

UN PLAN INJUSTO DE ONE FAIR WAGE

RWC-CTR, agosto, 2020

Con mucho trompeteo, el grupo One Fair Wage ('Un Salario Justo,' OFW), en colaboración con cincuenta dueños de restaurantes de Nueva York — incluso los capitalistas ultra-ricos como David Chang y Danny Meyer¹— ha recientemente develado una propuesta para un así-llamado “Plan de Reapertura Segura y Justa” para la industria de restaurantes, presentado en forma de carta al gobernador de Nueva York, Andrew Cuomo.

OFW es un proyecto del ROC-United (Restaurant Opportunities Center - United), un así llamado centro de “trabajadores” que está **mayormente financiado por instituciones del capital grande como la Fundación Ford**. Trabajadores de restaurante tienen muy poca voz en la financiación y la dirección de ROC-United.

La meta escrita de OFW es que todos trabajadores reciban el salario mínimo, acabando el salario sub-mínimo para trabajadores propinados, representado el primer pilar del plan de reapertura. *“One Fair Wage es una coalición nacional, campaña, y organización, buscando levantar a*

¹ Danny Meyer, uno de los autores del plan, es el fundador de Shake Shack (275 ubicaciones mundiales) y el fundador y CEO del Union Square Hospitality Group (USHG), que incluye 18 restaurantes. El valor neto estimado de Danny Meyer son unos \$400 millones. Doce de los restaurantes USGH recibieron entre \$11,4 millones y \$27 millones en prestamos PPP durante la pandemia. Meyer pudo contar los restaurantes afiliados como negocios separados, para que podrían contar como “negocios pequeños”, elegibles a recibir los prestamos. Meyer ha intentado implementar esquemas anti-trabajador en el pasado, prominentemente cuando acabo la propina en sus restaurantes en 2015, reclamando que aumentaría los salarios de sus trabajadores BOH El resultado fue un incremento rápido en cambio de personal para trabajadores FOH a base de los ingresos perdidos con la implementación del plan. Trabajadores BOH solo recibieron aumentos de salario nominales. Los resultados de esquemas para ‘aumentar’ salarios sin quitar un penique del bolsillo del jefe han universalmente fracasados. La póliza de Meyer fue revocado este mes pasado.

*millones de trabajadores propinados y de salario sub-mínimo nacionalmente de la pobreza, requiriendo a empleadores a pagar el salario mínimo completo con propinas justas, no-discriminatorias encima.”*²

Este “Plan de Reapertura Segura y Justa” es representante de la estrategia que promueve OFW para salvar a la industria, a través de lo que llaman empleo de “alto camino”, al centro de cual hay un quid pro quo, en que los dueños de restaurante harán la transición a pagar el salario mínimo a todos sus empleados, a cambio de que el estado permita que se compartan las propinas con todos los trabajadores en el restaurante. Las leyes estatales de Nueva York actualmente solo permiten compartir propinas entre trabajadores *front-of-house* (FOH), con los salarios completos de los trabajadores *back-of-house* (BOH) pagados por el dueño del restaurante.

Los **cuatro pilares del plan OFW** son lo siguiente:

1. Eliminación del salario sub-mínimo para trabajadores propinados en el estado de Nueva York.
2. Un cambio a la ley estatal de Nueva York para permitir el repartimiento de propinas con BOH.
3. Relieve de impuestos de nómina de salarios para “restaurantes en apuros.”
4. Establecimiento de una tarifa de reapertura segura del 5% que pueden cobrar los restaurantes.

La propuesta reclama la implementación de estos cuatro elementos simultáneamente: “*muchos empleadores de restaurantes en Nueva York están preparados a implementar un salario mínimo completo si el compartimiento de salarios sea permitido—conjuntamente con una tarifa de recuperación, y relieve modesto de impuestos solo aplicable a salarios incrementados.*”³

La perspectiva que forma la base de este plan es que los trabajadores de restaurante y los dueños tienen los mismos intereses. En efecto, el eslogan que promueve OFW para popularizar su propuesta lee: “*Dueños de restaurantes y trabajadores de Nueva York - unidos juntos.*”⁴ **Por supuesto, los dueños y trabajadores no tienen intereses en común, y la unidad entre trabajadores y dueños solo puede significar los trabajadores sometándose a los dueños.**

Si están implementados, los cuatro puntos del plan OFW serían un enorme regalo a los dueños de restaurante y un golpe terrible a trabajadores de restaurante. La esencia del plan es que a

² <<https://onefairwage.com/about/>>

³ <<https://gothamist.com/food/restaurant-industry-leaders-propose-safe-just-reopening-plan>>.

⁴ <<https://twitter.com/onefairwage/status/1291505683976855552>>.

cambio de pagar el salario mínimo, los dueños de restaurante recibirán relieves de impuestos, la fruta caída de la tarifa del 5%, y un cambio a la ley para permitir que una sección de los trabajadores pague a otra sección de trabajadores.

Mientras el RWC-CTR comparte la meta de acabar el sistema de propina y el salario submínimo con OFW, este plan no es la manera de cumplir esta meta: va a enriquecer a los dueños de restaurantes y directamente pone la carga de aumentar los ingresos de los trabajadores BOH encima de los trabajadores FOH.

El modelo de pruebas

Nosotros analicemos el plan OFW usando el modelo de un restaurante pequeño de alta cocina hipotético. El modelo, como se esperaba, enseñó cómo el plan OFW enriquecería a los dueños substancialmente mientras que baje los salarios de todos los trabajadores FOH. Aunque éramos sospechosos del plan OFW desde el principio, **hasta nosotros fuimos sorprendidos por el grado al que beneficiaron los dueños al detrimento de sus trabajadores.**⁵

⁵En realidad, nuestro modelo **subestima** el beneficio para dueños de restaurantes, porque no incluimos el punto de “relieve de impuestos” de la propuesta, porque este elemento fue demasiado vago para aprobar con números. Aunque la sustancia del elemento de relieve de impuestos es difícil de discernir, lo que es claro es que es **intencionado para los dueños**, no los trabajadores. Por un lado, el plan propone “*relieve de impuestos para restaurantes en apuros*”. Si fuera para trabajadores, debería haber sido para **trabajadores** (no los dueños) en **todos los restaurantes** (no solamente los que están en apuros). La campaña de OFW sinvergüenza explica la lógica que sirve como base de su punto de “relieve de impuestos” en su *Roadmap to Reimagining Restaurants* de mayo, 2020:

“Subsidios de Impuestos. Ciudades y estados pueden apoyar a restaurantes traicionando a cualquiera de los modelos descritos arriba, y especialmente a Un Salario Justo, con relieves de impuestos mientras que hacen esta transición importante. Relieve de impuestos pueden ser implementados de varias maneras:

- (1) Permitir que los restaurantes mantengan sus niveles corrientes de impuestos de nómina de salarios aunque incrementen los salarios de sus empleados.*
- (2) Anular impuestos de franquicia, o otros impuestos de negocio o de operación mientras hacen la transición a Un Salario Justo.*
- (3) Proveer propietarios con relieve de impuestos que pueden pasar a restaurantes en forma de control de rentas mientras que hacen la transición a Un Salario Justo.”*

Porque no podíamos calcular los impuestos de gastos de nómina propuestas por el plan, tampoco incluimos los impuestos de gastos de nómina pagados por los trabajadores. La inclusión de estos elementos solamente reforzaría nuestras conclusiones. Vea OFW y RAISE, *Roadmap to Reimagine Restaurants*, 2020, p. 24, <<https://www.highroadrestaurants.org/wp-content/uploads/2020/06/RoadmapToReimagineRestaurants.pdf>>.

El modelo experimental puso los parámetros siguientes para nuestro restaurante hipotético de “alto camino”:

- El restaurante tiene **diez mesas** (8 mesas y un bar con diez sillas, el equivalente de 2 mesas)
- El restaurante está abierto entre las 5 pm - 11 pm, para **6 horas**, mientras los turnos son desde las 4 pm - 12 am, o de **8 horas**.
- El turno por mesa es 2 horas por promedio, así que hay 3 cambios de mesa por turno por mesa. El cheque promedio es de \$150 por mesa, así que las **ventas totales por mesa por turno son \$4.500** (=\$150 x 10 mesas x 3 cambios).
- Suponiendo que las propinas promedias son el 20% de ingresos, entonces las **propinas totales por turno son \$900**.

Sobre mano de obra, el restaurante tiene **11 trabajadores** (6 propinados, 5 no-propinados), pagados de acuerdo con lo siguiente:

<i>Posición</i>	<i>Propinados(Sí/No)</i>	<i>Salario por hora</i>	
1. Bartender	Sí	\$10,00	} Trabajadores propinados (FOH)
2. Mesero	Sí	\$10,00	
3. Busser	Sí	\$10,00	
4. Barback	Sí	\$10,00	
5. Food runner	Sí	\$10,00	
6. Host	Sí	\$15,00	
7. Lavaplatos	No	\$15,00	} Trabajadores no-propinados (BOH)
8. Cocinero de Linea	No	\$18,00	
9. Cocinero de Linea	No	\$18,00	
10. Cocinero: preparación	No	\$18,00	
11. Cocinero de postre	No	\$18,00	

Con la excepción del Host, los trabajadores propinados ganan el salario sub-mínimo de \$10/hora. El Host gana el salario mínimo de la ciudad de Nueva York de los \$15/hora, para compensar por la parte relativamente pequeña de las propinas que recibe. Con la excepción del lavaplatos, que gana el salario mínimo (típico en muchos restaurantes), los trabajadores BOH no-propinados ganan \$18/hora para compensar por no ser propinados.

La **factura total de mano de obra por turno** es lo siguiente:

BOH: cocineros (\$576) + lavaplatos (\$120)	\$596 +
FOH: bartender, mesero, busser, barback, food runner (\$400) + host (\$120)	\$520
	= \$1,216

El sistema viejo

Miremos más de cerca el pago de los trabajadores en nuestro restaurante hipotético. Para determinar la distribución de propinas entre los trabajadores de FOH, apliquemos un **sistema ponderado con 5 puntos** en total, que viene del sistema de distribución de propinas en el restaurante de un miembro de RWC-CTR.

“FRONT OF HOUSE” – SITUACIÓN INICIAL

<i>Posición</i>	<i>Puntos</i>	<i>Propinas</i>	<i>Salario/Hora</i>	<i>Salario/Turno</i>	<i>Pago total/turno</i>	<i>Ingresos totales/año*</i>
Bartender	1,4	\$252,00	\$10,00	\$80,00	\$332,00	\$86.320,00
Mesero	1	\$180,00	\$10,00	\$80,00	\$260,00	\$67.600,00
Busser	0,70	\$126,00	\$10,00	\$80,00	\$206,00	\$53.560,00
Barback	0,70	\$126,00	\$10,00	\$80,00	\$206,00	\$53.560,00
Food runner	0,70	\$126,00	\$10,00	\$80,00	\$206,00	\$53.560,00
Host	0,50	\$90,00	\$15,00	\$120,00	\$210,00	\$54.600,00
	5	\$900,00		\$520,00	\$1.420,00	\$369.200,00

**Todas las figuras por año están calculadas con una semana de trabajo de 40 horas/semana sin vacaciones*

El pago para los trabajadores BOH es lo siguiente:

BACK OF HOUSE – SITUACIÓN INICIAL

<i>Posición</i>	<i>Puntos</i>	<i>Propinas</i>	<i>Salario/Hora</i>	<i>Salario/turno</i>	<i>Ingresos totales/año</i>
Cocinero de Linea	0	\$0,00	\$18,00	\$144,00	\$37.440,00
Cocinero de Linea	0	\$0,00	\$18,00	\$144,00	\$37.440,00
Preparación	0	\$0,00	\$18,00	\$144,00	\$37.440,00
Cocinero; Postre	0	\$0,00	\$18,00	\$144,00	\$37.440,00
Lavaplatos	0	\$0,00	\$15,00	\$120,00	\$31.200,00
	0	\$0,00		\$696,00	\$180.960,00

Como es claro comparando las dos gráficas, nuestro restaurante hipotético refleja el alto grado de estratificación de ingresos en el sector, particularmente cuando compara FOH y BOH, con

ingresos totales por año oscilando desde \$86.320 para el bartender, y hasta \$31,200 para el lavaplatos. El plan de OFW, y el futuro sindicato que el RWC-CTR trabaja para establecer, enfrentarían al problema in maneras muy distintas.⁶

El sistema OFW

¿Cómo ha cambiado la situación cuando implementamos el plan OFW (tarifa de 5%, repartimiento de propinas por todo el restaurante, final del salario sub-mínimo)?

En lo que sigue, presumimos (generosamente) que el cliente pone propina en su cheque total, incluyendo la tarifa del 5%. Desde la adición de la tarifa quiere decir que los **ingresos por turno han incrementado por \$225**, del \$4,500 al \$4,725, esto quiere decir que las **propinas también han incrementado**, de \$900/turno a **\$945/turno**.

Para cumplir con el plan de OFW, hemos extendido el repartimiento de propinas a los trabajadores BOH, añadiendo 3 puntos a la distribución, así que ahora tenemos una **distribución ponderada de 8 puntos** (FOH, 5 puntos; BOH, 3 puntos). Primero, miremos como acaban los trabajadores FOH bajo el nuevo sistema:

‘FRONT OF HOUSE’ – SISTEMA OFW

<i>Posición</i>	<i>Puntos</i>	<i>Propinas</i>	<i>Salario/Hora</i>	<i>Salario/Turno</i>	<i>Pago total/Turno</i>	<i>Ingresos/año</i>	<i>Cambio/Turno</i>	<i>Cambio/año</i>
Bartender	1,4	\$165,38	\$15,00	\$120,00	\$285,38	\$74.198,80	-\$46,62	-\$12.121.20
Mesero	1,00	\$118,12	\$15,00	\$120,00	\$238,12	\$61.911,20	-\$21,88	-\$5.688.80
Busser	0,70	\$82,69	\$15,00	\$120,00	\$202,69	\$52.699,40	-\$3,31	-\$860,60
Barback	0,70	\$82,69	\$15,00	\$120,00	\$202,69	\$52.699,40	-\$3,31	-\$860,60
Food runner	0,70	\$82,69	\$15,00	\$120,00	\$202,69	\$52.699,40	-\$3,31	-\$860,60
Host	0,50	\$59,06	\$15,00	\$120,00	\$179,06	\$46.556,25	-\$30,94	-\$8.044,40
	5,00	\$590,63		\$720,00	\$1.310,63	\$340.763.80	-\$109,37	-\$28.436.20

Hay dos cosas notables aquí.

Primero, el plan OFW ha **reducido los ingresos de todos los trabajadores FOH**, aunque, con la excepción del Host, todos los trabajadores FOH han recibido un incremento de salario. Las Propinas han disminuido desde \$900 a \$590,63, es decir, una pérdida de **\$80.436,20 por año**. No es una cantidad trivial, ¡especialmente considerando que nuestro restaurante hipotético es enano, con solo un trabajador en cada posición FOH!

⁶ Una de las metas del RWC-CTR es la abolición de la jerarquía de salarios por raza y por sexo en los restaurantes. <<https://restaurantworkerscouncil.org/2020/07/14/struggleagainstracism/>>.

Segundo, nota que la **factura total por turno para** trabajadores FOH ha incrementado por **\$200**, del \$520 al \$720, o \$52.000 por año. **Sin embargo, la pérdida de propinas (\$80.436,20) es much más grande que el incremento de salarios (\$52.000)**. Esto suma a una **perdida neta tremenda para trabajadores FOH**, individualmente y colectivamente. La pérdida colectiva neta para trabajadores es \$109,37 por turno, **\$28.436,20 por año**.

Ahora, miremos la situación de trabajadores bajo el plan OFW. Primero, deberíamos notar que ahora que los trabajadores BOH están recibiendo propinas, el dueño del restaurante ya no tiene que pagar los cocineros \$18/hora. Y faltando un sindicato, los cocineros no pueden defender su viejo salario. Los cocineros ahora reciben el salario mínimo de \$15/hora, como todos los trabajadores propinados. **Ahora hay un salario mínimo uniforme a través del restaurante.**

'BACK OF HOUSE' – SISTEMA OFW

<i>Posición</i>	<i>Puntos</i>	<i>Propinas</i>	<i>Salario/Hora</i>	<i>Salario/turno</i>	<i>Ingresos/Turno</i>	<i>Ingresos/Año</i>	<i>Cambio/Turno</i>	<i>Cambio/año</i>
Line cook	0,80	\$94,50	\$15,00	\$120,00	\$214,50	\$55.770,00	\$70,50	\$18.330,00
Line cook	0,80	\$94,50	\$15,00	\$120,00	\$214,50	\$55.770,00	\$70,50	\$18.330,00
Prep cook	0,60	\$70,88	\$15,00	\$120,00	\$190,87	\$49.626,20	\$46,87	\$12.186,20
Dessert cook	0,60	\$70,88	\$15,00	\$120,00	\$190,87	\$49.626,20	\$46,87	\$12.186,20
Dishwasher	0,20	\$23,63	\$15,00	\$120,00	\$143,63	\$37.343,80	\$23,63	\$6.143,80
	3,00	\$354,38		\$600,00	\$954,37	\$248.136,20	\$258,37	\$67.177,50

Ahora podemos evaluar por completo el plan OFW.

Primero, mientras vimos que el dueño tiene que pagar \$200 más por turno a los trabajadores FOH, la factura de los trabajadores *BOH* ha caído por \$96 por turno. Entonces, **el dueño tiene que pagar \$104 extra en costos laborales por turno**, que suma a **\$27,040 por año**. Esto quiere decir que el corte de salarios a los BOH ha ayudado cubrir el costo del incremento de salarios para los FOH. ¿Pero ha realmente venido el resto de los \$27.040 del dueño?

¡No, no viene del dueño! Recuerda la tarifa de 5% que **trae \$225 extra por turno**, que suma a **\$58,500 extra por año**. **Este influjo de dinero fácilmente podría haber cubierto los costos de los trabajadores FOH — cubriendo lo que el corte de salarios a los BOH no cubre**. En nuestro ejemplo, porque el incremento de salarios FOH suma a \$27.040, **¡el dueño puede llevar el \$31,460 que sobra al bolsillo!** ¡Nuestro restaurantero debe agradecerle mucho a OFW por este regalo!

El plan OFW incluye muchas partes móviles: salarios más altos para los FOH y más bajos para los BOH; una transferencia de propinas de FOH a BOH; ventas más altas y propinas totales

marginalmente más grandes... pero esta complejidad es una máscara para un esquema en que una parte de la fuerza laboral paga a la otra y el dueño gana. Podemos resumir esta **estafa** que ROC-United y sus amigos restauranteros ricos⁷ están intentando perpetrar sobre los trabajadores como sigue:

- **Trabajadores FOH:** Sin la tarifa, el sistema nuevo de compartimiento de propinas causaría un declino de propinas para los FOH de \$900 a \$562,50, una **perdida de \$337,50 por turno, o \$87.750 por año**. Es cierto que la tarifa añade el equivalente de un miserable 1% de las ventas originales a las propinas totales, y los FOH gana \$28.13 por turno de estas propinas adicionales - **¡Unas ganancias de 3,12% contra un declino de propinas del 37,5%! Los \$16,87 por turno que sobran de las propinas de la tarifa están transferidas a los trabajadores BOH, sumando a una transferencia neta de \$354,37 por turno, o \$92.136,20 por año**. Si contamos el incremento compensador de \$200 de la factura de salarios FOH (\$52,000 por año), nos deja una **transferencia neta por año de trabajadores FOH de \$40.136,20**. Si ponemos a un lado las transferencias nuevas de la tarifa (\$11.700 por año), esto representa una **perdida neta de \$28.436,20 anualmente** comparado a lo que ganaban los trabajadores FOH bajo el viejo sistema.
- **Trabajadores BOH:** La transferencia de propinas de \$354.37 por turno (= \$92,136,20 por año) de los trabajadores FOH es la ganancia de lo mismo de parte de los trabajadores BOH. Pero esto está contrarrestada **por una disminución de los salarios totales de los BOH por 13,79%**, de \$696 a \$600 - una pérdida de \$96 por turno. La ganancia neta colectiva para los trabajadores BOH es \$258,37, o \$67.176,20 por año, **todo pagado por sus compañeros trabajadores**. Los trabajadores FOH han esencialmente dado a los BOH un incremento de salarios por lo cual el dueño no ha contribuido ni siquiera un centavo.
- **El dueño:** El dueño gana **\$225 extra por turno, o \$58.500 por año**, de lo cual **\$27,040**, o el 46.22% cubre incrementos de costos laborales, dejando **\$31.460 por año**, o el **53,78% de la tarifa, en el bolsillo del dueño** (¡Y recuerda! Nuestro modelo **no incluyó el relieve de impuestos de gastos de nómina** para capitalistas de restaurantes que es una parte integral del plan OFW).

⁷*“El 26 de enero, la fundación Ford y ROC-United patrocinaron una discusión sobre el nuevo libro de Jayamaran [Cofundador de ROC-United] sobre qué se puede hacer para mejorar las condiciones de trabajo en los restaurantes Americanos. El evento presentó figuras prominentes in la industria de restaurantes incluyendo restaurantero Danny Meyer, y chef y Juez do Top Chef Tom Colicchio, que están tomando el “camino alto” en proveer salarios justos, buenas condiciones de trabajo, y oportunidades”*

<<https://www.fordfoundation.org/the-latest/ford-live-events/forked-celebrating-a-new-standard-for-american-dining/>>.

En el análisis final, cuando uno intenta ayudar a los dueños, ¡El único “plan seguro y justo” es forzar a los trabajadores a pagarles unos a otros! Y eso es precisamente como funciona esta *esquema fraudulenta: UNA PARTE DE LA FUERZA LABORAL PAGA A LA OTRA, mientras EL DUEÑO GANA AÚN MAS.*

CONCLUSIONES

En lugar de tener al dueño usando sus ganancias para pagar los incrementos de salario para los trabajadores BOH, **¡El plan OFW tendría a los FOH pagando ese incremento!** Es muy fuerte que OFW, que nota que los trabajadores propinados son promedio los trabajadores de restaurante peores pagados, **promovería un plan que baja los salarios de trabajadores propinados aún mas.** De hecho, lo que propone OFW es un **ataque frontal contra precisamente los trabajadores de restaurante que se más arriesgan por contratar COVID-19.** ¿Porque deberían los bussers indocumentados, que se arriesgan la vida todos los días solo para sobrevivir, ser forzados a pagar los cocineros de su propio bolsillo?

ROC-United esta apoyado por algunas de las personals más ricas de nuestra sociedad. El plan de reapertura de OFW es un plan para enriquecer aun más los dueños que nos explotan día tras día. No nos sorprende que - dado a la falta de mano de obra organizada en el sector de restaurantes – son los mismos dueños que explotan nuestros labores que se han convertido en los supuestos campeones del cambio “progresivo” en la industria. Pero no deberíamos ser engañados por su muestra de generosidad. Despise de todo, **podrían dar la tarifa entera a los trabajadores sin perder ni un solo dólar,** pero en lugar han decidido beneficiar de nuestra miseria.

El timo OFW severamente ilustra porque nosotros del RWC-CTR decimos que los centros de “trabajadores” solo existen para desorganizar a la clase obrera y sembrar la confusion en nuestras filas a través de la promoción de una “colaboración” imaginaria entre los obreros y el capital.⁸

El único camino adelante para trabajadores de restaurante es construir un **sindicato democrático e independiente** que junta a todos los trabajadores de restaurantes; documentados y indocumentados, BOH y FOH. Este sindicato será **financiado** y **liderado** por sis miembros trabajadores. Esto es porque nosotros del RWC-CTR entendemos que solo podemos conquistar nuevos terrenos a través de nuestra **actividad independiente organizada,** tomados por nuestra propia iniciativa.

⁸ See <<https://restaurantworkerscouncil.org/2020/07/06/thepathforward-elcaminoadelante/>>.

Este sindicato luchará para **acabar con el sistema de propina**, que resulta en pago inconsistente y el acoso y abuso de los trabajadores de parte de clientes y de los jefes. Bajo la bandera del eslogan de **“por un trabajo igual, un salario igual,”** el futuro sindicato negociará incrementos de salarios para las partes peores pagadas del restaurante y – como en cualquier otro sector de la economía – **esos incrementos de pago vendrán del bolsillo de los dueños.**

ROC-United esta intentando hacer trueques con nuestros intereses sin consultarnos. La propuesta OFW viste un ataque contra nosotros en las palabras finas de “progreso” y “unidad. Cualquiera vez que los dueños de restaurantes están satisfechos, cualquiera vez que sonríen y nos llaman “familia”, cualquiera vez que intentan escribir nuestros planes de batalla por nosotros, tenemos que ser vigilantes y exponer el **robo** que está en marcha. Es una ilusión peligrosa imaginar que los intereses de los trabajadores y los dueños son los mismos. Al eslogan lamebotas de OFW, *“Dueños de restaurantes y trabajadores de Nueva York – unidos juntos,”* nosotros respondemos con levantar eslóganes nuestros, que adelantan nuestras metas independientes como trabajadores:

¡Trabajadores de Restaurantes! ¡Tenemos que ejercer nuestro poder contra los dueños a través de nuestra unidad y nuestro poder!

¡Abajo con la colaboración trabajador-empleador!

¡MÁS FUERTES JUNTOS!