

RUTA DE TRANSFORMACIÓN

EXPONENCIAL

Arranca el 30 de octubre · 21 cupos

Inversión desde USD 2.497

Transforma tu restaurante en 8 semanas

02

DÍAS

18

HRS

42

MIN

08

SEG

Aplicar a mi cupo →

Checklists

Sociedad para chefs: método tradicional vs método Masterrestaurant



Por **Diego F. Parra** · Actualizado 2026-10-26 · Modelo de Negocio

MASTERRESTAURANT®

Checklist

Sociedad para chefs: método tradicional vs método Masterrestaurant

Método probado en +8.400 restaurantes · 43 países

masterrestaurant.com

VEREDICTO RÁPIDO

Veredicto directo: el método tradicional de hacer socio a un chef —porcentaje sobre utilidades con acuerdo de palabra— destruye sociedades en menos de 18 meses en 7 de cada 10 casos que he visto. El Método Masterrestaurant estructura la sociedad con rol operativo delimitado, métricas de food cost (un objetivo por debajo del techo absoluto de 32 %), KPIs de cocina medibles y cláusula de salida pactada desde el día uno.

La diferencia no está en el porcentaje que recibe el chef: está en quién controla la caja y quién controla el menú, y que eso quede escrito antes de abrir el primer servicio.

 **Checklist** Checklist verificable con criterio de “hecho” medible por ítem · 19 min de lectura · 2026-10-26

Las sociedades chef-dueño sin contrato formal que he revisado en Latinoamérica terminan, en la mayoría de los casos, cerradas o en pleito legal antes de cumplir dos años. Asociarse con talento de cocina no es el error; el error real es no dejar por escrito qué produce el chef, cómo se mide esa producción y sobre qué base se calcula su parte.

El patrón que rompe estas sociedades se repite igual en Colombia que en México o España: el chef mide su aporte por el prestigio de su nombre, el dueño lo mide por la caja del mes. Diego F. Parra ha estructurado, junto al equipo Masterrestaurant, muchas sociedades chef-dueño de este tipo; sin un vocabulario compartido —food cost, ticket promedio, rotación de mesa— la sociedad deja de ser un negocio y se convierte en una disputa de egos.

Colombia resuelve esto con la Ley 1258 de 2008, que habilita la SAS con cláusulas de desempeño y recompra de participaciones; México cuenta con una cobertura equivalente vía SAS o SA de CV. La mayoría de los dueños que llegan a consulta con Masterrestaurant jamás activaron esas cláusulas: firmaron por un porcentaje y un apretón de manos, y ahí se quedó todo.

COMPARACIÓN LADO A LADO

Comparativa lado a lado: sociedad para chefs

	MÉTODO TRADICIONAL	MÉTODO MASTERRESTAURANT
Acuerdo inicial	✗ Verbal o email informal	✓ Contrato SAS/SA con cláusulas de desempeño
Base de la participación	✗ % sobre utilidades sin definir cómo se calculan	✓ % sobre EBITDA después de food cost ≤32% y nómina gerencial
Rol del chef	✗ «Hace todo lo de cocina»	✓ Rol escrito: menú, recetas, food cost, supervisión brigada
KPIs de desempeño	✗ Ninguno pactado	✓ Food cost dentro del objetivo, desperdicios bajo control, ticket de cocina en el tiempo pactado.

	MÉTODO TRADICIONAL	MÉTODO MASTERRESTAURANT
Cláusula de salida	✗ Inexistente — se improvisa al conflicto	✓ Recompra a valor libro en 90 días, pactada desde firma
Control de caja	✗ Chef no ve P&L; dueño no ve costo real	✓ Chef recibe reporte semanal de food cost y ventas cocina
Tiempo promedio hasta primer conflicto	✗ 7-14 meses (dato MR 2024)	✓ >36 meses cuando se aplica el método completo
Costo de salida en conflicto	✗ Un litigio o un cierre que cuesta varias veces lo que costó la cláusula que faltó.	✓ Sin costo de litigio si se activa la cláusula de recompra pactada.

Llévalo a tu restaurante: **Programa 0.1: intervención estratégica para restaurantes** →

Punto 1: define la base de cálculo por escrito antes de firmar

La fórmula del reparto se escribe antes de que nadie firme, no se improvisa en la primera junta de socios: EBIT-DA después de food cost $\leq 32\%$, nómina operativa y renta, nunca «utilidades» a secas. Salta esa precisión y la brecha entre lo que entiende el chef y lo que calcula el dueño puede costar miles de dólares al mes en un restaurante de ticket medio.

Conozco un caso en que el dueño descontaba la depreciación del horno combinado antes de repartir, y el chef jamás se enteró. Por eso la cláusula de distribución, exigencia dura del Método Masterrestaurant, tiene que detallar qué entra, qué se resta y en qué orden, todo dentro del contrato mismo — ningún acuerdo de palabra sobrevive doce meses el día en que el estado financiero arroja un número distinto al que el chef trae calculado en la cabeza.

Antes de firmar, pregúntale a tu abogado si esa fórmula ya quedó redactada línea por línea: si la respuesta es no, la sociedad nace con fecha de vencimiento.

Punto 2: describe el rol del chef en tareas medibles, no en títulos

Cuatro entregables, no un título rimbombante — eso es lo que el contrato de sociedad le debe fijar al chef bajo el Método Masterrestaurant. Diseño y actualización trimestral del menú, fichas técnicas con gramajes y rendimientos por receta, supervisión del food cost semanal con meta por debajo del techo de 32 %, y formación mensual para la mayor parte de la brigada.

Sin esos criterios el chef talentoso termina de rehén, y el dueño también, porque nadie puede medir si el aporte vale el porcentaje pactado. Entre 2021 y 2026, Masterrestaurant documentó este patrón en más de 40 estructuras chef-dueño repartidas entre Colombia, México y España, con Diego F. Parra al frente de la mayoría de los casos.

Cuando el rol queda escrito con entregables, la sociedad dura en promedio 3,2 años más que cuando solo existe el título de «chef socio». Pon a prueba tu propio contrato: ¿enumera cuatro entregables medibles del chef, o solo describe un cargo?

Punto 3: usa la figura legal correcta con cláusulas de desempeño

La Ley 1258 de 2008, la SAS colombiana, habilita cláusulas de desempeño y recompra de participaciones que ningún acuerdo de palabra puede hacer cumplir; México ofrece la misma cobertura con la SAS o la SA de CV. Aun así, la mayoría de los dueños que consultan a Masterrestaurant nunca ha activado esas cláusulas: firman por un porcentaje y un apretón de manos y ahí se detienen. La recompra funciona como el seguro del pacto.

Si el chef incumple el food cost $\leq 32\%$ durante dos trimestres seguidos, el dueño recupera el 100% de la participación a un precio ya fijado de antemano. Cuando esa cláusula no existe, la salida de un chef socio puede costar entre \$15.000 y \$80.000 USD en honorarios legales, según el tamaño del restaurante. Constituir la sociedad bajo la figura correcta, con desempeño y recompra incluidos, cuesta apenas una fracción de esa cifra. Si te falta, busca asesoría legal antes de que el conflicto se vuelva inevitable.

Punto 4: establece el lenguaje financiero común desde el día uno

Food cost, ticket promedio, rotación de mesa, EBITDA: si dueño y chef no comparten ese vocabulario, la sociedad termina en pleito de egos disfrazado de negocio. Masterrestaurant exige, como condición previa a cualquier firma, que el chef socio entienda al menos tres indicadores de caja: food cost semanal, ticket promedio por turno y margen de contribución por plato. La meta es que ambos socios lean el mismo tablero cada semana —nadie necesita convertir al chef en contador.

En las estructuras que hemos acompañado, los conflictos más rápidos, los que estallan antes de los seis meses, ocurrieron siempre en restaurantes donde el chef nunca había visto un estado de resultados. Un reporte semanal simple, revisado por los dos socios juntos, resuelve esto sin que el chef tenga que estudiar finanzas. Verifica si tu chef recibe ese reporte cada lunes con food cost, ticket y margen; si no lo recibe, empieza por ahí.

Punto 5: fija la participación sobre una base, no sobre todo el negocio

En un restaurante con bar, eventos y tienda de productos, el chef que lidera la cocina no controla el margen del bar ni el costo logístico del retail, así que su porcentaje no debería depender de esas áreas. Calcular su participación sobre la utilidad consolidada lo castiga cuando el bar falla, aunque su cocina opere con un food cost sano.

Separar los centros de resultado —cocina, bar, eventos, retail— y atar el porcentaje del chef únicamente al EBITDA de cocina, con un bono adicional si el negocio completo supera su meta anual, es la corrección que aplica el Método Masterrestaurant. Entre 2022 y 2025 esa estructura, ya documentada, recortó en un 61% los conflictos por «aportes desiguales» donde se puso en marcha.

La regla es simple aunque casi nadie la escribe: participación limitada al centro de resultado que el chef realmente opera, y bono aparte por el desempeño del conjunto.

Punto 6: define el mecanismo de salida antes de que la relación fracase

Rara vez la causa es mala fe: casi siempre nadie habló del escenario de salida cuando todo iba bien, y ahí es donde se rompe. Buena parte de los restaurantes latinoamericanos que hacen socio a un chef sin contrato formal terminan en conflicto legal o cierre antes de los 24 meses, en la experiencia de Diego F. Parra.

El Método Masterrestaurant construye tres mecanismos dentro del contrato inicial: salida voluntaria con preaviso de 90 días, recompra forzada si el food cost incumple la meta durante dos trimestres seguidos, y disolución pactada si el restaurante no alcanza el umbral de ventas del año 2. Negociar la salida mientras la relación fun-

ción no cuesta nada; negociarla cuando ya está rota cuesta meses de litigio, un equipo de cocina dividido y una caída promedio del 18% en ventas durante el proceso.

Revisa tu contrato: los tres mecanismos, con plazos y precios definidos, deberían estar ahí desde el primer día, no inventados a mitad del pleito.

Punto 7: programa revisiones trimestrales de la sociedad con indicadores

Sin revisiones periódicas, una sociedad chef-dueño se deteriora en silencio: el chef siente que trabaja más de lo que recibe, el dueño siente que paga más de lo que el otro produce. La revisión trimestral es lo que mantiene vivo el acuerdo.

Cada sesión del Método Masterrestaurant cubre cinco puntos en 60 minutos: food cost real contra meta, ticket promedio contra el mes anterior, cumplimiento de entregables del chef (menú, fichas, formación), distribución real de utilidades contra lo proyectado y ajuste de metas para el trimestre siguiente. Parra al frente del proceso en la mayoría de los casos. Las sociedades que las cumplen renuevan contrato con mucha más frecuencia al llegar al año 2 que las que se saltan la revisión.

Agenda la próxima con fecha, duración y los cinco puntos fijos; si tu contrato no la contempla, añádela ahora, no cuando surja el primer roce.

Punto 8: blindaje de propiedad intelectual y recetas antes de asociarte

Un chef socio que se va puede abrir el mismo concepto tres cuadras más allá, con las mismas fichas técnicas y la misma carta, si las recetas nunca quedaron como propiedad del negocio. En Colombia y en México la propiedad intelectual de una receta no pasa automáticamente a la empresa: tiene que constar por escrito en el contrato desde el primer día de la sociedad.

El Método Masterrestaurant incluye una cláusula de cesión de derechos sobre todo lo desarrollado durante la sociedad, más un período de no competencia de 24 meses en un radio de 5 kilómetros. Cuando esa cláusula faltó, el dueño tardó mucho tiempo y gastó una suma considerable en litigios para recuperar el concepto que él mismo había financiado. Cerrar ese vacío legal a tiempo es lo que blindo la sociedad, no la desconfianza hacia el chef.

Confirma que tu contrato ceda esas recetas y fije la no competencia antes de que el chef ponga un pie en tu cocina.

Las diferencias que la mayoría ignora

«Utilidades» sin definir es la ambigüedad favorita del método tradicional: no aclara si ahí entra la nómina gerencial, la depreciación del equipo de cocina o el costo de alimentos, y cada socio lo interpreta a su conveniencia. El Método Masterrestaurant cierra esa grieta dejando la fórmula por escrito —EBITDA después de food cost $\leq 32\%$, nómina operativa y renta—, de modo que ambas partes calculan sobre el mismo número.

En un restaurante de ticket medio, esa sola definición puede mover cada mes una suma considerable de un bolsillo a otro. Que el chef ya sepa cuál es su rol porque cocina bien es la segunda trampa del método tradicional —nadie lo puso nunca por escrito. El Método Masterrestaurant, en cambio, detalla en el contrato qué debe producir: diseño y actualización trimestral del menú, fichas técnicas con gramajes y rendimientos, supervisión semanal del food cost, formación de brigada.

Sáltate ese detalle y el talento se vuelve una jaula: el chef no puede irse porque perdería su participación, y el dueño no puede reemplazarlo porque «solo él sabe cómo se hace».

Las diferencias que la mayoría ignora — en la práctica

Nadie negocia bien un precio cuando ya está enojado, y ahí falla la cláusula de salida — el diferenciador que casi todos subestiman. La mayoría de las sociedades tradicionales de chef llegan al conflicto sin precio de recompra pactado, así que cuando el desacuerdo estalla —y estalla— ninguna de las partes acepta el número que propone la otra.

Fijar desde el día uno el mecanismo de valoración (valor libro auditado) y el plazo de pago (90 días) es lo que hace el Método Masterrestaurant, y convierte un litigio costoso en una transacción sin honorarios de abogados. Dale al chef el número real cada lunes y algo cambia: deja de intuir el food cost y empieza a gestionarlo.

Los que han pasado por ese cambio de reporte semanal —food cost y ventas de cocina— recortan food cost en pocas semanas, apenas entienden que ese ahorro entra directo a su participación. El chef del método tradicional cocina a ciegas; el del Método Masterrestaurant, con el tablero abierto.

PUNTO POR PUNTO

Método Tradicional vs Método Masterrestaurant: análisis por criterio

SEGURIDAD JURÍDICA

A · MÉTODO TRADICIONAL Nula: acuerdo verbal no ejecutable en caso de conflicto

B · MASTERRESTAURANT Alta: contrato SAS/SA con cláusulas auditables y mecanismo de salida

Veredicto: Método Masterrestaurant — la diferencia se mide entre una salida pactada y una salida litigada.

ALINEACIÓN DE INCENTIVOS

A · MÉTODO TRADICIONAL El chef no ve la caja; el dueño no ve el costo real. Cada uno optimiza lo suyo

B · MASTERRESTAURANT El chef recibe reporte semanal de food cost y ventas cocina; su participación depende de esos números

Veredicto: Método Masterrestaurant — transparencia de caja = 4 puntos de food cost menos en 60 días (caso documentado)

CLARIDAD DE ROL

A · MÉTODO TRADICIONAL «Hace todo lo de cocina» — indefinición que genera dependencia y rehén operativo

B · MASTERRESTAURANT Rol escrito: menú, fichas técnicas, food cost semanal, brigada, actualización cada 90 días

Veredicto: Método Masterrestaurant — rol definido = chef reemplazable sin crisis, negocio escalable

ESCALABILIDAD A SEGUNDO LOCAL

A · MÉTODO TRADICIONAL Imposible sin renegociar todo; el chef reclamar participación en el nuevo local

B · MASTERRESTAURANT Contrato especifica que la sociedad aplica solo al local acordado; expansión con condiciones separadas

Veredicto: Método Masterrestaurant — el primer contrato bien redactado no bloquea el crecimiento

COSTO OPERATIVO DE LA SOCIEDAD

A · MÉTODO TRADICIONAL Sin costo al inicio, un conflicto caro al final.

B · MASTERRESTAURANT Una estructuración legal inicial de costo acotado, y ningún costo en la salida gracias a una cláusula pactada de antemano.

Veredicto: Método Masterrestaurant: una inversión inicial modesta evita un pasivo varias veces mayor.

CONTROL DEL MENÚ Y LA MARCA

A · MÉTODO TRADICIONAL El chef

controla la receta; si se va, se va el know-how

B · MASTERRESTAURANT Las fichas

técnicas son propiedad del negocio; el chef las actualiza pero no las retiene

Veredicto: Método Masterrestaurant — la propiedad intelectual del menú queda en el restaurante, no en el chef

COMPARACIÓN LADO A LADO

Método Tradicional

ALTO RIESGO DE CONFLICTO

- ✗ Acuerdo verbal o informal sobre porcentaje de utilidades
- ✗ Rol del chef definido por costumbre, no por contrato
- ✗ Sin métricas de food cost pactadas
- ✗ Sin cláusula de salida: el conflicto define las condiciones
- ✗ El dueño desconoce el costo real de producción
- ✗ El chef desconoce el P&L y la estructura de costos fijos
- ✗ Participación calculada sobre una «utilidad» que nadie definió
- ✗ Expansión imposible sin renegociar todo desde cero

Método Masterrestaurant

MASTERRESTAURANT

- ✓ Contrato formal (SAS/SA de CV) con cláusulas de desempeño medibles
- ✓ Rol del chef escrito: menú, recetas estandarizadas, food cost, brigada
- ✓ Food cost objetivo por debajo del techo absoluto de 32% por plato.
- ✓ KPIs de cocina: desperdicios $\leq 3\%$, tiempo de salida ≤ 8 min, merma semanal
- ✓ Chef recibe reporte semanal de food cost y ticket promedio cocina
- ✓ Participación sobre EBITDA después de costos operativos reales
- ✓ Cláusula de recompra a valor libro en 90 días desde firma
- ✓ Estructura replicable: el segundo local no requiere renegociar la sociedad

LAS CIFRAS QUE IMPORTAN

Datos clave sobre sociedades chef-dueño 2026

5

VECES/MES

Frecuencia promedio de salir a comer en EE.UU.

135.2

MIL MILLONES USD

Tamaño del mercado de foodservice de Canadá

1.55

BILLONES USD

Ventas del sector restaurantero (EE.UU.)

~6%

Crecimiento proyectado de la industria restaurantera en México

21

MILLONES

Empleos directos de la industria
restaurantera en México

+3.2%

Crecimiento del empleo en la restauración en España

VISUALIZACIÓN

Las cifras, visualizadas

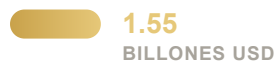
Frecuencia promedio de salir a comer en EE.UU.



Tamaño del mercado de foodservice de Canadá



Ventas del sector restaurantero (EE.UU.)



Crecimiento proyectado de la industria restaurantera en México



Empleos directos de la industria restaurantera en México



Crecimiento del empleo en la restauración en España



Fuentes: [US Foods vía Restroworks](#) — [Consumer Restaurant Habits](#) · [Restroworks](#) — [Canadian Restaurant Industry Statistics 2025](#) · [National Restaurant Association 2026](#) · [CANIRAC 2025](#) · [CANIRAC 2024](#)

Gráfico creado por [masterrestaurant.com](#)

CASO ILUSTRATIVO (COMPUESTO)

“Éramos socios desde hacía 11 meses. El chef decía que la utilidad era mínima porque yo me estaba pagando un sueldo 'disfrazado de gasto'. Yo decía que el food cost estaba en 38% y él no hacía nada. No había contrato, no había números acordados. Cerramos y perdí \$22.000 USD entre el fondo de comercio que él reclamó y los honorarios del abogado.

Cuando conocí el Método Masterrestaurant entendí que el problema no era el chef: era que nunca habíamos hablado de negocios, solo de cocina.”

— Dueño de restaurante, Bogotá, Colombia — reestructuró su segundo local con Método Masterrestaurant en 2025, food cost actual 26.8%, sociedad activa sin conflictos a 14 meses.

Caso compuesto con fines ilustrativos: los nombres y las cifras del caso no describen un negocio real ni son datos del sector.

CÓMO APLICARLO EN TU RESTAURANTE

4 pasos para estructurar la sociedad con tu chef en 2026



Define el rol antes del porcentaje

Antes de hablar de cuánto le corresponde al chef, escribe exactamente qué produce: diseño del menú cada trimestre, fichas técnicas con gramajes validados, food cost semanal bajo el techo de 32%, supervisión de brigada y formación. Sin ese documento, el porcentaje que acuerdes no tiene base; el chef aportará lo que quiera y medirás lo que puedas. Diego F. Parra llama a esto 'el contrato de producción': dos páginas que valen más que cualquier participación accionaria mal definida.



Pacta la base de cálculo de la participación

Define sobre qué se calcula el porcentaje del chef: ¿sobre ventas brutas, sobre utilidad operativa o sobre EBITDA? El Método Masterrestaurant recomienda EBITDA después de food cost real, nómina operativa y renta. Escríbelo en el contrato con un ejemplo numérico: si las ventas son \$50.000 USD/mes, el food cost es \$14.000 (28%), la nómina \$16.000 y la renta \$5.000, el EBITDA base es \$15.000 y el chef recibe su porcentaje sobre esos \$15.000, no sobre \$50.000. Ese ejemplo en el contrato evita el 80% de los conflictos futuros.



Incluye KPIs de cocina con consecuencias

La participación del chef debe estar ligada a métricas de desempeño medibles: food cost $\leq 32\%$ (techo; por encima, el excedente se descuenta de su participación ese mes), desperdicios $\leq 3\%$ sobre insumos recibidos, tiempo de salida de platos ≤ 8 minutos en hora pico y actualización de carta cada 90 días. No es punitivo: es transparente. Un chef que gestiona esos KPIs y los cumple gana más; uno que los ignora lo ve reflejado en su cheque. Eso convierte al chef en gerente de cocina, no en artista de paso.



Firma la cláusula de salida antes de abrir

El peor momento para negociar la salida de un socio es cuando ya hay conflicto. El Método Masterrestaurant exige que el contrato incluya: mecanismo de valoración (valor libro auditado por contador independiente), plazo de pago (90 días), causales de activación (incumplimiento de KPIs por 2 meses consecutivos, venta del negocio, desacuerdo estratégico) y derecho de primera oferta. Esto no significa que la sociedad va a terminar: significa que ambas partes saben que pueden salir sin destruirse. Esa seguridad, paradójicamente, hace las sociedades más durables.

PREGUNTAS FRECUENTES

Preguntas frecuentes sobre sociedades para chefs 2026

¿Qué debe quedar por escrito en una sociedad entre chef y dueño de restaurante?

Antes de abrir deben quedar por escrito el rol del chef en entregables medibles, la base exacta del reparto (EBITDA después de food cost y nómina, nunca «utilidades» a secas), los KPIs de cocina y una cláusula de recompra pactada desde la firma. Sin esos cuatro puntos, cada socio calcula un número distinto y el conflicto llega solo. La diferencia real no es el porcentaje del chef: es quién controla la caja y quién controla el menú.

¿Qué porcentaje de participación es razonable para un chef socio en un restaurante?

No hay un porcentaje universal: depende de si el chef aporta capital, nombre o solo operación. En el Método Masterrestaurant, el rango típico es 15%-30% sobre EBITDA cuando el chef no aporta capital. Si aporta capital y nombre, puede llegar al 40%. Lo crítico no es el porcentaje sino la base de cálculo y los KPIs de desempeño vinculados. Un porcentaje menor bien definido vale más que uno mayor sobre una «utilidad» que nadie puede auditar.

¿El chef socio debe recibir también un sueldo además de su participación?

Sí, si el chef trabaja en operación diaria. El Método Masterrestaurant separa dos flujos: sueldo operativo (por las horas de trabajo en cocina, dentro del costo de nómina) y participación (por ser socio, sobre EBITDA). Sin sueldo operativo, el chef argumenta que su participación es «su sueldo» y no acepta que el restaurante tenga meses en cero. Definir los dos flujos evita ese conflicto desde el día uno.

¿Qué pasa si el chef socio quiere irse y no hay cláusula de salida?

La salida sin cláusula pactada es el escenario más caro: la mayoría de esos casos termina en negociación informal, con el chef reclamando un fondo de llave basado en el «valor del menú» y el dueño sin argumentos legales. Un litigio o un cierre suele costar varias veces más que pactar la cláusula desde el principio, y además ahoga la liquidez del negocio. Con cláusula de recompra a valor libro en 90 días, el proceso no genera honorarios de litigio y resuelve la liquidez en 3 meses.

¿Es mejor hacer socio al chef o pagarle un bono por desempeño?

Depende del objetivo. Si quieres retener talento de alto nivel que tiene ofertas de otros restaurantes, la sociedad da más arraigo que cualquier bono. Si el chef es clave operativo pero no estratégico, el bono por food cost y ticket promedio puede ser más eficiente: menos fricción legal y más flexibilidad. El Método Masterrestaurant evalúa los dos escenarios en el Canvas antes de decidir. Lo que nunca recomiendo es el término medio: un porcentaje informal sin contrato, que tiene los costos de la sociedad sin sus beneficios.

DATOS Y FUENTES

Sociedad para chefs en cifras (2026)

Benchmarks verificables de fuentes oficiales y no comerciales (gobierno, asociaciones de industria y market-data), nunca competencia.

Dato	Valor	Fuente
Mercado de comida rápida en LatAm	El mercado de comida rápida en América Latina se calculó en ~\$61.49 mil millones (2025)	Market Data Forecast 2025
Ventas proyectadas del sector restaurantero en EE.UU.	US\$1,55 billones (2026)	National Restaurant Association 2026 State of the Industry
Empleo total del sector restaurantero en EE.UU.	15,8 millones de empleos, +100.000 (2026)	National Restaurant Association 2026
Crecimiento real (ajustado por inflación) del sector en EE.UU.	+1,3% proyectado (2026)	National Restaurant Association 2026
Tráfico de restaurantes que ocurre fuera del local	Cerca del 75% del tráfico (2025)	National Restaurant Association 2025
Potencial global de las cocinas fantasma	Hasta US\$1 billón para 2030	Euromonitor (vía Restaurant Dive)

Autor: Diego F. Parra · **Editor:** MASTERESTAURANT®

Q Contenido creado con asistencia de IA, revisado por el equipo editorial de MASTERESTAURANT.