

# COMUNIDAD VALENCIANA

## “Queremos tener mil habitaciones más en 5 años”

**ENTREVISTA JOSÉ HERNÁNDEZ** Director general de RH Hoteles / La cadena de Benidorm quiere incorporar nuevos establecimientos para aumentar un 51% sus plazas.

K.Ferrero. Alicante

RH Hoteles, grupo benidormí de la familia Hernández, tiene 1.925 habitaciones repartidas entre dieciséis hoteles y dos edificios de apartamentos, y la intención de crecer en un millar de habitaciones para aumentar su volumen de negocio.

“Deseamos continuar creciendo y sería deseable que dentro de cinco años pudiéramos contar con mil habitaciones más, tanto en la Comunidad Valenciana como en otros destinos, pero eso dependerá de las oportunidades que surjan y de las circunstancias que se den en nuestro entorno, tanto económicas como de estabilidad”, explica el director general y fundador, José Hernández.

En 2018, RH Hoteles facturó 64 millones de euros, un 13% más que en 2017, gracias a la compra del RH Ifach de cuatro estrellas en Calpe, en el que invirtió veinte millones. Este año prevé facturar 66 millones, según sus previsiones. El grupo, enmarcado en el segmento de costa, es el tercero de la Comunidad Valenciana por número de habitaciones y por facturación, según la empresa.

El sector hotelero vive un momento de cambios por la incertidumbre que lleva a algunos a vender, y una economía saneada, que permite a otros comprar. RH Hoteles, con la segunda generación de la familia incorporada, se enmarca en estos últimos. “Nuestro grupo apenas distribuye dividendos, lo que nos permite aplicar los resultados a nuevas adquisiciones”, afirma su director. También está dispuesto a asumir nuevos retos y saltar del segmento de costa al urbano. “Nos gustaría entrar en ciudad como gestores, preferiblemente, pero no descartamos ninguna opción” y, aunque prefieren España, se muestran dispuestos “a estudiar cualquier opción que se presente”. Fuera de la autonomía ya gestionó un hotel en Mallorca.

### La historia

El origen de RH Hoteles se remonta a 1983 cuando José Hernández funda RestHotel, hoy matriz del grupo, junto a



José Hernández, director general de RH Hoteles.

otro socio que salió en 1990. Juntos alquilan el hotel Canfali, un palacete de 40 habitaciones que acaba de ser reconvertido en gastro-hotel tras invertir 1,9 millones.

En 1996 asume la marca RH Hoteles y dos años después incorpora nuevos establecimientos en gestión y en propiedad porque “surgieron oportunidades que nos parecían interesantes, pero no tenemos inconveniente en crecer en gestión o en arrendamiento”, explica José Hernández.

En esa década también aumenta la categoría de algunos hoteles. En la actualidad, de los 18 establecimientos, once son en propiedad y siete en

“Nos gustaría entrar en hoteles de ciudad como gestores, pero no descartamos ninguna opción”

El grupo apenas distribuye dividendos, lo que nos permite aplicar los resultados a nuevas adquisiciones”

régimen de arrendamiento, y la mayoría son cuatro estrellas o cuatro estrellas superior. Benidorm concentra el mayor número, con cinco hoteles y un edificio de apartamentos; seguida de Gandía, en Valencia, donde cuenta con cuatro establecimientos; Peñíscola, con tres; Vinarós, con dos hoteles y un edificio de apartamentos; y Calpe, donde tiene un hotel.

De media en la última década el grupo ha invertido tres millones al año en mejoras de instalaciones, calidad del producto o formación. El 56% de su clientela es nacional y un 28% británica. El grupo emplea a 1.100 personas en temporada alta y 750 en baja.

### El ‘brexit’ y la competencia amenazan al sector

El director general de RH Hoteles, José Hernández, considera al Brexit la principal amenaza del sector porque “afecta al segundo cliente más importante para la empresa y el entorno” y se desconoce cómo lo hará “al poder adquisitivo de la libra esterlina”; que será la consecuencia más relevante para el turismo. Existe el riesgo de que el viajero

británico tenga que buscar “destinos más baratos” que “precisamente ahora han emergido”. El empresario hotelero plantea la oportunidad de atraer a turistas de otros países, como “italianos y franceses, que están muy cerca y vienen poco”. La competencia desleal, la recuperación de Turquía, Túnez o Egipto, el conflicto político en Cataluña, o el

incremento de plazas hoteleras en destinos como Grecia, Bulgaria y Croacia serían otras de las amenazas, dice Hernández. Y todo, después de la subida de tarifas hoteleras que se ha producido en Benidorm, entre 2015 y 2018. “Si la demanda se estanca o baja nos veremos obligados a ser más moderados en los precios”, admite este empresario.

RECURSOS & HUMANOS

Anabel Morraja

## Empezamos con la misma desigualdad

Empezamos el año 2019 como acabamos el dieciocho: siendo uno de los países con más desigualdad por renta de la Unión Europea. Algo que corrobora la Comisión Europea y el último informe del Estado de la Pobreza en España, donde también se indica que una parte importante de la población pobre está constituida por personas españolas, adultas, con nivel educativo medio o alto y, además, con trabajo. La causa principal: la precariedad del mercado de trabajo español.

A pesar de que se ha producido una mejora en el empleo, la recuperación está siendo peor porque esta crisis ha sido más profunda, más larga y, sobre todo, ha tenido un impacto muy mayor sobre el empleo, lo que se traduce en una mayor desigualdad. El coeficiente Gini –ideado por un estadista italiano del mismo nombre– es una herramienta que mide la igualdad a partir del nivel de concentración de ingresos entre los habitantes de una región en un periodo determinado. Es un número entre el 0 y 1, significando cero la perfecta igualdad y a medida que aumenta la desigualdad el coeficiente se acerca al valor uno. Según este coeficiente, desde 2004 España ha iniciado un retroceso en términos de igualdad, pasando de 0,33 a 0,36. Esta vez, en comparación con otras recesiones, el Gini no está mejorando al mismo ritmo, y en eso tiene mucho que ver la globalización, la uberización y la tecnología en general. Otros factores son: el elevado desempleo de larga duración, la división del mercado de trabajo entre fijos y temporales y entre los que han mantenido el empleo y los que no. Por otra parte, los nuevos contratados perciben salarios más bajos que los que retuvieron su puesto en la crisis y los empleados de baja cualificación estarían trabajando menos horas. Esta peor evolución del Gini cuenta

### Antes de la crisis, si alguien recuperaba el empleo, recuperaba también el nivel de vida

también con la gente que cobra el desempleo, los que han vuelto al hogar paterno y los que, aunque se incorporan a un nuevo trabajo, solo obtienen una retribución ligeramente superior a la del desempleo. Antes de la crisis, cuando alguien recuperaba su trabajo, recuperaba también el nivel de vida que tenía antes, ahora los contratos a tiempo parcial provocan que muchas personas sigan siendo pobres a pesar de tener un empleo. Se trata de los “trabajadores pobres”, categoría análoga a los “working poor” estadounidenses surgidos a finales de los años 80; algo paradójico, ya que siempre se ha considerado el empleo como el principal escudo frente a la pobreza y la exclusión social.

Soluciones: Los expertos coinciden en la necesidad urgente de reducir la dualización del mercado laboral entre fijos y temporales y frenar la utilización abusiva y fraudulenta de la contratación temporal y parcial; mejorar los servicios públicos de empleo y diseñar programas más eficaces y mejor definidos para los desempleados de larga duración; también que las ayudas a las personas estrictamente supeditadas a la búsqueda activa de empleo. La previsibilidad legal también ayudaría: si una empresa que de buena fe necesita despedir a un trabajador debe poder hacerlo en un tiempo razonable y previsible. Si los procesos de regulación de empleo son demasiados largos, o las empresas no saben a qué consecuencias se exponen, la contratación se realiza preferiblemente con contratos temporales. La gestión de las empresas es otro factor determinante ya que con la misma normativa, las tasas de temporalidad difieren dentro de un mismo sector. Algunas empresas innovan, crean un entorno productivo participativo, poco jerarquizado y generan puestos estables. Otras, sin embargo, compiten con empleo precario, bajos salarios y baja productividad. Acabar 2019 mejor, en términos de precariedad, no sería tan difícil, bastaría el cumplimiento de la ley en aspectos concretos. Por ejemplo, que los puestos fijos no sean cubiertos por temporales.

Socia de Keyexecutive