclusiones específicas de los apartados Tendencias y Cuestionario.

Este estudio ha resultado especialmente interesante por cuanto ha vertido información, creemos que valiosa, para plantear estrategias de actuación a partir del histórico disponible y las percepciones y expectativas de los colegiados.

Los resultados relativos al impacto que tuvieron en su día los convenios laborales, son los esperados, por cuanto a la acogida positiva de las reformas que se plantearon en Alicante, antes de implantarlas globalmente a nivel nacional con el convenio de 2020.

## **Anexo: Encuesta a colegiados**

La encuesta se realizó utilizando la tecnología Google Forms y fue lanzada desde el Colegio de Veterinarios de Alicante. A continuación se muestra una copia de la misma.

# Encuesta a colegiados ICOVAL

Conforme al Reglamento General de Protección de Datos UE 2016/679, en vigor desde el 25 de mayo de 2018, se informa al usuario de que:

1. La encuesta es anónima y es inviable reconocer a las personas que responden con la información recabada. Los datos conseguidos en esta encuesta serán tratados exclusivamente con fines estadísticos para obtener información de valor para el Colegio Oficial de Veterinarios de Alicante, promotor del estudio que la incluye.
2. El encargado del tratamiento de datos es el equipo de investigación compuesto por los investigadores A.M.Mayoral y J.Morales, del Instituto Universitario CIO de la Universidad Miguel Hernández, con los que podrá contactar a través del correo cio@umh.es, y que han firmado un acuerdo de confidencialidad con el mencionado Colegio.

---

\* Indica que la pregunta es obligatoria

La encuesta podrá responderla en no más de cinco minutos.

Está organizada en los siguientes apartados:

1. INFORMACIÓN LABORAL
2. CONDICIONES LABORALES
3. PROBLEMÁTICAS DE LA PROFESIÓN EN ALICANTE
4. CONVENIO LABORAL Y ACTUALIZACIONES
5. SOBRE ICOVAL

## 1. INFORMACIÓN LABORAL

1. Año de nacimiento \*

---

2. Sexo \*

*Marca solo un óvalo.*

Hombre

Mujer

3. Situación laboral actual \*

*Marca solo un óvalo.*

- Clínica      *Salta a la pregunta 6*
- Ganadería      *Salta a la pregunta 6*
- Administración      *Salta a la pregunta 5*
- Desempleo      *Salta a la pregunta 4*
- No veterinaria      *Salta a la pregunta 5*

Situación de desempleo

4. ¿Desde cuándo está en situación de desempleo \*

*Marca solo un óvalo.*

- Menos de 6 meses
- Entre 6 y 12 meses
- Más de un año pero menos de dos
- Más de dos años.

*Salta a la pregunta 5*

Actividad laboral previa

En el caso de haber ejercido como veterinario en el ámbito clínico o ganadero, nos interesa su opinión sobre el Colegio de Alicante y sobre los convenios laborales que ha vivido.

5. Indique por favor, si ha ejercido como veterinario clínico/ganadero con anterioridad. \*

*Marca solo un óvalo.*

- No, nunca. *Salta a la pregunta 25*
- Sí, en torno a 2014. *Salta a la pregunta 17*
- Sí, en torno a 2020. *Salta a la pregunta 20*
- Sí, ya después de 2020. *Salta a la pregunta 25*

Actividad veterinaria en clínica o ganadería

6. Tamaño de la empresa en la que ejerce como veterinario \*

*Marca solo un óvalo.*

- Un único veterinario
- Hasta 3 veterinarios.
- Cuatro o más veterinarios

7. Tipo de actividad \*

*Marca solo un óvalo.*

- Autónomo *Salta a la pregunta 9*
- Propietario o socio *Salta a la pregunta 9*
- Cuenta ajena *Salta a la pregunta 8*

Trabajador por cuenta ajena

8. Tipo de contrato \*

*Marca solo un óvalo.*

- Indefinido a jornada completa
- Indefinido a jornada parcial
- Temporal
- Formación en alternancia
- Formativo para la obtención de la práctica profesional

*Salta a la pregunta 9*

Categoría profesional

9. Categoría profesional \*

*Marca solo un óvalo.*

- Veterinario jefe.
- Veterinario especialista.
- Veterinario adjunto.
- Veterinario.
- Veterinario en prácticas.

*Salta a la pregunta 10*

2. CONDICIONES LABORALES

10. ¿Cuántas horas trabaja a la semana (sin incluir guardias)? \*

---

11. ¿Cuántas horas ha trabajado en turnos de guardia durante el último mes? \*

---

12. ¿Cuál es, aproximadamente, su nivel de ingresos anuales brutos? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Hasta 15.000€
- Entre 15.000€ y 25.000€
- Entre 25.000€ y 40.000€
- Entre 40.000€ y 60.000€
- Entre 60.000 y 80.000€
- Más de 80.000€

13. Valore su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones

\*

(\* NS/NC = No sabe o No contesta)

Marca solo un óvalo por fila.

	Muy acuerdo	Acuerdo	Desacuerdo	Muy desacuerdo	NS/NC
<b>En general, me gusta el trabajo que realizo</b>	<input type="radio"/>				
<b>Mis horarios de trabajo me facilitan la conciliación familiar</b>	<input type="radio"/>				
<b>Mi horario de trabajo me genera demasiado cansancio y/o estrés.</b>	<input type="radio"/>				
<b>Las guardias (nocturnas y/o de festivos y fines de semana) que realizo me generan demasiado cansancio y/o estrés.</b>	<input type="radio"/>				
<b>El trabajo que realizo está bien pagado.</b>	<input type="radio"/>				
<b>Aprecio reconocimiento positivo de clientes o usuarios del servicio en el que trabajo.</b>	<input type="radio"/>				

servicio en el Aprecio que trabajo. reconocimiento					
profesional por Aprecio la sociedad, las reconocimiento autoridades, profesional por la sociedad, las autoridades, la comunidad sanitaria, como parte de la comunidad La formación y sanitaria. actualización					
profesional. La formación y actualización están muy valoradas y profesional reconocidas en mi lugar de valoradas y trabajo. reconocidas en mi lugar de trabajo.					

14. Teniendo en cuenta las repercusiones que puede tener en su trabajo, ¿cree que en general los precios de los servicios veterinarios son adecuados? \*

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No, están sobredimensionados (son demasiado caros).
- No, están infradimensionados (son demasiado baratos).
- No sabe o No contesta

### 3. PROBLEMÁTICAS DE LA PROFESIÓN EN ALICANTE

15. A partir de la lista a continuación, marque los problemas que le afectan a usted \*  
de modo más directo y relevante en el ejercicio de la profesión:

*Selecciona todos los que correspondan.*

- La incorporación al mercado laboral.
- Encontrar y contratar trabajadores capacitados.
- La discriminación profesional por sexo.
- Las dificultades en la promoción profesional.
- El intrusismo profesional.
- La aparición de nuevas facultades de veterinaria.
- La inexistencia de una facultad de veterinaria en la provincia.
- Las pocas o costosas posibilidades de formación continua y de especialización.
- La necesidad de una mayor especialización en el ejercicio profesional.
- La necesidad de diversificación de servicios en clínicas.
- La entrada en el sector de los fondos de inversión como titulares de centros veterinarios.
- La oferta de servicios veterinarios a bajo coste.
- La falta de concienciación social sobre el bienestar y la salud animal.
- La falta de reconocimiento social a la profesión veterinaria.
- El aumento de trato irrespetuoso por parte de clientes, presencial o a través de redes sociales.
- El aumento de violencia o agresión verbal por parte de clientes, presencial o a través de redes sociales.

#### 4. CONVENIOS LABORALES

Si usted estaba colegiado en torno a 2014 o 2020, nos interesa su opinión sobre el efecto de los convenios provincial y nacional que se firmaron.

16. Indique por favor, si ejercía como veterinario clínico/ganadero ... \*

*Marca solo un óvalo.*

- desde antes de 2014      *Salta a la pregunta 17*
- después de 2014 pero antes de 2020      *Salta a la pregunta 20*
- después de 2020      *Salta a la pregunta 23*

#### 4.1 CONVENIO LABORAL ALICANTINO EN 2014

17. Valore el grado de información que tiene sobre el convenio laboral alicantino que se firmó en 2014 para los veterinarios de la provincia. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Total
- Parcial
- Muy leve
- Ninguno

18. ¿Advirtió alguna mejora profesional tras el convenio de 2014? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Muchas *Salta a la pregunta 19*
- Algunas *Salta a la pregunta 19*
- Ninguna *Salta a la pregunta 20*

#### MEJORAS CONVENIO 2014

19. Indique qué tipo de mejoras advirtió (marque todas las opciones que procedan). \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Salariales.
- Horas trabajadas.
- Turnos de guardia.
- Horarios de trabajo.
- Posibilidades de especialización.
- Posibilidades de promoción.
- Otro: \_\_\_\_\_

*Salta a la pregunta 20*

#### 4.2 CONVENIO LABORAL NACIONAL EN 2020

20. Valore el grado de información que tiene sobre el convenio laboral nacional que se firmó en 2020 para todos los veterinarios del territorio español. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Total
- Parcial
- Muy leve
- Ninguno

21. ¿Advirtió alguna mejora profesional 'adicional' tras el convenio de 2020? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Muchas *Salta a la pregunta 22*
- Algunas *Salta a la pregunta 22*
- Ninguna *Salta a la pregunta 23*

#### MEJORAS CONVENIO 2020

22. Indique qué tipo de mejoras adicionales advirtió (marque todas las opciones que procedan). \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Salariales.
- Horas trabajadas.
- Turnos de guardia.
- Horarios de trabajo.
- Posibilidades de especialización.
- Posibilidades de promoción.
- Otro: \_\_\_\_\_

*Salta a la pregunta 23*

#### 4.3 REVISIÓN Y APLICACIÓN

23. Valore el grado de información que tiene sobre la actualización salarial conveniada para 2024.

\*

*Marca solo un óvalo.*

Total

Parcial

Muy leve

Ninguno

24. Valore el grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones \*  
(\* NS/NC=No sabe o No contesta)

*Marca solo un óvalo por fila.*

	Muy acuerdo	Acuerdo	Desacuerdo	Muy desacuerdo	NS/NC
<b>La revisión y negociación anual del convenio laboral es eficaz y positiva.</b>	<input type="radio"/>				
<b>La aplicación del convenio laboral es eficaz y positiva.</b>	<input type="radio"/>				
<b>La ausencia de un sindicato propio redunda en una peor defensa de los intereses laborales.</b>	<input type="radio"/>				

## 5. SOBRE ICOVAL

25. En base a su experiencia como colegiado/a de ICOVAL, valore su grado de satisfacción con cada uno de los siguientes aspectos.

\*

(\* NS/NC=No sabe o No contesta)

Marca solo un óvalo por fila.

	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho	NS/NC
<b>El impacto social y político del Colegio.</b>	<input type="radio"/>				
<b>La información que ofrece ICOVAL a sus colegiados sobre la profesión y las cuestiones que le afectan.</b>	<input type="radio"/>				
<b>Las facilidades que ofrece ICOVAL a sus colegiados para la formación y actualización profesional.</b>	<input type="radio"/>				
<b>Las actuaciones que ha llevado a cabo ICOVAL al respecto de visibilizar la profesión en la sociedad y a través de los medios</b>	<input type="radio"/>				
<b>La actividad del Colegio para representar satisfactoriamente a sus colegiados y sus necesidades.</b>	<input type="radio"/>				

## AGRADECIMIENTOS

Agradecemos su participación en esta encuesta.

---

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

**Google** Formularios