

Este documento analiza las formas en que la comunicación colectiva entre trabajadores y empresarios, que implica “facultades exclusivas para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados y sugerir propuestas colectivas que los representen”, aborda la cuestión de la diversidad de los trabajadores .

Al abordar la diversidad de los empleados con sus “facultades exclusivas para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados”, la comunicación colectiva del mercado laboral podría afrontar un reto particular, ya que las minorías diversas que no comparten intereses similares con el grupo mayoritario podrían quedar excluidas, o incluso si llegaran a formar parte del grupo principal, existe la posibilidad de que no puedan llevarse bien con la mayoría. Por lo tanto, en tales casos, la facultad exclusiva sólo funcionará de manera parcial, por lo que el poder de negociación en general quedaría reducido.

Además, lograr una unidad de propósito en un entorno laboral diverso para formular propuestas colectivas que representen a los trabajadores” es un reto porque la posible dificultad para coordinar opiniones es una consecuencia de la diversidad, es decir, los puntos de vista de las minorías diversas se verían menoscabados o ignorados. Además, cuanto más diverso es el personal, más importante es que exista una comunicación laboral previa a la comunicación entre los trabajadores y la dirección, ya que la comunicación laboral permite comprender el respectivo contexto o circunstancias como un paso preliminar para poder coordinar opiniones.