

Guía sobre políticas en materia de salario mínimo

Capítulo 3 - ¿Quién debería fijar los salarios mínimos?

Índice

	Página
Resumen	1
3.1 Celebración de consultas y participación directa de los interlocutores sociales	2
3.2 Fijación de salarios mínimos mediante la negociación colectiva	3
3.3 Salarios mínimos fijados por ley	6
3.4 Expertos independientes y oficinas de estadística	9

Resumen

Los salarios mínimos pueden fijarse de diferentes maneras, como, por ejemplo, confiriendo fuerza de ley a las disposiciones de los convenios colectivos¹.

La negociación colectiva puede ser un medio adecuado para fijar los salarios mínimos. Sin embargo, sólo hay unos pocos países que se apoyan exclusivamente en la negociación colectiva para fijar los salarios mínimos. Se trata de países donde los convenios colectivos se aplican a más del 90 por ciento de los trabajadores. En la mayoría de los países, la cobertura de la negociación colectiva es insuficiente para asegurar a una amplia mayoría de trabajadores la protección que aportan las normas mínimas. Por consiguiente, los gobiernos de muchos países han adoptado salarios mínimos por vía legislativa, además de los que se establecen por negociación en los convenios colectivos.

Por lo que se refiere a los salarios mínimos legales, los gobiernos deberían hacer cuanto esté a su alcance para asegurar la utilización plena de las consultas y, en la medida de lo posible, la participación directa y en un pie de igualdad de los interlocutores sociales en el establecimiento y funcionamiento de los sistemas de salarios mínimos.

Para ser eficaces, dichas consultas deberían llevarse a cabo en un contexto de diálogo social abierto, antes de que las autoridades públicas adopten las decisiones pertinentes.

¹ Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135).

Si bien es cierto que en algunas ocasiones los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden tener opiniones divergentes, hay que recordar que el diálogo social se basa en el reconocimiento de que existe un interés común por asegurar el bienestar de los trabajadores y sus familias y la prosperidad de las empresas. El diálogo también ofrece a los responsables de las políticas una información importante para el diseño de políticas eficaces, mejora las posibilidades de aceptación (responsabilización) de parte de los interesados y, por lo tanto, las probabilidades de aplicar eficazmente dichas políticas, y hace avanzar la paz y la estabilidad social y laboral, reduciendo al mínimo los malentendidos y las tensiones.

Los expertos independientes, que representan el interés general de un país, y las oficinas nacionales de estadística también desempeñan una función esencial. Por ello, habría que dedicar recursos suficientes a la recopilación de estadísticas de salarios y otros datos pertinentes, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían tener acceso con antelación a la información en que basarán la formulación de sus puntos de vista respectivos.

3.1 Celebración de consultas y participación directa de los interlocutores sociales

Consultas exhaustivas con los interlocutores sociales

Independientemente de cual sea el mecanismo que se utilice², los gobiernos deberían esforzarse al máximo por establecer y mantener las condiciones necesarias para un verdadero diálogo social, proceso que aumentará las posibilidades de que el sistema de salario mínimo responda a las necesidades de las distintas partes y contribuya al desarrollo nacional³.

El principio de la consulta exhaustiva con los interlocutores sociales en torno al establecimiento, la aplicación y la modificación de dichos mecanismos es un aspecto central del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) (véase el artículo 4, párrafo 1).

El diálogo social desempeña un papel fundamental para la estabilidad social, política y económica, la equidad y la democracia de un país. En particular, crea un marco de procedimientos pacíficos y ordenados para la resolución de conflictos potencialmente perjudiciales⁴. Cuando los trabajadores o los empleadores consideran que se les ha marginado del proceso de toma de decisiones, o que no están bien representados en dicho proceso, hay menos aceptación de las políticas sobre salario mínimo (y menos responsabilización con respecto a las mismas) y pueden producirse manifestaciones de protesta o huelgas.

¿Qué es una "consulta"?

El principio según el cual entre todos los interlocutores sociales debería instaurarse un clima de consultas exhaustivas y participación, en condiciones de igualdad, con respecto al establecimiento, la aplicación y la modificación de los mecanismos de fijación y ajuste de los salarios mínimos es uno de los pilares del Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135 sobre la fijación de salarios mínimos, adoptados en 1970.

En su *Estudio General* de 2000 sobre la consulta tripartita, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT precisó que el proceso de consultas conllevaba mucho más que un simple intercambio de información, pero que no debía entenderse como un mecanismo de toma de decisiones conjuntas. En esto se distinguía de la "negociación", proceso en el que el objetivo de las diferentes partes es llegar a un acuerdo. Valga

² Se trata del mecanismo por medio del cual se fijan y ajustan los salarios mínimos.

³ OIT: *Sistemas de salarios mínimos, Estudio General 2014, op. cit.*, pág. 129.

⁴ Fashoyin, T. (2004). "Colaboración tripartita, diálogo social y desarrollo nacional", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 123, núm. 4, páginas 383-418.

insistir en que las consultas requeridas en el marco del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), tienen por objeto ayudar a la autoridad competente en la toma de decisiones, y no de conducir a la concertación de acuerdos.

La OIT considera que, para cumplir con los requisitos del Convenio núm. 131, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían ser consultadas plenamente. La existencia de un procedimiento de consulta oficial no es suficiente para cumplir con este requisito. Además, deberían adoptarse medidas para asegurar que se tengan efectivamente en cuenta las preocupaciones y los argumentos presentados por los interlocutores sociales. Esto implica que las consultas han de tener lugar antes de que se tomen las decisiones, y que los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían recibir una información completa y pertinente.

La participación directa

En el Convenio núm. 131 también se preconiza la participación directa de los interlocutores sociales en los mecanismos de fijación de salarios mínimos, cuando ello sea apropiado a la naturaleza de dichos mecanismos.

La participación directa de los interlocutores sociales en la fijación y el ajuste de las tasas salariales debería conducir a la obtención de resultados equilibrados que sean aplicables y que al mismo tiempo mantengan la cohesión social. En general, la participación de los interlocutores sociales permite que se tengan en cuenta de manera más eficaz las preocupaciones y las prioridades de las personas más directamente afectadas por la política de salarios mínimos. A su vez, esto permite dar mayor fuerza y respaldo al salario mínimo que se fije, y tiende también a facilitar su aplicación efectiva. La defensa del interés general del país puede encomendarse a funcionarios públicos que ejerzan responsabilidades en el ámbito de las relaciones laborales u otras áreas relacionadas, o a expertos independientes que, como los miembros de círculos académicos, se mantienen al margen de cualquier conflicto de intereses.

3.2 Fijación de salarios mínimos mediante la negociación colectiva

La negociación colectiva

La forma más directa de participación de los interlocutores sociales se materializa en la negociación colectiva, que es un mecanismo perfectamente legítimo de fijación del salario mínimo, en conformidad con el Convenio núm. 131.

- Más información sobre el Convenio núm. 131 y los salarios mínimos negociados colectivamente

El Convenio núm. 131 no se refiere únicamente a los salarios mínimos establecidos por ley. De hecho, los salarios mínimos pueden fijarse dando fuerza de ley a las disposiciones pertinentes contenidas en los convenios colectivos. En estos casos no se requiere que los convenios colectivos se amplíen de manera que sean aplicables a todos los trabajadores y los empleadores de un sector específico o de todas las ramas de actividad en un país dado. El único requisito es que los salarios mínimos negociados colectivamente sean jurídicamente vinculantes para las partes.

Dicho esto, se deberían tener en cuenta las disposiciones sobre el ámbito de aplicación de los sistemas de salario mínimo, los cuales, según el Convenio, regirán para "todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación [de tales sistemas]".

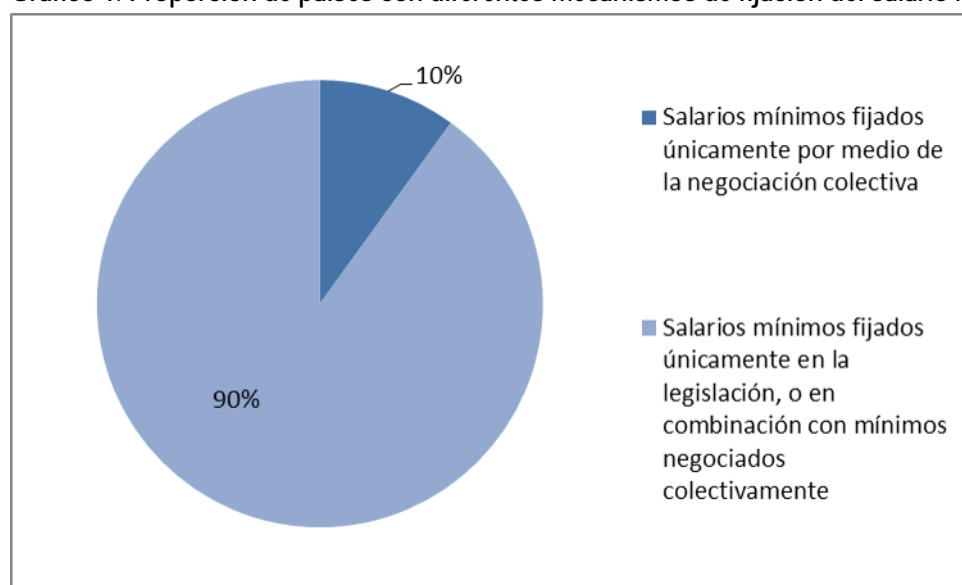
Por ejemplo, la situación en Austria o Bélgica, donde la tasa de cobertura de los convenios colectivos supera el 90 por ciento de los asalariados, es muy diferente de la de otros países en los que la tasa de

cobertura es mucho menor. La mayor extensión del ámbito de los convenios colectivos puede desempeñar un papel útil en la reducción del número de asalariados o del número de grupos de asalariados que no están protegidos por el salario mínimo.

Fuente: OIT: *Sistemas de salarios mínimos. Estudio General*. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, CIT, 103.a reunión, Ginebra, 2014.

En muchos países se utilizan tanto los salarios mínimos negociados colectivamente como los que se establecen por ley. En un número más reducido de países, la negociación colectiva es el único medio de fijación de los salarios mínimos. En el gráfico 1, a continuación, se indican la proporción de países donde los salarios mínimos se establecen exclusivamente en convenios colectivos de aplicación obligatoria para todos, y la de los países en que los salarios mínimos se fijan por medio de la legislación (que incluirá o no los niveles mínimos negociados colectivamente).

Gráfico 1. Proporción de países con diferentes mecanismos de fijación del salario mínimo



Fuente: Proporciones estimadas por la OIT

Se puede observar que sólo el 10 por ciento de los países que se han dotado de un salario mínimo dependen exclusivamente de la negociación colectiva. En la práctica, muchos de ellos se cuentan entre los países europeos nórdicos. En otras zonas, Bélgica también estableció el salario mínimo nacional en el marco de un convenio colectivo intersectorial que fue adoptado luego por el Consejo Nacional del Trabajo.

- Más información sobre los salarios mínimos en los países nórdicos

Ninguno de los países nórdicos tiene un salario mínimo legal.

Dinamarca y Suecia utilizan los convenios colectivos como único mecanismo de fijación de los salarios mínimos, mientras que Finlandia, Islandia y Noruega también han comenzado a aplicar mecanismos de ampliación de las normas con el fin de incluir a todos los trabajadores a nivel de sector.

Los acuerdos en materia de salario mínimo suelen establecerse de forma diferenciada en función de la edad, de la ocupación o de la antigüedad. Los salarios más altos son objeto de negociaciones suplementarias a nivel de empresa. En Dinamarca y Suecia, los convenios colectivos son vinculantes sólo para las partes que los han suscrito. Este sistema rige para alrededor del 89 y el 84 por ciento de los trabajadores en Suecia y Dinamarca, respectivamente. En Noruega, a raíz de la ampliación de la Unión Europea en 2004, estas prácticas se complementaron con la ampliación del ámbito de aplicación de las

tasas salariales negociadas colectivamente a los sectores que acogieron a muchos trabajadores migrantes que procedían de los nuevos Estados Miembros. Aun así, la tasa de cobertura del salario mínimo es de sólo 67 por ciento. Por último, tanto en Finlandia como en Islandia, el ámbito de aplicación de los convenios colectivos es muy amplio, ya que abarca a alrededor del 90 por ciento de los trabajadores. Finlandia extiende ampliamente todos los convenios colectivos sectoriales cuya cobertura es superior al 50 por ciento de la fuerza de trabajo. En Islandia, los salarios negociados se aplican a todos los trabajadores que realizan trabajos de índole similar.

Fuentes: Eldring L. y K. Alsos (2012). *European Minimum Wage: A Nordic Outlook* (FAFO, Noruega), sección adaptada de las páginas 71-73 y 78; OIT: *Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva: ¿Estabilidad, erosión o declive?* Nota breve núm. 1 – Serie Relaciones Laborales y Negociación Colectiva, Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK), febrero de 2016.

La negociación colectiva puede proporcionar la protección prevista en las normas mínimas. Sin embargo, en la mayoría de los países, la cobertura de la negociación colectiva es insuficiente para dar una protección mínima a la amplia mayoría de los trabajadores (véase la *Nota breve núm. 1* citada más arriba). Por lo tanto, muchos países adoptan un salario mínimo legal, además de establecer niveles mínimos mediante la negociación colectiva.

Tal es el caso de Alemania, donde cerca del 60 por ciento de los trabajadores están comprendidos en convenios colectivos, y donde se adoptó un salario mínimo nacional en 2015. En Brasil, existen más de 40.000 contratos colectivos de trabajo que cubren a cerca de dos tercios de los trabajadores asalariados, y que se complementan con un salario mínimo nacional y varios salarios mínimos a nivel estatal establecidos por ley. En otros países se observan situaciones similares.

En general, los convenios colectivos pueden servir para fijar salarios mínimos, a condición de que éstos no sean inferiores a los niveles previstos en la legislación. Ello implica que cuando se fija un nuevo salario mínimo legal que rebasa el nivel básico negociado en algunos convenios colectivos, se tiene que aplicar el nuevo salario mínimo previsto por la ley.

En Francia, por ejemplo, se ha observado que cuando se ajusta el SMIC (salario mínimo interprofesional de crecimiento) en julio de cada año, las más de las veces excede los salarios mínimos establecidos por negociación, haciéndolos obsoletos. También en Croacia se ha observado que el salario mínimo legal excede con frecuencia el nivel de los salarios de base acordados colectivamente, en un proceso de interacción directa entre los dos sistemas⁵.

En otros casos, la tasa salarial mínima fijada por ley es tan baja que no se tiene en consideración a efectos de la negociación colectiva de los pisos salariales.

Más información sobre las actividades de la OIT en materia de negociación colectiva y relaciones laborales

3.3 Salarios mínimos fijados por ley

Como suele ocurrir en la literatura económica, la expresión “salario mínimo legal” se utiliza en esta *Guía* para designar a todas las remuneraciones establecidas mediante mecanismos de fijación de salarios mínimos distintos de la negociación de convenios colectivos. Pueden incluirse, por ejemplo, los salarios mínimos establecidos por decisión de una autoridad competente, de las comisiones o los consejos de salarios, o de los juzgados o tribunales

⁵ Grimshaw, Bosch y Rubery (2014). “Minimum wages and collective bargaining: What types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?” en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 52, núm. 3, páginas 470-498.

de trabajo. Esto difiere de la definición jurídica más restrictiva del término "legal", que hace referencia a los resultados de un proceso legislativo.

En los sistemas legales, la forma más frecuente de asegurar el desarrollo efectivo de los procesos de consulta y participación de los interlocutores sociales y los expertos independientes consiste en encomendarlos a instituciones tales como las comisiones de salarios tripartitas o bipartitas, los consejos de salarios u otros organismos que tengan competencias generales en asuntos económicos y sociales.

Sin embargo, también son posibles otras formas de consulta, como las comunicaciones escritas o la celebración por separado de consultas bilaterales especiales. Aunque la mayoría de las comisiones de salarios son sólo consultivas, algunos países les han conferido atribuciones para adoptar decisiones en sustitución de las autoridades competentes, como se hace en la República de Corea.

Como cuestión de principio, los interlocutores sociales deberían participar en un pie de igualdad. En los consejos o comisiones de salarios deberían participar las organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores.

Más información sobre los consejos de salarios, sean centralizados o descentralizados

La forma en que se fijan las tasas múltiples de salario mínimo varía de un país a otro. En algunos casos, los sistemas de salarios mínimos con tasas múltiples son reevaluados por una sola comisión a nivel nacional. En los casos en que el sistema es muy complejo, dicha tarea podría resultar difícil para una única comisión de fijación de salarios de alto nivel. Dicha comisión tendría, en principio, que entender las complejidades de cada ocupación, región y/o sector en el que se establece un salario mínimo.

En la práctica, sin embargo, los ajustes se efectúan aplicando un mismo porcentaje de aumento en toda la estructura del salario mínimo. Así, la aplicación de un porcentaje de incremento uniforme a todos los salarios mínimos cristaliza de manera lineal la relación entre los diferentes salarios mínimos. En consecuencia, al cabo de varios años, la estructura del salario mínimo ya no refleja adecuadamente las nuevas tendencias del mercado de trabajo o el desarrollo económico de los diferentes sectores de actividad.

En tales casos, sería por lo general más apropiado optar por un proceso más descentralizado, y coordinado en un nivel superior. Los salarios mínimos por sector y/u ocupación se establecerían con la participación activa de los interlocutores sociales, en un nivel descentralizado, pero bajo la coordinación general de una comisión tripartita de nivel nacional. Los reajustes específicos del salario mínimo se podrán determinar a continuación, sobre la base del conocimiento directo que tengan los interlocutores sociales acerca de las particularidades de un determinado sector, región y/u ocupación.

La Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 30), y la Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 89), indican explícitamente que se debería solicitar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores existentes que indiquen los nombres de las personas que recomienden para formar parte de los organismos de fijación de salarios, a fin de asegurar que los representantes dichas organizaciones gocen de la confianza de las personas cuyos intereses representan.

En el caso de los consejos de salarios sectoriales, es esencial asegurar la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores pertinentes. También habría que incluir a las mujeres entre los interlocutores sociales.

A continuación se dan algunos ejemplos de la forma en que se fijan los salarios mínimos en la práctica:

- Francia

El SMIC de Francia (salario mínimo interprofesional de crecimiento) se ajusta cada año el 1 de enero. Los ajustes sucesivos deben servir para eliminar las distorsiones a largo plazo entre los aumentos del salario mínimo y el aumento del nivel general de los salarios.

El SMIC se ajusta por Decreto del Consejo de Ministros, sobre la base de una recomendación de la Comisión Nacional de Negociación Colectiva (CNNC). Integran la CNNC un total de 18 representantes de los trabajadores y 18 representantes de los empleadores.

Desde 2008, la CNNC consulta a un grupo de expertos, cuyos cinco miembros son nombrados por el primer ministro para un período de cuatro años. Este grupo tiene las siguientes responsabilidades: reunirse con los interlocutores sociales y recoger sus puntos de vista sobre el nivel y la composición del salario mínimo; recopilar los estudios disponibles sobre los efectos del salario mínimo; lograr una comprensión más profunda de lo que se sabe acerca del salario mínimo en general y en Francia, en particular en relación con sus efectos en el empleo; y proponer nuevos estudios sobre aspectos menos conocidos o menos comprendidos de este tema.

La CNNC también puede recomendar – o no – la aplicación de un aumento adicional, o “empujoncito” (*coup de pouce*), basándose en sus análisis y tomando en consideración diversos factores económicos.

- Perú

En el Perú, la Constitución dispone que las remuneraciones mínimas deben ser reguladas por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores. En la práctica, la remuneración mínima vital es fijada por el Gobierno, sobre la base de una propuesta del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE, de carácter tripartito).

Desde 2007, el CNTPE es apoyado por la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos, órgano técnico que identifica los indicadores y criterios estadísticos que se utilizan en el ajuste del salario mínimo. Entre estos criterios, que fueron adoptados por la CNTPE, se incluyen la inflación subyacente proyectada y la productividad multifactorial. Para facilitar la aplicación del mecanismo de ajuste, el Ministerio produce informes técnicos.

Los criterios propuestos han sido aceptados por todas las partes con el fin de proteger el poder adquisitivo de los trabajadores que ganan el salario mínimo, y de garantizar que el incremento de los ingresos de las empresas como consecuencia del aumento de la eficiencia se traduzca en mejores salarios para los trabajadores que participan en el proceso de producción.

- Malasia

Malasia adoptó en 2013 un sistema de salarios mínimos que se aplica a todos los trabajadores, con excepción de las trabajadoras y los trabajadores domésticos. El sistema prevé dos tarifas diferentes: una tasa salarial para la península de Malasia, y otra para Sabah, Sarawak y el Territorio Federal de Labuan.

El gobierno toma la decisión final acerca de los niveles de salario mínimo basándose en las recomendaciones formuladas por el Consejo Consultivo Nacional de Salarios, y luego de celebrar consultas con las partes interesadas, en todo el país. El gobierno puede aprobar las recomendaciones del Consejo o devolverle las que le merecen reservas para que el Consejo formule nuevas recomendaciones. El Consejo ha propuesto una serie de criterios y una fórmula para guiar el ajuste de las tasas de salario mínimo.

El Consejo Consultivo Nacional de Salarios, órgano consultivo tripartito que también incluye a expertos técnicos, fue creado en virtud de la ley nacional sobre consultas en materia de salarios, de 2011. El Consejo tiene la obligación de reunirse por lo menos cuatro veces al año. Antes de formular sus recomendaciones, el Consejo debe *a)* celebrar consultas con el público sobre el nivel de las tasas salariales y el ámbito de cobertura, y *b)* recoger y analizar datos y llevar a cabo investigaciones sobre los salarios y los factores socioeconómicos, y difundir sus resultados. El Consejo también puede formular recomendaciones sobre la cobertura del salario mínimo y su no aplicación en determinados sectores o regiones, y otras cuestiones relativas a la aplicación.

Además de un presidente independiente, un vicepresidente y un funcionario público que actúa como secretario, el Consejo se compone de al menos cinco miembros en representación de los funcionarios públicos, al menos cinco miembros que representan a los trabajadores, al menos cinco miembros que representan a los empleadores y al menos otros cinco miembros.

Fuente: Portal sobre el salario mínimo en la dirección <http://minimumwages.mohr.gov.my/>.

- Sudáfrica

Una de las modalidades de fijación del salario mínimo en Sudáfrica se basa en la llamada "determinación sectorial".

La ley sobre condiciones básicas de empleo (BCEA) prevé la creación de la Comisión de Condiciones de Empleo, que desempeña una función central en la formulación de las determinaciones sectoriales y el asesoramiento al Ministro competente. Inicialmente, la Comisión constaba de cinco miembros, tres de los cuales (incluido el presidente) eran designados por el Gobierno, uno por las organizaciones empresariales y uno por las organizaciones de trabajadores. La composición se amplió posteriormente, al permitirse la participación de un suplente para los representantes de las organizaciones empresariales y los sindicatos, respectivamente. Los candidatos a formar parte de la Comisión deben ser aprobados por el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo, principal órgano oficial sudafricano de diálogo social; este Consejo debe ser consultado durante el desarrollo de las políticas laborales y económicas. Sin embargo, los candidatos a la Comisión de Condiciones de Empleo no participan en ella como "representantes" de los interlocutores sociales y no están subordinados a éstos, en el sentido de recibir mandatos y de rendir cuentas a sus representados. En otras palabras, la Comisión no es un órgano tripartito en el sentido estricto del término.

La ley BCEA describe con cierto detalle el procedimiento de elaboración de las determinaciones sectoriales. Según dicho procedimiento, el Ministerio de Trabajo de Sudáfrica debe divulgar públicamente el mandato pertinente, obtener opiniones por escrito del público en general, llevar a cabo una investigación y preparar un informe para su examen por la Comisión de Condiciones de Empleo. Esta Comisión analiza el informe y presenta recomendaciones al Ministro en relación con la determinación de que se trate. La citada ley también prevé que la Comisión celebre audiencias públicas. En la práctica, las audiencias son organizadas por el Ministerio en presencia de funcionarios del Gobierno, y a las mismas asisten a veces los miembros de la Comisión.

Fuente: Debbie Budlender: "The introduction of a minimum wage for domestic workers in South Africa", documento de trabajo de la OIT, Ginebra, 2016.

3.4 Expertos independientes y oficinas de estadística

Los expertos independientes

El Convenio núm. 131 también dispone que, cuando sea apropiado en función de la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, han de participar directamente en sus procesos personas de reconocida competencia que estén habilitadas para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa celebración de consultas exhaustivas con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén en conformidad con la legislación o la práctica nacionales.

Las oficinas de estadística

Además de los interlocutores sociales, también desempeñan un papel esencial los expertos independientes con conocimientos técnicos y las oficinas nacionales de estadística. Dado que la fijación de salarios mínimos debería basarse en datos fácticos y que su aplicación debería ser objeto de un estrecho seguimiento, los interlocutores sociales y los responsables políticos deberían recibir oportunamente los datos y análisis pertinentes de parte de la oficina nacional de estadística de su país.

Deberían dedicarse recursos suficientes a la recolección de estadísticas u otros datos pertinentes. La Recomendación núm. 135 considera que "en la medida en que lo permitan las circunstancias nacionales, se deberían destinar suficientes recursos para la compilación de los datos estadísticos y de otra naturaleza que sean necesarios para el estudio analítico de los factores económicos pertinentes", en especial los que están relacionados con los criterios que se deberían tener en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos.

El objetivo de los indicadores estadísticos no es, por supuesto, sustituir el diálogo social o la negociación, sino más bien facilitar un diálogo social bien fundamentado.