

## Relación entre la brecha salarial de género y la brecha generacional. El caso del sector veterinario español.

ÓSCAR GUTIÉRREZ ARAGÓN<sup>1</sup>, ARIADNA GASSIOT MELIÁN<sup>2</sup>

Departamento de Empresa, Escuela Universitaria Mediterrani, UNIVERSIDAD DE GERONA, ESPAÑA.

<sup>1</sup>E-mail: [oscar.gutierrez@mediterrani.com](mailto:oscar.gutierrez@mediterrani.com)

<sup>2</sup>E-mail: [ariadna.gassiot@mediterrani.com](mailto:ariadna.gassiot@mediterrani.com)

### RESUMEN

La existencia de una brecha salarial generacional, por la que los trabajadores más jóvenes, por empleos similares, reciben salarios peores que sus compañeros de más edad, en la actualidad es generalmente admitida desde diversos estamentos académicos, económicos, sociales y políticos. El objetivo del presente trabajo académico, analizando el caso del sector veterinario español a partir de la realización de una encuesta para conocer el salario bruto de sus profesionales, es conocer si este tipo de brecha ha podido influir en la generación de una brecha salarial de género en un sector progresivamente feminizado. Las conclusiones del estudio advierten de la relación existente en el sector entre la brecha salarial de género y variables como la edad, la parcialidad laboral o el tamaño de las empresas.

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

**Clasificación JEL:** J31, L84.

---

Recibido: 31 de Enero de 2020

Aceptado: 04 de Mayo de 2020

---

## 1. Introducción

En varios de los más recientes estudios académicos sobre las condiciones sociolaborales del sector veterinario, tanto en España como a nivel europeo, una de las cuestiones que más controversia y debate suscitaba en cada estudio era el análisis sobre la hipotética brecha salarial de género existente en el sector. De hecho, a tenor de los datos cotejados para la elaboración estas investigaciones, en su mayor parte de fuentes oficiales o de organizaciones sectoriales (Federation of Veterinarians in Europe, 2015; Instituto Nacional de Estadística, 2019 a), resultaba imposible confirmar con rotundidad la existencia de una brecha salarial de género en el sector, al menos como esta es habitualmente entendida por la mayor parte de la sociedad (pagar menos salario a las mujeres que los hombres por realizar un mismo trabajo). Lo que parecía más probable es que, en un sector que se ha feminizado de forma progresiva en las últimas décadas, la brecha salarial existente no se originaba precisamente por ser mujeres, sino más bien porque la mayor proporción de ellas son jóvenes y han accedido más recientemente a la profesión y con peores condiciones laborales y salariales, situación que, de persistir, provocará que en el futuro el salario medio de las veterinarias tienda a alejarse gradualmente del de los veterinarios varones, incrementándose así dicha brecha entre ambos grupos (CEVE, 2018; Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018; Gutiérrez-Aragón, 2019).

En este sentido, una calificación más adecuada para esta situación sería la de brecha laboral o salarial de edad, ya que los trabajadores más jóvenes del sector padecen peores condiciones laborales que los trabajadores de mayor edad, lo cual afecta por igual a hombres y mujeres. En un país en el que la brecha salarial por hora entre hombres y mujeres menores de 30 años es relativamente baja, no alcanzando siquiera el 3,3% (Rallo, 2018), la situación de estos trabajadores veterinarios parece, pues, semejarse más a las particularidades de la brecha salarial generacional que viene afectando en muchas áreas económicas en España a los menores de 35 años y que se caracteriza por un aumento de la temporalidad, un gran descenso de la renta media y un desplome de los sueldos de entrada al mercado laboral (Doncel, 2018).

Lamentablemente, el INE no ofrece datos de salarios medios desagregados por género referidos a cada una de las actividades integradas en la CNAE en sus encuestas anuales de estructura salarial (Instituto Nacional de Estadística, 2019 b), por lo que no es posible obtener estos datos para las actividades veterinarias en concreto. Sin embargo, sí los ofrece por secciones de actividad. En la sección en la que estarían englobadas las actividades veterinarias, del año 2009 al 2016, el salario medio masculino fue entre un 43,70% y un 52,07% mayor que el femenino (Instituto Nacional de Estadística, 2019 a). Aunque este es un dato revelador de la existencia de una diferencia sustancial entre los salarios de los trabajadores y las trabajadoras de este tipo de actividades, debido a limitaciones de información, no puede afirmarse que es concluyente para demostrar la existencia de una brecha salarial de género. La encuesta cuatrienal de estructura salarial, por su parte, ofrece salarios medios desagregados por género para cada actividad de la CNAE, aunque el número de observaciones muestrales para los trabajadores veterinarios de su última edición es poco fiable y se debe interpretar con cautela (Instituto Nacional de Estadística, 2020).

Por otro lado, los salarios anuales medios por tramos de edades para el conjunto de todas las profesiones revelan que si se toma como valor 100 el tramo de mayor rango salarial (entre los 55 y 59 años), en el año 2016 los trabajadores menores de 24 años al acceder al mercado laboral percibían un 41,48% de este salario, entre 25 y 29 años un 58,19% y entre 30 y 34 años un 70,89% (Instituto Nacional de Estadística, 2019 c). El INE tampoco facilita datos concluyentes sobre salarios medios en España para el sector veterinario por tramos de edades puesto que la muestra observada, por su tamaño, no es suficientemente representativa. Así, la fuente más fiable en este sentido la Federation of Veterinarians in Europe (2015), que determina que el salario anual medio de los veterinarios españoles crece de manera progresiva con la edad y el de los menores de 40 años en el mejor de los casos es menos de la mitad que el de mayor rango salarial (28,57% los menores de 30 años, 34,22% entre 30 y 34 años y 48,98% entre 35 y 39 años), datos que parecen avalar la existencia de una brecha salarial generacional (que en este sector particularmente afecta principalmente a las trabajadoras femeninas).

En definitiva, los aludidos estudios socioeconómicos sobre el sector veterinario contribuían a aclarar muchas de las incógnitas que planteaban, aunque, lógicamente, de forma simultánea, también generaban nuevos interrogantes que abrían futuras líneas de investigación que pudieran ser objeto de interés, tanto para los profesionales del sector como para los académicos o las administraciones públicas responsables de crear el marco normativo en el que se ha de desenvolver la práctica de la profesión. Entre estas líneas de investigación, una de las más interesantes sería conocer el alcance y la verdadera dimensión de la brecha salarial que padece el sector en función de la edad de sus trabajadores. En este marco, el presente artículo aborda analíticamente esta cuestión de vigente actualidad e interés, contribuyendo a aclarar las incógnitas planteadas sobre este particular. Para ello se estructura en cuatro partes. Tras determinar el marco teórico de la investigación y exponer la metodología empleada, se lleva a cabo el análisis de resultados, derivados en su mayor parte de una encuesta de amplio espectro realizada a profesionales de todo el territorio español en colaboración con la Confederación Empresarial Veterinaria Española (CEVE) y con ayuda de un gran número de los Colegios Veterinarios provinciales. Se cierra la investigación con las conclusiones del estudio.

## 2. Marco teórico

La transformación del rol de la mujer en el mercado de trabajo, aumentando su implicación, ha sido uno de los cambios laborales y sociales más significativos de los países desarrollados durante el siglo XX (Goldin, 2006). Bajo esta perspectiva, la feminización de muchas profesiones y especialmente las de la rama sanitaria ha sido un hecho muy relevante del mercado laboral de las últimas décadas (Tobarra, 2010; Vázquez-Vega, 2010; Rodríguez-Ávila y Monllau, 2012). Por su parte, la profesión veterinaria, aunque históricamente en España había sido una actividad de manifiesto carácter masculino, comienza en la década de los ochenta del siglo XX un proceso de feminización que acontece de forma muy rápida (Albert-López-Ibor, Cabrillo-Rodríguez y Vázquez-Vega, 2010) hasta alcanzar en el año 2017 un 48,77% de colegiadas (Instituto Nacional de Estadística, 2019 d). Además, el crecimiento progresivo del número de matriculaciones y de graduaciones femeninas hace que en 2018 el 74,26% de las personas matriculadas y el 70,17% de los estudiantes que acaban sus estudios universitarios en veterinaria sean mujeres (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2019).

Las evidentes consecuencias positivas que de ello se derivan han sido lastradas en la última década por la crisis económica y el incremento del tipo de gravamen del IVA a los servicios veterinarios en 2012, siendo los trabajadores veterinarios más jóvenes (predominantemente mujeres) los más afectados por un aumento de la precariedad y la eventualidad y por notables bajadas salariales (Badiola, 2016; Gutiérrez-Aragón y Berbel-Giménez, 2017). Debido a la composición demográfica del sector, en el que conviven profesionales masculinos de mayor edad con un porcentaje muy elevado de veterinarias más jóvenes, se plantean dudas muy razonables sobre si la brecha salarial existente en el colectivo veterinario tiene su origen en el género o bien pudiera basarse en otras causas (siendo la más relevante la edad), puesto que las veterinarias en su mayor proporción son jóvenes y han accedido más recientemente a la profesión, en peores condiciones laborales y salariales (Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018).

Evidentemente, la igualdad de género es uno de los componentes esenciales que han de integrar el carácter multidimensional de la calidad del empleo (Merino-Llorente, Somarriba-Arechavala y Negro-Macho, 2012; De-Andrés-San-José, 2018), el cual, en todo caso, debe tender a evitar cualquier tipo de desigualdad, tanto por las connotaciones éticas y sociales que de ello se derivan; como también por sus consecuencias económicas (García-Lizana y Podadera-Rivera, 2018), al favorecer el incremento de los beneficios empresariales y la satisfacción, la calidad de vida y la salud de los trabajadores (De-Andrés-San-José, 2018).

Por ello, la brecha salarial de género, consistente en la existencia de diferencias retributivas entre mujeres y hombres, es un problema que genera una honda preocupación en la sociedad, que emerge en prácticamente en todas las profesiones (Marcos, 2015; Gómez-Pérez, 2017; Navarro, 2017) y que se ha agudizado especialmente tras la crisis (Crespi, 2017; Sánchez-Mira, 2017; Trillas-Fonts, 2017).

Este fenómeno, que puede llegar a producirse incluso en ausencia de discriminación en el mercado laboral (O'Neill, 2003), provoca, además, que las mujeres sufran sobrecualificación en el puesto desempeñado, diferencias en la modalidad de contratación y tipo de jornada laboral (Martínez-Torres et al., 2015) y mayores tasas de desempleo, parcialidad y temporalidad, así como segregación sectorial y en ocupaciones de menor remuneración (Mingorance-Arnáiz y Pampillón-Olmedo, 2015; Aldaz-Odrizola y Eguía-Peña, 2016; Cantó, Cebrián y Moreno, 2016; Vega-Catena et al., 2016).

De todos modos, la aceptación de este fenómeno como de general cumplimiento por el mundo académico no está exenta de debate y controversia (Martínez-Torres et al., 2015), existiendo estudios que concluyen que la brecha salarial de género no existe (Barceló-Larran, 2017), que tiende a desaparecer cuando las empresas ambicionan eliminar el techo de cristal y apuestan por mejorar la proporción de presencia femenina en puestos directivos (Ellwood, Garcia-Lacalle y Royo, 2020) o que, cuando se consideran otras variables o factores diferentes al género, las brechas se diluyen o son difíciles de interpretar o medir (Rallo, 2018, *The Economist*, 2018). Entre estos factores que pueden generar o amplificar la brecha salarial de género se encuentran la antigüedad, el nivel educativo, la edad, la experiencia, el tipo de contrato, la amplitud de jornada, el tamaño de la empresa, la ocupación, el sector de actividad o las preferencias laborales (O'Neill y Polachek, 1993; Eurostat, 2016; Anghel, Conde-Ruiz, y Marra-de-Artiñano, 2018; Iribas, Pavía y Lladosa, 2019; Redmond y Mcguinness, 2019).

El mencionado techo de cristal es otra dificultad vinculada a las diferencias sociolaborales que se producen entre géneros, puesto que hace referencia a los obstáculos, no siempre explícitos ni evidentes, que encuentran las mujeres para promocionar profesionalmente a puestos de responsabilidad, marcando un tope difícil de sobrepasar, situación que tiende a empeorar a medida que se avanza en la carrera profesional (Segerman-Peck, 1991; Cotter et al., 2001; Sarrió et al., 2002). Esta situación de discriminación de las mujeres se presenta de manera transversal en todos los sectores de la economía de la mayor parte de países (Barberá-Heredia et al., 2002; Novo-Corti, Calvo, Varela-Candamio, 2018). En España, aunque en el pasado era un fenómeno que se manifestaba de una manera más evidente en trabajadoras con estudios universitarios que en el resto (De-la-Rica, Dolado y Llorens, 2008), existen estudios recientes que corroboran que el techo de cristal se produce para el conjunto de las mujeres españolas y no sólo para las más cualificadas, originándose en causas diversas como estereotipos sociales, políticas organizacionales, actitudes personales o perfiles educativos y profesionales (Murillo-Huertas y Simón-Pérez, 2014; Novo-Corti, Calvo, Varela-Candamio, 2018).

En este contexto, resulta especialmente interesante la relación que se puede establecer entre la brecha salarial de género y la edad. Existen numerosos trabajos que sugieren que las brechas de género tienden a crecer con la edad debido a un extenso conjunto de factores como la menor experiencia laboral (debido al tiempo empleado en cuidados familiares), la segregación ocupacional de las mujeres y el hecho de que las mujeres cambien de empleo con menos frecuencia en etapas laborales tempranas (Manning y Swaffield, 2008; Gicheva, 2013; Goldin, 2014; De-la-Rica, 2016; Erosa, Fuster y Restuccia, 2016). En concreto, la mayor parte de la literatura académica señala que las brechas de género aumentan particularmente a partir de los 30-34 años (Martínez-Torres et al., 2015; De-la-Rica, 2016), y que, en el caso concreto de España, al igual que en la mayoría de los países de similar entorno económico (Alemania, Reino Unido, Francia), esta brecha es bastante inferior a la media en las personas menores de 30 años (Conde-Ruiz y Marra-de-Artiñano, 2016; Eurostat, 2016).

Por otra parte, también existen estudios que admiten la existencia de una brecha salarial generacional, que deriva en que los trabajadores más jóvenes cada vez tienen salarios peores que sus compañeros de trabajo de más edad, incluso por empleos con similares características y dentro de una misma empresa (Cerami, 2009; Fernández-Kranz, 2017; Manzoni y Streib, 2018; Marí-Klose et al., 2018), razón por la que la brecha de género en las cohortes más jóvenes de trabajadores es mucho menor que en aquellas generaciones que por edad están ya próximas abandonar el mercado laboral (CEOE, 2019; Maqueda, 2019). Los fundamentos de la brecha salarial generacional descansan en una combinación de múltiples factores. De hecho, aunque hasta hace relativamente pocas décadas, la edad no tenía una especial influencia en la desigualdad, en las dos últimas se ha venido produciendo un deterioro en las condiciones de inserción de los jóvenes en el mundo laboral (Viollaz, 2014) que, unido

al notable aumento del porcentaje de población con estudios superiores, ha provocado un descenso de la prima salarial que antes disfrutaban los titulados universitarios, incrementándose así la tendencia a la desigualdad a largo plazo, ya que se han estrechado las diferencias salariales entre las personas con título universitario y las que carecen del mismo (Adiego y Ayala, 2013). Además, es probable que ciertas medidas de política económica impulsadas durante la crisis (flexibilización del mercado de trabajo, moderación salarial, etc.), aunque favorecieran la competitividad, el crecimiento y la creación de puestos de trabajo, hayan contribuido a ensanchar la brecha salarial entre generaciones (Monfort-Bellido, 2016).

La reacción de los trabajadores más jóvenes ante la brecha salarial generacional es desigual en función de que sus condiciones socioeconómicas. Aquellos menos favorecidos, con unas necesidades económicas más urgentes, sobre todo si se incorporan al mercado de trabajo por primera vez, suelen mantener unas pretensiones salariales menores, por lo que tienden a ocuparse en empleos de menor calidad y remuneración (a través de becas, prácticas, contratos temporales o eventuales), más inestables y con escasas oportunidades de ascenso (Alguacil-Denche, 2017; Fernández-Kranz, 2017; Loría y Salas, 2019). Los jóvenes con obligaciones económicas menos apremiantes normalmente disfrutaban de un salario promedio mayor, ya que pueden optar por rechazar empleos mientras exista una diferencia entre su expectativa salarial y el salario de mercado, esperando que la brecha desaparezca, aunque resulta frecuente que, si no esto no se cumple, opten por aminorar sus requerimientos salariales y acaben ocupando empleos de menor cualificación e ingresos que lo que esperaban (Martínez y Ribeiro, 2006; Loría y Salas, 2019). En cualquier caso, independientemente de sus niveles de educación, los trabajadores jóvenes actuales están más expuestos a soportar un desajuste entre la formación recibida y la empleabilidad y a padecer trayectorias laborales y económicas de mayor precariedad, caracterizadas por una volatilidad más grande en los ingresos (Van Ophem, Hartog y Berkhout, 2011; Moreno-Mínguez, 2015; Ayllón y Ramos-Morilla, 2019).

En definitiva, al aceptar la existencia de una brecha salarial generacional, la cual, en muchos sectores económicos, está estrechamente relacionada con la brecha de género, se ha de admitir que toda política relativa al empleo, para favorecer la igualdad en la inserción y condiciones de trabajo de hombres y mujeres, no puede soslayar ninguna de las manifestaciones que contribuyan al fenómeno de discriminación laboral (Viollaz, 2014). Procediendo de este modo en el pasado, se ha conseguido que la brecha de género sea hoy mucho más baja de lo que había sido, mediante la implementación de diversas y necesarias transformaciones sociales que han afectado al mercado de trabajo (Goldin, 2014). Por todo ello, sin duda alguna, la mejora de la calidad del empleo y el salario de los trabajadores jóvenes debería convertirse en prioritaria (Viollaz, 2014; Gutiérrez-Aragón, 2019). En este escenario, el sector veterinario español no es una excepción, pues sus profesionales más jóvenes soportan en un peor contexto laboral y salarial que sus compañeros de mayor edad, situación que, de no mediar los necesarios cambios, continuará en el futuro, manteniéndose las actuales brechas salariales de género y edad (Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018).

### **3. Fuentes de datos y metodología**

Con el objetivo de analizar la brecha salarial basada en la edad de los trabajadores del sector veterinario en España, se desarrolla un breve cuestionario. Como actividad veterinaria, se incluyen actividades de control y cuidados médicos dispensados a animales de compañía o de granja realizadas por parte de veterinarios titulados, auxiliares u otro personal de apoyo en entornos como clínicas veterinarias, establecimientos agropecuarios, perreras, a domicilio, en consultas o en otros lugares (Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018).

Además de la pregunta referente al salario bruto, eje de este estudio, en esta herramienta de recogida de datos, se incluyen preguntas referentes a características que pueden tener un efecto en el salario del trabajador. En este sentido, se incorporan tanto aspectos sociodemográficos del trabajador (p.ej. la edad o el género), como características del contrato o puesto de trabajo (p.ej. tipo de jornada, medida de la empresa en número de trabajadores, tipo de actividad de la empresa, etc.).

Para poder llegar a un máximo número de participantes, se distribuye la encuesta online a través de las distintas asociaciones de veterinarios de las comunidades autónomas de España. En este proceso de administración de cuestionarios, se especifica que sólo aquellos individuos que estén trabajando en el sector veterinario pueden formar parte del estudio. La recogida de datos tiene lugar entre marzo y junio de 2019, llegando a un total de 265 participantes. El error de muestreo de la muestra global se sitúa en el 6%, considerando la población de 33.207 colegiados registrados por el INE en sus últimos datos disponibles referentes al 2018.

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

La fase de análisis de datos consta de tres partes: una descripción de la muestra, una comparativa de salarios en función de la edad, y un modelo regresión para predecir el salario bruto en el marco de este estudio. En la primera fase de descripción de la muestra, se incluyen frecuencias y estadísticos descriptivos como medias y medianas. En la segunda parte, referente a la comparación de salario en función de la edad, se llevan a cabo correlaciones, pruebas t y ANOVA, entre otros procedimientos. En la tercera y última parte de análisis, se implementa un modelo de regresión lineal para predecir el salario bruto. Debido a las características de la variable dependiente, es decir, el salario bruto mensual, se asume un modelo regresión semilogarítmico con la siguiente fórmula:

$$\ln S_i = \beta_0 + \beta_1 c_{i1} + \dots + \beta_m c_{im} + \varepsilon_i$$

donde  $S$  es el salario bruto mensual,  $c_{im}$  es cada una de las características sociodemográficas y de la empresa que tiene un efecto sobre este salario,  $\beta_m$  son los coeficientes de regresión que se estimarán en el modelo y  $\varepsilon_i$  es el error estándar de la regresión.

Para acometer esta última fase, se interpretarán los coeficientes de regresión, su nivel de significación y el ajuste del modelo a través del  $R^2$ . También, al tratarse de una regresión semilogarítmica con variables ficticias, donde la variable dependiente tiene logaritmo y ninguna de las variables explicativas está calculada con logaritmo, se calcularán los porcentajes de variación en relación con la categoría de referencia de la siguiente manera:

$$\% \text{ variación} = 100 \cdot (e^\beta - 1)$$

Previo análisis de resultados de este modelo, se hacen las comprobaciones pertinentes referentes a criterios como linealidad, homogeneidad, homocedasticidad, multicolinealidad. Para poder comparar la predicción del salario bruto mensual con las variables del estudio, se utilizan las variables ficticias en el modelo y se definen las categorías que se tratarán como indicadores o referencia para poder interpretar los resultados.

Por último, para poder interpretar correctamente las diferencias por género, se aplica la descomposición de Blinder-Oaxaca, que tiene como objetivo explicar en qué proporción la diferencia de medias entre los dos grupos (hombres y mujeres) se debe a las diferencias entre grupos que existen a nivel de las variables explicativas, y qué proporción se debe a las diferencias en el valor de los coeficientes de regresión (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973).

## 4. Análisis de resultados

### 4.1. Descripción de la muestra

Los participantes del presente estudio, según género, son un 24,5% varones y un 75,5% mujeres. De media, tienen 34,76 años de edad, que repartidos en tramos de cinco años quedan: un 26% son menores de 30 años, un 29,8% tienen entre 30 y 34 años, un 22,3% tienen entre 35 y 39 años, y un 21,9% tienen 40 años o más. La mayoría (83%) son empleados a tiempo completo. Los participantes tienen, en mayoría, un nivel de estudios máximo acabado de grado (64,9%), seguido de una elevada presencia de aquellos con estudios acabados de Posgrado o Máster (31,7%). En cuanto a Comunidad

Autónoma los participantes provienen de 17 de ellas, destacando la presencia de la Comunidad Valenciana (26%). En referencia al tipo y tamaño de la empresa, predominan empresas pequeñas (de 2 a 9 trabajadores), representando un 69,4% y que ofrecen servicios veterinarios relacionados con animales de compañía (80,8%). Por último, analizando el salario mensual bruto, la media de la muestra está en los 1.491,65 €, y un mínimo y máximo de 250 € y 5.333,33 €, respectivamente.

**Tabla 1**  
Descripción de la muestra.

VARIABLE	CATEGORÍA / MEDIDA	DISTRIBUCIÓN
Género	Hombre	65 (24,5%)
	Mujer	200 (75,5%)
Edad	Media	34,76
	Mediana	33
	< 30	69 (26%)
	30-34	79 (29,8%)
	35-39	59 (22,3%)
	40 o más	58 (21,9%)
Tipo de jornada	Completa	220 (83%)
	Parcial	45 (17%)
Comunidad Autónoma	Andalucía	25 (9,4%)
	Aragón	11 (4,2%)
	Asturias	8 (3%)
	Baleares	7 (2,6%)
	Canarias	10 (3,8%)
	Cantabria	3 (1,1%)
	Castilla y León	22 (8,3%)
	Castilla La Mancha	12 (4,5%)
	Cataluña	15 (4,5%)
	Comunidad Valenciana	69 (26%)
	Extremadura	2 (0,8%)
	Galicia	44 (16,6%)
	La Rioja	3 (1,1%)
	Madrid	22 (8,3%)
	Murcia	3 (0,8%)
	Navarra	3 (1,1%)
	País Vasco	7 (2,6%)
Tamaño de empresa (nº de personas empleadas)	1	16 (6%)
	2-9	184 (69,4%)
	10-19	25 (9,4%)
	20-49	9 (3,4%)
	50 o más	31 (11,7%)
Nivel de estudios máximos acabados	FP	2 (0,8%)
	Grado / Licenciatura	172 (64,9%)
	Postgrado / Máster	84 (31,7%)
	Doctorado	7 (2,6%)
Tipo de negocio	De animales de compañía	214 (80,8%)
	De animales de granja	25 (9,4%)
	Otros	26 (9,8%)
Salario mensual bruto	Media	1.491,65 €
	Mediana	1.365,00 €
	Mínimo	250,00 €
	Máximo	5.333,33 €

#### 4.2. Comparación de salario entre grupos de edad

En la segunda fase de análisis, se proporciona una comparativa de salarios según tramos de edad. Este paso es necesario para entender, a nivel descriptivo, que las bajadas salariales y la precarización laboral están directamente relacionadas con la edad del trabajador y, en consecuencia, para justificar una brecha generacional en el sector.

En la Tabla 2, se pueden observar el salario bruto mensual medio de cada franja de edad y la diferencia porcentual respecto el grupo de edad más joven, es decir, los menores de 30 años. Se pueden percibir grandes diferencias entre aquellos más jóvenes y aquellos mayores, llegando a un incremento medio del 55,16% entre los trabajadores de 40 años o más comparados con los menores de 30 años. En números absolutos, la diferencia del salario bruto mensual de los de 40 años o más comparado con los menores de 30 años es de 662,09 €. A nivel cuantitativo, la correlación entre el salario y la edad, en años, es positiva, media y significativa ( $r_{xy} = 0,384$ ;  $\text{sig.} < 0,000$ ).

**Tabla 2**  
Salario bruto mensual medio por tramo de edad y diferencia en comparación con el grupo más joven (<30 años).

TRAMO DE EDAD	SALARIO BRUTO MENSUAL	DIFERENCIA (%)
Menores de 30 años	1200,22	
De 30 a 34 años	1437,77	+19,79%
De 35 a 39 años	1540,23	+28,33%
40 años o más	1862,31	+55,16%
Total	1491,65	

Adicionalmente, para poder contrastar la brecha generacional con la brecha por género, se proporciona un análisis de la situación de hombres y mujeres en cada uno de los tramos de edad. En la Tabla 3, se puede observar la distribución por género dentro de cada uno de los tramos de edad. En ella, se puede evidenciar un peso cada vez mayor de las mujeres dentro del sector veterinario, partiendo de una representación del 60,3% en el tramo de edad de 40 años o más, hasta el 85,5% en la franja de edad más joven, es decir, menores de 30 años.

**Tabla 3**  
Frecuencia de cada género dentro de cada tramo de edad.

TRAMO DE EDAD	HOMBRE	MUJER
Menores de 30 años	14,5%	85,5%
De 30 a 34 años	19,0%	81,0%
De 35 a 39 años	28,8%	71,2%
40 años o más	39,7%	60,3%
Total	24,5%	75,5%

En la Tabla 4, se puede observar una comparativa de los salarios brutos mensuales por género. En ella, se puede evidenciar una nueva brecha salarial generacional más que por género, pues apenas existe diferencia entre el salario bruto mensual entre hombres y mujeres de los grupos más jóvenes, con salarios superiores (+3,48%) de las mujeres en el grupo de menores de 30 años, y con salarios ligeramente inferiores (-2,07%) en el grupo de 30 a 34 años. Por el contrario, la brecha salarial por género aún está presente en los grupos de edad más elevados, con diferencias substanciales entre hombres y mujeres, con un -23,86% en el tramo de 35 a 39 años y -31,28% en el tramo de 40 años o más. El análisis de la varianza o ANOVA muestra una diferencia significativa de salarios por franjas de edad tanto en hombres ( $F$  de Brown-Forsythe = 5,811;  $\text{sig.} = 0,002$ ) como en mujeres ( $F$  de Brown-Forsythe = 3,459;  $\text{sig.} = 0,019$ ). Así pues, como se puede percibir, la reducción de salarios de los nacidos a partir de los años 90, de aquellos que han entrado en el mercado laboral después de la crisis económica del 2008 o después de haberse producido hechos clave para el sector veterinario, como el

incremento del IVA en 2012, afecta al grupo de profesionales en su conjunto, sin diferencias sustanciales derivadas del género.

**Tabla 4**  
Salario bruto mensual medio por tramo de edad segregado por género.

TRAMO DE EDAD	SALARIO BRUTO MENSUAL (€)		DIFERENCIA (%)
	HOMBRE	MUJER	
Menores de 30 años	1.165,53	1.206,09	+3,48%
De 30 a 34 años	1.462,35	1.432,01	-2,07%
De 35 a 39 años	1.855,30	1.412,70	-23,86%
40 años o más	2.295,55	1.577,60	-31,28%
Total	1.814,28	1.386,79	-23,56%

Para poder evaluar la precariedad laboral, se ha analizado primeramente el tipo de jornada de los contratos por franja de edad. En este sentido, existe una relación débil y no significativa ( $V$  Crámer = 0,143; sig. = 0,142) entre tipo de jornada y tramo de edad. Se puede observar una proporción en todos los tramos de edad, de alrededor de un 80% en contratos de jornada completa y 20% en jornada parcial, excepto en el tramo de 30 a 34 años donde los contratos a tiempo parcial sólo representan un 8,9%.

**Tabla 5**  
Frecuencia de cada tipo de jornada dentro de cada tramo de edad.

TRAMO DE EDAD	TIPO DE JORNADA	
	COMPLETA	PARCIAL
Menores de 30 años	78,3%	21,7%
De 30 a 34 años	91,1%	8,9%
De 35 a 39 años	79,7%	20,3%
40 años o más	81,0%	19,0%
Total	83,0%	17,0%

Así mismo, también se ha evaluado la relación entre los estudios máximos finalizados y el tramo de edad, resultando débil y no significativa ( $V$  Crámer = 0,126; sig. = 0,239). En todo caso, se puede advertir mayor tendencia a obtener un posgrado y, en algunos casos, doctorado entre los menores de 40 años, respecto de los que superan esta edad. En el caso del segmento de menores de 30 años, el porcentaje de es ligeramente inferior a los de 30 a 39 años, probablemente por su juventud.

Por lo que concierne a las condiciones y realidad laboral del sector, se ha analizado el tamaño de empresa. Un signo de precariedad o recesión laboral podría ser la alta presencia de trabajadores en empresas unipersonales o microempresa (de 1 a 9 trabajadores). En este sentido, existe una relación débil y no significativa entre tamaño de la empresa y tramos de edad ( $V$  Crámer = 0,131; sig. = 0,167). A pesar de ello, a nivel descriptivo, se puede percibir una mayor presencia de trabajadores de microempresa en todos los tramos de edad (superior al 70% en todos ellos), pero existen ciertas diferencias en la distribución de trabajadores en pequeñas o medianas y grandes empresas.

A modo de ejemplo, parece clara la poca presencia de trabajadores menores de 30 años en medianas y grandes empresas, hecho que puede indicar la existencia de una cierta dificultad de acceso a este tipo de empresas por parte de los más jóvenes (con menor experiencia profesional).

**Tabla 6**  
Frecuencia de nivel máximo de estudios acabados dentro de cada tramo de edad.

TRAMO DE EDAD	NIVEL MÁXIMO DE ESTUDIOS ACABADOS	
	GRADO O FP	MÁSTER, POSGRADO O DOCTORADO
Menores de 30 años	69,6%	30,4%
De 30 a 34 años	59,5%	40,5%
De 35 a 39 años	61,0%	39,0%
40 años o más	74,1%	25,9%
Total	65,7%	34,3%

**Tabla 7**  
Tamaño de empresa dentro de cada tramo de edad.

TRAMO DE EDAD	DE 1 A 9	DE 10 A 49	50 TRABAJADORES O MÁS (MEDIANA O GRANDE EMPRESA)
	TRABAJADORES (MICROEMPRESA)	TRABAJADORES (PEQUEÑA EMPRESA)	
Menores de 30 años	78,3%	17,4%	4,3%
De 30 a 34 años	70,9%	11,4%	17,7%
De 35 a 39 años	81,4%	10,2%	8,5%
40 años o más	72,4%	12,1%	15,5%
Total	75,5%	12,8%	11,7%

### 4.3. Modelo de regresión

En esta tercera fase de análisis, con el objetivo de complementar el análisis anterior sobre la relación entre edad y situación laboral de los profesionales del sector veterinario en España, se desarrolla un modelo de regresión lineal múltiple de predicción del salario mensual bruto, considerando algunos indicadores sociodemográficos y de la empresa, como género, edad, estudios máximos acabados, tipo de jornada, tamaño de la empresa, y tipo de negocio. Las variables cualitativas o categóricas se introducen como variables dummy o ficticias en el modelo. Se ha considerado como categoría de referencia, respectivamente, para tramos de edad, menores de 30 años; para género, mujer; para estudios máximos acabados, grado; para tipo de jornada, completa; para tamaño de empresa, 1 trabajador y para tipo de negocio, animales de compañía. El modelo de regresión especificado es, pues:

$$\text{Salario\_mensual\_bruto (y)} = \beta_0 + \beta_1 \cdot 30\text{a}34\text{años} + \beta_2 \cdot 35\text{a}39\text{años} + \beta_3 \cdot 40\text{años\_o\_más} + \beta_4 \cdot \text{hombre} + \beta_5 \cdot \text{máster} + \beta_6 \cdot \text{doctorado} + \beta_7 \cdot \text{jornada\_parcial} + \beta_8 \cdot 2\text{a}9\text{trabajadores} + \beta_9 \cdot 10\text{a}49\text{trabajadores} + \beta_{10} \cdot 50\text{mas\_trabajadores} + \beta_{11} \cdot \text{granja} + \beta_{12} \cdot \text{otros\_negocios}$$

En la Tabla 8, se pueden ver los resultados para dos modelos de regresión usando toda la muestra en conjunto. El primer modelo incluye todas las variables explicativas del estudio. En el segundo modelo, se excluyen la variable tipo de empresa, no significativa en ninguna de sus categorías. Este modelo 2 es un modelo globalmente significativo ( $F = 15,026$ ;  $\text{sig.} < 0,000$ ). El modelo no presenta problemas de multicolinealidad (media VIF = 1,888; VIF máximo = 4,153). No obstante, con las variables explicativas se puede explicar sólo un 34,7% de la varianza de la variable sueldo mensual bruto ( $R^2$  ajustado = 34,7%). Teniendo en cuenta este nivel de predicción del modelo se puede evidenciar un sueldo superior entre los profesionales mayores. El porcentaje de variación del sueldo, respecto a los menores de 30 años, *ceteris paribus*, es de un +8,44% en los de 30 a 34 años, +20,56% en los de 35 a

39 años, y de +27,12% en los de 40 años o más. La brecha generacional, pues, queda reflejada en este dato comparativo del modelo.

**Tabla 8**  
Resultados del modelo de regresión general.

		MODELO 1			MODELO 2		
		B	Sig.	% variación	B	Sig.	% variación
	<b>Constante</b>	7,009	0,000		7,038	0,000	
<b>Género</b>	<b>Hombre</b>	0,043	0,406	+4,39%	0,053	0,287	+5,44%
	<b>Mujer</b>		Referencia			Referencia	
<b>Edad</b>	<b>Menores de 30 años</b>		Referencia			Referencia	
	<b>De 30 a 34 años</b>	0,090	0,113	+9,42%	0,081	0,151	+8,44%
	<b>De 35 a 39 años</b>	0,196	0,001*	+21,65%	0,187	0,002*	+20,56%
	<b>40 años o más</b>	0,242	0,000*	+27,38%	0,240	0,000*	+27,12%
<b>Nivel de estudios máximo finalizado</b>	<b>Grado o FP</b>		Referencia			Referencia	
	<b>Máster</b>	-0,055	0,227	-5,35%	-0,055	0,229	-5,35%
	<b>Doctorado</b>	0,301	0,024*	+35,12%	0,329	0,013*	+38,96%
<b>Tipo de jornada</b>	<b>Parcial</b>	-0,422	0,000*	-34,43%	-0,426	0,000*	-34,69%
	<b>Completa</b>		Referencia			Referencia	
<b>Tamaño empresa</b>	<b>1 trabajador</b>		Referencia			Referencia	
	<b>2 a 9 trabajadores</b>	0,107	0,236	+11,29%	0,092	0,307	+9,64%
	<b>10 a 49 trabajadores</b>	0,113	0,279	+11,96%	0,103	0,324	+10,85%
	<b>50 trabajadores o más</b>	0,398	0,000*	+48,88%	0,459	0,000*	+58,25%
<b>Tipo de negocio</b>	<b>Animales compañía</b>		Referencia		-	-	-
	<b>Animales granja</b>	0,086	0,259	+8,98%	-	-	-
	<b>Otros negocios</b>	0,146	0,074	+15,72%	-	-	-

\* variable significativa al 5%

En el mismo modelo 2 de predicción global (Tabla 8) se pueden percibir indicios que sugieren cierta precariedad laboral, como, por ejemplo, el hecho de poseer un máster no implica conseguir un sueldo superior (% variación = -5,35%). Por el contrario, la realización de un doctorado, sí conlleva un incremento salarial (% variación = +35,12%). El modelo de regresión también señala que el sueldo es superior en empresas más grandes, donde el porcentaje de variación alcanza una media de +48,88% en las empresas de 50 trabajadores o más respecto las empresas unipersonales.

Si bien la brecha salarial queda evidenciada en el modelo global, se pueden percibir ciertas diferencias en los modelos de predicción del salario mensual bruto en función del género (Tabla 9 y Tabla 10). En el modelo general se advierte un porcentaje de variación del +4,39% entre los hombres respecto las mujeres, *ceteris paribus*. Con el objetivo de poder profundizar en cómo esta brecha de género pueda estar relacionada con la brecha generacional, se ha replicado el modelo de regresión anterior para hombres y mujeres por separado y se ha aplicado posteriormente la descomposición de Blinder-Oaxaca para poder valorar qué proporción de estas diferencias se debe a los coeficientes y qué parte se debe a las diferencias entre grupos de las variables explicativas. Tanto el modelo para hombres (F = 6,584; sig. < 0,000; Media VIF = 2,051; VIF máximo = 2,998), como el modelo para mujeres (F=8,884; sig. < 0,000; Media VIF = 2,112, VIF máximo = 4,931), son globalmente significativos y no presentan problemas de multicolinealidad. Sus niveles de predicción también son limitados, pero, a

pesar de ello, es conveniente destacar la elevada diferencia entre el modelo del género masculino, con un  $R^2$  ajustado del 44% y el modelo del género femenino, con un  $R^2$  ajustado del 26,3%. Así, el conocimiento de las variables explicativas del modelo nos permite mejorar mucho más nuestras predicciones del sueldo mensual bruto de los hombres que de las mujeres, hecho indicativo de que, por ejemplo, entre las mujeres, existen otras variables que tienen más relación o efecto sobre su sueldo mensual bruto o, paralelamente, de que el sueldo de los hombres es mucho más predecible o estable en base a estas características sociodemográficas y laborales básicas.

**Tabla 9**  
Resultados del modelo de regresión para mujeres.

<b>MODELO GÉNERO FEMENINO</b>				
		<b>B</b>	<b>Sig.</b>	<b>% variación</b>
	<b>Constante</b>	7,178	0,000	
	<b>Menores de 30 años</b>		Referencia	
<b>Edad</b>	<b>De 30 a 34 años</b>	0,093	0,120	+9,75%
	<b>De 35 a 39 años</b>	0,144	0,027*	+15,49%
	<b>40 años o más</b>	0,178	0,012*	+19,48%
	<b>Grado o FP</b>		Referencia	
<b>Nivel de estudios máximo finalizado</b>	<b>Máster</b>	-0,051	0,308	-4,97%
	<b>Doctorado</b>	0,340	0,074	+40,49%
<b>Tipo de jornada</b>	<b>Parcial</b>	-0,420	0,000*	-34,30%
	<b>Completa</b>		Referencia	
	<b>1 trabajador</b>		Referencia	
<b>Tamaño empresa</b>	<b>2 a 9 trabajadores</b>	-0,032	0,780	-3,13%
	<b>10 a 49 trabajadores</b>	-0,004	0,976	-0,40%
	<b>50 trabajadores o más</b>	0,203	0,132	+22,51%

\* variable significativa al 5%.

Adicionalmente, si se comparan los modelos según el género, se aprecia que la brecha generacional no afecta ni en el mismo momento ni de la misma manera a hombres y mujeres. En primer lugar, entre los hombres la variación substancial de sueldo es más evidente a partir de los 35 años, con porcentajes medios de variación del +50,38% entre quienes tienen entre 35 y 39 años y del +48,88% en aquellos que tienen 40 años o más, siempre en comparación con los menores de 30 años. En el caso de las mujeres, por el contrario, también existe una brecha generacional, al irse incrementando el sueldo mensual bruto con el paso de los años, pero éste es menor, llegando a un porcentaje de variación del +19,48% en el tramo de 40 años o más, muy por debajo de la mitad de lo que sucede en el género masculino. En segundo lugar, esta brecha de género que acompaña a la brecha generacional se ve agudizada en las grandes empresas (con 50 trabajadores o más), donde el sueldo de un hombre llegar a ser 1,28 veces superior al del trabajador autónomo o de empresa unipersonal, mientras que las mujeres, de media, sólo incrementan su sueldo un 22,51% en las grandes empresas. En definitiva, considerando las anteriores argumentaciones y análisis, resulta evidente la existencia de una brecha salarial de género, agudizada en este sector al combinarse con una también incuestionable brecha de edad.

Estos últimos resultados, no obstante, se tienen que interpretar teniendo en cuenta dos aspectos: la representatividad de la muestra en el caso del género masculino y la fuente de las diferencias entre grupos por género. Respeto al último, como se ha especificado anteriormente, se aplica la descomposición de Blinder-Oaxaca, que explica qué proporción de la diferencia de medias entre los dos grupos (hombres y mujeres) se debe a las diferencias entre grupos que existen a nivel de las variables explicativas y qué proporción se debe a las diferencias en el valor de los coeficientes de regresión. Los resultados de la descomposición de Blinder-Oaxaca muestran las medias predichas por grupos y su diferencia. En la muestra del estudio, la media del salario bruto mensual en logaritmo es 7,378877 para los hombres y 7,167661 para las mujeres, lo que reporta una brecha salarial, en logaritmo, de -0,2112154, que se explica a través de la descomposición de Blinder-Oaxaca.

**Tabla 10**  
Resultados del modelo de regresión para hombres.

MODELO GÉNERO MASCULINO				
		B	Sig.	% variación
	Constante	6,791	0,000	
Edad	Menores de 30 años			Referencia
	De 30 a 34 años	0,088	0,583	+9,20%
	De 35 a 39 años	0,408	0,013*	+50,38%
	40 años o más	0,398	0,008*	+48,88%
Nivel de estudios máximo finalizado	Grado			Referencia
	Máster	-0,129	0,277	-12,10%
	Doctorado	0,291	0,151	+33,78%
Tipo de jornada	Parcial	-0,326	0,069	-27,82%
	Completa			Referencia
Tamaño empresa	1 trabajador			Referencia
	2 a 9 trabajadores	0,274	0,088	+31,52%
	10 a 49 trabajadores	0,275	0,213	+31,65%
	50 trabajadores o más	0,823	0,000*	+127,73%

\* variable significativa al 5%

Los resultados de la triple descomposición (*threefold decomposition*) sugieren que, de la diferencia de -0,211, aproximadamente -0,199 puede atribuirse a las diferencias entre grupos en las dotaciones (i.e. edad, educación, jornada y tamaño empresa), -0,078 a las diferencias en los coeficientes, y el 0,066 restante se explica por la interacción de los dos. Los resultados del componente de dotaciones nos muestran que la influencia mayor es la de las siguientes categorías: parcial, empresa de 50 trabajadores o más, y edad de 40 años o más. Esto sugiere que una significativa proporción de la brecha salarial proviene de las diferencias entre grupos en la proporción de individuos con trabajos a tiempo parcial, que trabajan en empresas de 50 o más trabajadores e individuos con 40 años o más.

Para facilitar la interpretación de esta descomposición, se aplica también la doble descomposición (*twofold decomposition*). Los resultados en la descomposición de Neumark (1988), por ejemplo, indican que la diferencia de salario entre género masculino y femenino en logaritmo es de -0,211 y se puede descomponer en -0,163 explicado por diferencias entre grupos en las variables explicativas y en -0,048 de no explicado.

Si se asume que esta parte no explicada de la brecha salarial viene determinada por discriminación en el mercado laboral, y que los coeficientes de la regresión conjunta no son discriminatorios, la descomposición de Blinder-Oaxaca también nos indicaría que el -0,012, en logaritmo, de esta parte no explicada se origina en la discriminación a favor de las mujeres, mientras que el -0,036 proviene de la discriminación en contra de las mujeres.

## 5. Conclusiones

Los datos parecen acreditar que la brecha salarial existente en el sector veterinario español no se origina sólo en el género, sino que en gran medida se debe también a que el mayor número de las profesionales veterinarias son jóvenes y han accedido más recientemente a la profesión, en peores condiciones laborales y salariales. En este escenario, cabe hablar de la existencia de una brecha salarial generacional (Cerami, 2009; Fernández-Kranz, 2017; Doncel, 2018; Manzoni y Streib, 2018; Marí-Klose et al., 2018; Gutiérrez-Aragón, 2019), ya que en el sector veterinario español los trabajadores más jóvenes, por empleos similares, reciben salarios peores que sus compañeros de más edad, situación que afecta tanto a hombres como a mujeres (CEVE, 2018; Gutiérrez-Aragón, Barahona-Márquez y Berbel-Giménez, 2018). Este contexto se ha visto agravado por los graves deterioros de tipo económico, laboral y sanitario soportados por el sector debido a la crisis económica y a los cambios en el tipo de gravamen del IVA aplicable a sus servicios (que pasó del 8% al 21% en 2012), lo cual fue causa de considerables bajadas salariales y un aumento de la precarización, la eventualidad y el empleo sin remuneración.

Aun así, esta brecha generacional no afecta ni en el mismo momento ni del mismo modo a hombres y mujeres, existiendo una brecha generacional más acentuada en el género masculino, ya que las diferencias salariales son muy evidentes en los hombres mayores de 35 años, mientras que las mujeres disfrutaban de un incremento salarial mucho más gradual a medida que tienen más edad. De hecho, la brecha salarial de género, según los datos del estudio realizado, resulta mucho más acusada en las generaciones de mayor edad (Martínez-Torres et al., 2015; De-la-Rica, 2016; Iribas, Pavía y Lladosa, 2019), presentándose una mayor igualdad entre las generaciones más jóvenes (CEOE, 2019; Maqueda, 2019), perfilando, pues, el típico patrón de techo de cristal (Segerman-Peck, 1991; Cotter et al., 2001; Sarrió et al., 2002), que en este sector parte incluso de una situación de mayor retribución a mujeres que hombres en el grupo de menor edad. En este sentido, puede influir la relativamente escasa presencia de trabajadores menores de 30 años en las medianas y grandes empresas, debido probablemente a su dificultad de acceso derivada de una menor experiencia. Por otro lado, los resultados obtenidos sugieren que una importante proporción de la brecha salarial proviene de las diferencias en la distribución de individuos por género en categorías como el trabajo a tiempo parcial, empresas de 50 trabajadores o más y edad de 40 años o más.

En definitiva, partiendo de la premisa de que la igualdad de género es un factor fundamental en la medida de la calidad del empleo en un país (Merino-Llorente, Somarriba-Arechavala y Negro-Macho, 2012), las administraciones públicas deben promover todos los medios posibles para tratar de evitar cualquier tipo de desigualdad, tanto por las derivaciones ético-sociales que comporta como por las consecuencias económicas que implica para los trabajadores (De-Andrés-San-José, 2018; García-Lizana y Podadera-Rivera, 2018). En relación al caso analizado en el presente estudio, la brecha salarial y el bajo salario relativo que perciben en la actualidad los jóvenes profesionales veterinarios están originando sin duda efectos socioeconómicos que perdurarán en mayor o menor medida en el futuro en función de que se tomen o no las medidas adecuadas para ponerles solución.

## Referencias

---

1. Adiego, M. y Ayala, L. (2013). "La estructura de la desigualdad de la renta en el largo plazo". *Revista de Economía Aplicada*, 21(62), 5-35.
2. Albert-López-Ibor, R.; Cabrillo-Rodríguez, F. y Vázquez-Vega, P. (2010): "¿Por qué se feminizan las profesiones sanitarias? El caso de los veterinarios". En ALBERT-LÓPEZ-IBOR, R. ET AL. (2010), *La feminización de las profesiones sanitarias*. Bilbao: Fundación BBVA.
3. Aldaz-Odriozola, L. y Eguía-Peña, B. (2016): "Segregación laboral por género en España y en el País Vasco. Un análisis de cohortes". *Estudios de Economía Aplicada*, 34(1), 133-154.
4. Alguacil-Denche, A. (2017). "Revisando el acceso a la vivienda de la juventud española". *Inguruak, Revista Vasca de Sociología y Ciencia Política*, 62, 95-107.
5. Anghel, B.; Conde-Ruiz, J.I. y Marra-de-Artiñano, I. (2018): "Brechas salariales de género en España". *Estudios sobre la Economía Española*, FEDEA, 2018/06, 1-29.
6. Ayllón, S. y Ramos-Morilla, X. (2019). "Volatilidad en los ingresos y en el mercado de trabajo de los jóvenes en Europa", *Revista Internacional del Trabajo*, 138(1), 89-124.
7. Badiola, J.J. (2016): "Toma de posesión del nuevo presidente del Consejo de Colegios Veterinarios de Castilla y León". En EFE (2016): "Badiola alerta de la precariedad laboral de los profesionales veterinarios". *La Vanguardia*, 11/06/2016.
8. Barberá-Heredia, E., Ramos, A., Sarrió, M. y Candela, C. (2002). "Mas allá del techo de cristal. Diversidad de género". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 40, 55-68
9. Barceló-Larran, D. (2017), "El mito de la brecha salarial". *Libre Mercado*, 16-12-2017. Disponible en: <http://cort.as/-97Bh> [Último acceso: 04/04/2020].
10. Blinder, A.S. (1973). "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates". *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.
11. Cantó, O., Cebrián, I., y Moreno, G. (2016): "Crisis y brecha de riesgo de pobreza por género". *Estudios De Economía Aplicada*, 34(1), 179-204.

12. CEOE (2019). “Análisis de la brecha salarial de género en España. Identificando las causas para encontrar las soluciones”. Madrid: PricewaterhouseCoopers.
13. CEVE (CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL VETERINARIA ESPAÑOLA) (2018): “Las clínicas veterinarias aportarían 5 millones de euros más cada año al Estado si se les aplicara el IVA reducido”. *Revista Argos*, 197, pág. 6.
14. Cerami, A. (2009). “Socio-economic transformations in post-communist countries: Central and Eastern Europe and Russia compared”. *Romanian Journal of Political Sciences*, 9(2), 25-41.
15. Conde-Ruiz, J.I. y Marra-de-Artiñano, I. (2016). “Brechas salariales de género en España”. *Zoom Económico (Fundación Alternativas)*, 2016/9, 1-27.
16. Cotter, D.A., Hermsen, J.M., Ovadia, S. & Vanneman, R., 2001. “The glass ceiling effect”. *Social Forces*, 80(2), 655-681.
17. Crespi, M.M. (2017): “El principio comunitario de no discriminación retributiva por razón de género”. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2(1), 9-29.
18. De-Andrés-San-José, V. (2018). “La calidad de empleo en la UE con perspectiva de género Una propuesta de medida por medio de un indicador sintético”. *Estudios de Economía Aplicada*, 36(3), 851-872.
19. De-la-Rica, S.; Dolado, J. J. y Llorens, V. (2008), “Ceilings or floors: Gender wage gaps by education in Spain”, *Journal of Population Economics*, 21, 751-776
20. De-la-Rica, S. (2016). “Las Brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo de vida”. *Revista de Ciencias y Humanidades de la Fundación Ramón Areces*, 16, 59-71.
21. Doncel, L. (2018): “Y por los jóvenes, ¿quién se moviliza?”. *El País*, 25/03/2018.
22. Ellwood, S., Garcia-Lacalle, J. & Royo, S. (2020). “The shattered glass ceiling and a narrowing gender pay gap in NHS foundation trusts: gender and salaries of chief executives”. *Public Money & Management*, 40(1), 31-41.
23. Erosa, A., Fuster, L.y D. Restuccia (2016). “A quantitative theory of the gender gap in wages”. *European Economic Review*, 85, 165-187.
24. EUROSTAT (2016). “Structure of earnings survey (SES)”. <http://cort.as/-KUvZ> [Último acceso: 01/07/2019].
25. Federation of Veterinarians in Europe (2015): *FVE Survey of the Veterinary Profession in Europe*. Ford Arundel (West Sussex): Mirza & Nacey Research Ltd, Southdown House.
26. Fernández-Kranz, D. (2017). “Los salarios en la recuperación española”. *Cuadernos de Información Económica*, 260, 1-11.
27. García-Lizana, A. y Podadera-Rivera, P. (2018): “La Ciencia Económica ante los desafíos de la sociedad. Claves y propuestas”. *Estudios de Economía Aplicada*, 36(1), 35-48.
28. Gicheva, D. (2013). “Working long hours and early career outcomes in the high-end labor market”. *Journal of Labor Economics*, 31(4), 785-824.
29. Goldin, C. (2006). “The quiet revolution that transformed women’s employment, education, and family”. *American Economic Review*, 96(2), 1-21.
30. Goldin, C. (2014). “A grand gender convergence: its last chapter”. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.
31. Gómez-Pérez, A. (2017): “De la igualdad de oportunidades a la igualdad de resultados: la educación aún no es suficiente garantía para las mujeres”. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 38, 13-41.
32. Gutiérrez-Aragón, Ó. y Berbel-Giménez, G. (2017): *Informe sobre la situación socioeconómica y laboral del sector veterinario de animales de compañía en España. El deterioro de la profesión tras el incremento del tipo de gravamen de IVA y propuesta de soluciones*. Barcelona: Escuela Universitaria Mediterrani (Universidad de Girona). Documento elaborado para la CEVE (adscrita a CEOE).
33. Gutiérrez-Aragón, Ó., Barahona-Márquez, F. y Berbel-Giménez, G. (2018): Efectos del incremento del tipo de gravamen del IVA en 2012 sobre el empleo y las condiciones laborales en el sector

- veterinario en España. Influencia en la profundización de la brecha laboral de género. *Estudios de Economía Aplicada*, 36(3), 921-944.
34. Gutiérrez-Aragón, Ó. (2019): “Informe sobre la situación socioeconómica y laboral del sector veterinario en España. Año 2018”. Barcelona: Escuela Universitaria Mediterrani (Universidad de Girona). Documento elaborado para la CEVE (adscrita a CEOE).
  35. Instituto Nacional de Estadística (2019 a): “Encuesta anual de estructura salarial. Serie 2008-2016. Resultados Nacionales: Ganancia media anual por trabajador. Sexo y Secciones de actividad”. Disponible en: <http://cort.as/-KNeg> [Último acceso: 07/07/2019].
  36. Instituto Nacional de Estadística (2019 b): “Clasificación Nacional de Actividades Económicas. CNAE”. Disponible en: <http://cort.as/-7k-5> [Último acceso: 22/07/2019].
  37. Instituto Nacional de Estadística (2019 c) “Encuesta anual de estructura salarial. Serie 2008-2015. Resultados Nacionales: Ganancia media anual por trabajador. Sexo y Edad”. Disponible en: <http://cort.as/-KNeo> [Último acceso: 07/02/2019].
  38. Instituto Nacional de Estadística (2019 d): “Estadística de profesionales sanitarios colegiados”. Disponible en: <http://cort.as/-KNlg> [Último acceso: 28/06/2019].
  39. Instituto Nacional de Estadística (2020): “Encuesta cuatrienal de estructura salarial. Medias y percentiles por sexo y secciones y divisiones de la CNAE-09”. Disponible en: <https://bit.ly/2wJwKlc> [Último acceso: 16/04/2020].
  40. Iribas, B.L., Pavía, J. M. y Lladosa, L.E.V. (2019). “Beyond the gender pay gap”. *Convergencia: Revista de Ciencias Sociales*, nº 81, pp. 1-34
  41. Jiménez, M., (2015), “¿Cuáles son los sectores con mejores sueldos? ¿Y los más precarios?”. *El País*, 22-06-2015.
  42. Loría, E.G. y Salas, E.G. (2019). “¿El desempleo juvenil en México es voluntario?”. *Estudios de Economía Aplicada*, 37(2), 216-229.
  43. Manning, A. y Swaffield, J. (2008). “The gender gap in early-career wage growth”. *Economic Journal*, 118(530), 983-1024.
  44. Manzoni, A. & Streib, J. (2018). “The equalizing power of a college degree for first-generation college students: disparities across institutions, majors, and achievement levels”. *Research in Higher Education*, 60(5), 577-605.
  45. Maqueda, A. (2019). “La CEOE dice que en la brecha salarial influye que las mujeres arriesgan menos”. *El País*, 08-03-2019.
  46. Marcos, S. (2015): “A vueltas con la brecha salarial”. *Aedipe: Revista de la Asociación Española de Dirección de Personal*, 23, 56-57
  47. Marí-Klose, P., Gentile, A., Hernández-Cordero, A.L. y Julià-Cano, A. (2018). “1<sup>er</sup> Informe sobre la desigualdad en Aragón”. Zaragoza: Gobierno de Aragón.
  48. Martínez, D. y Ribeiro, M. (2006). “El capital social, el salario y la exclusión laboral y educativa de los jóvenes”. *Cuaderno de Economía*, 1, 181-185
  49. Martínez-Torres, M.R.; González-Limón, M.; Gil Hurtado, A. y Eden, J. (2015): “Análisis de la brecha salarial en España (2004-2011)”. En CASADO-MEJÍA ET AL. (2015). *Aportaciones a la investigación sobre mujeres y género: V Congreso Universitario Internacional Investigación y Género*, Sevilla, julio de 2014, 752-765.
  50. Merino-Llorente, M.C., Somarriba-Arechavala, N. y Negro-Macho, A. (2012): “Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España. Los efectos de la crisis económica”. *Estudios de Economía Aplicada*, 30(1), 261-282.
  51. Mingorance Arnáiz, A.C. y Pampillón-Olmedo, R. (2015): “Mitos y realidades del mercado de trabajo español”. *Estudios de Economía Aplicada*, 33(1), 223-258.
  52. Ministerio de Educación y Formación Profesional (2019): “Estadísticas e Informes Universitarios. Estadísticas Universitarias. Estadística de estudiantes. Series de estudiantes”. Disponible en: <http://cort.as/-KNmS> [Último acceso: 28/06/2019].
  53. Monfort-Bellido, M. (2016). “Tres ensayos sobre convergencia económica en la Zona Euro: renta desempleo y desigualdad”. Tesis Doctoral. Castellón de la Plana: Universitat Jaume I.

54. Moreno-Mínguez, A. (2015). "La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica". *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 3-20.
55. Murillo-Huertas I.P. y Simón-Pérez H.J. (2014). "La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España". *Hacienda Pública Española*, 208, 39-76
56. Navarro, P.A. (2017), "Las trabajadoras, cada vez más pobres: La brecha salarial hombre-mujer se convierte en un mal endémico en el planeta". *El siglo de Europa*, 1214.
57. Neumark, D. (1988). "Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination". *Journal of Human Resources*, 23(3), 279-295.
58. Novo-Corti, I., Calvo, N. y Varela-Candamio, L. (2018). "Is my professional future biased for gender perceptions? A study for the Spanish case with public policy proposals on education". *Cuadernos de Gestión*, 18(2), 59-94
59. Oaxaca, R.L. (1973). "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets". *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
60. O'Neill, J. & Polachek, S. (1993). "Why the gender gap in wages narrowed in the 1980s". *Journal of Labor Economics*, 11(1), 205-228.
61. O'Neill, J. (2003). "The gender gap in wages, circa 2000". *American Economic Review*, 93(2), 309-314.
62. Rallo, J.R. (2018): "Mito y realidad de la brecha salarial". *Actualidad Económica*, 28/03/2018. Disponible en: <http://cort.as/-GvJu> [Último acceso: 04/04/2018].
63. Redmond, P. & McGuinness, S. (2019). The gender wage gap in Europe: Job preferences, gender convergence and distributional effects. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 81(3), 564-587
64. Rodríguez-Ávila, N. y Monllau, T. (2012): "La feminización de las profesiones". *Sistema. Revista de Ciencias Sociales*, 228, 81-96.
65. Sánchez-Mira, N. (2017): "La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo: una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas". *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 4, 87-98.
66. Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2002). "El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres". *Revista de Psicología Social*, 17(2), 167-182.
67. Segerman-Peck, L.M. (1991). "Networking and mentoring. A woman's guide". Londres: Piatkus Books.
68. The Economist Data Team (2018): "Britain's gender seniority gap", *The Economist*, 05/04/2018. Disponible en: <http://cort.as/-KSHK> [Último acceso: 06/06/2019].
69. Trillas-Fonts, A. (2017): "Ley de igualdad, ley de papel". *Alternativas económicas*, 45, 36-39.
70. Tobarra, S. (2010): "Más formadas, pero con peores empleos". *El País*, 14-11-2010.
71. Van ophem, H.; Hartog, J. y Berkhout, P.H.G (2011). "Reservation Wages and Starting Wages". IZA Discussion Paper nº 5435. Bonn: The Institute for the Study of Labor (IZA).
72. Vázquez-Vega, P. (2010), "Introducción". En ALBERT-LÓPEZ-IBOR, R. *ET AL.* (2010), *La feminización de las profesiones sanitarias*, Bilbao: Fundación BBVA.
73. Vega-Catena, P.J.; Santero-Sánchez, R., Castro-Núñez, R.B. y Gómez-Gómez, N.E. (2016): "Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español". *Estudios de Economía Aplicada*, 34(1), 155-178.
74. Viollaz, M. (2014). "Transición de la escuela al trabajo. Tres décadas de evidencia para América Latina". *Revista CEPAL*, 112, 47-75.