

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL

03756-2017

C.E.I.T.E. SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución y Articulado del Convenio Colectivo de las SOCIEDADES DE POZOS DE RIEGO AGRÍCOLAS, Código 12000915011978

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para las SOCIEDADES DE POZOS DE RIEGO AGRÍCOLAS de la provincia de Castellón, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 22 de julio de 2017, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía Sostenible. Sectores Productivos, Comercio y Trabajo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 28 de julio de 2017

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO, José Vicente Andrés Peñarroja.

CONVENIO COLECTIVO DE SOCIEDADES DE POZOS DE RIEGO AGRÍCOLAS

CAPÍTULO I.- OBJETIVO, AMBITO, VINCULACION

Artículo 1.- Objetivo

El presente convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales de trabajo entre las Sociedades de Pozos de Riego Agrícolas, empresas similares y sus empleados.

Artículo 2.- Ambito Funcional

El presente convenio afecta y será de aplicación al personal que preste sus servicios en la captación, elevación, conducción y/o distribución de aguas para riegos agrícolas en Sociedades de Riego Agrícolas y empresas similares.

Artículo 3.- Ambito Territorial

Este convenio se aplicará a todas las Sociedades de Pozos de Riego Agrícolas y empresas similares que se encuentren en la provincia de Castellón durante la vigencia del mismo, y las que en el futuro se pudieran establecer y que cumplan lo establecido en el párrafo anterior.

Artículo 4.- Ambito Personal

El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios, sea cual sea su naturaleza, en las Sociedades o empresas mencionadas en el artículo anterior.

Artículo 5.- Vinculación

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad, sin que la alegación de su ignorancia sirva de excusa para su cumplimiento.

Artículo 6.- Vigencia, duración y denuncia.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de que sus efectos económicos, se retrotraigan al día 1 de Enero de 2017.

La duración del presente convenio, será de cuatro años y finalizará el 31.12.2020.

La denuncia del convenio deberá efectuarse, por una de las partes firmantes, con dos meses de antelación a su finalización.

En caso de no denunciarse, se considerará prorrogado automáticamente por plazos anuales, en el texto que esté en vigor en ese momento, incrementándose los conceptos económicos de acuerdo con el IPC del año anterior.

De acuerdo con la última reforma sobre la negociación colectiva, en el supuesto de que transcurra un plazo de catorce meses sin alcanzarse un acuerdo, ambas partes se comprometen a someter sus discrepancias a un arbitraje.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.- Organización

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, con arreglo a la legislación vigente.

Artículo 8.- Contratos

Se podrán utilizar las modalidades contractuales previstas en el Estatuto de los Trabajadores, si bien dadas las peculiaridades del sector, se pactan las siguientes especialidades en los contratos a tiempo parcial, así

-Se pacta la realización de horas complementarias, pudiendo llegar al 60% de la jornada pactada,

Como causa válida para la celebración de contratos por obra, se definen como obras con sustantividad propia, las siguientes:

La atención a una situación de demanda excepcional de riego por motivos climáticos, tales como vientos de poniente, o aplicación de algún tipo de producto en el riego en un segmento horario especial.

Los trabajos de limpieza de las balsas de distribución.

Los trabajos de modificación del sistema de riego por pasar al riego por goteo.

En los contratos eventuales por acumulación de tareas, exceso de pedidos o por causa productivas, se podrán realizar por un período máximo de 13 meses en un plazo de 18.

Artículo 9.- Período de Prueba

En lo referido al período de prueba, se estará a lo dispuesto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 10.- Principios Generales

Los trabajadores afectados por el presente convenio, de acuerdo con las funciones que desarrollan y con las definiciones que se especifican, serán clasificados en categorías profesionales

Artículo 11.- Clasificación por categorías

1.- Maquinista: Es la persona encargada de las tareas de apertura y suspensión de los suministros de agua. Realizará la conexión y desconexión eléctrica y mecánica de los pozos y el mantenimiento de las instalaciones.

2.- Celador: Es la persona encargada de la vigilancia y control del buen funcionamiento de las labores de riego y del tiempo empleado en las mismas. Vigila el buen estado de las acequias y regueros, y del seguimiento, conducción y canalización del agua. Pone en marcha y para el motor cuando la empresa lo requiere.

3.- Trabajador de Riego Localizado: Es la persona encargada de la puesta en marcha, parada y lectura de los contadores, mantenimiento y buen funcionamiento de las instalaciones de riego, abonado y demás tratamientos que se efectúan en los cultivos a través de los distintos sistemas de riego localizado.

4.- Personal fijo discontinuo: Son trabajadores que efectúan de modo intermitente o cíclico trabajos en las empresas y que, pese a su trabajo de carácter normal y permanente, éste no se realiza en todos los días laborables del año.

Los días que trabajan están considerados como días en activo. Estos trabajadores están obligados a presentarse en sus puestos de trabajo cuando sean avisados con 24 horas de antelación como mínimo.

Todos los trabajadores que hayan realizado o realicen al menos tres temporadas consecutivas en la misma empresa, adquirirán la condición de fijos discontinuos, siendo su jornada computada anualmente.

5.- Labores varias

El personal afectado por este convenio colectivo, maquinistas y celadores, asumen el compromiso de efectuar, además de sus tareas labores de riego.

Artículo 12.- Celadores y Maquinistas fijos que cobran todo el año

a) percibirán todo el año las retribuciones que por su categoría les corresponde según el presente convenio colectivo, incrementadas por las mejoras o aumentos a que cada trabajador tenga derecho. Debido a que no es adecuado fijar una jornada diaria, ni un horario determinado por las características especiales de los trabajos que para el riego o drenaje de las tierras se realizan, se establece el cómputo de las horas de trabajo considerándose como normales las 1800 horas trabajadas en caja ejercicio. Y se tendrán como extraordinarias las que excedan de esta cifra que se abonarán según el anexo I y II. Para facilitar el cómputo de las horas anuales, las empresas o entidades que no tengan un sistema mejor, quedan obligadas a confeccionar, por duplicado un parte semanal o ficha individual de las horas trabajadas por cada trabajador, donde firmará el trabajador y la empresa. Estos trabajadores quedan obligados a estar presentes en los puestos de trabajo siempre que se les avise con veinticuatro horas de antelación, empezando a contar las horas de trabajo desde que se les obliga a estar presentes, pudiendo disponer libremente de su tiempo en los días que no sean necesarios.

b) Para los trabajadores a que se refiere el apartado a) de este artículo, se establece otro cómputo de horas de trabajo considerando como normales a la semana las primeras 39 horas y 45 minutos, salvo que exista alguna fiesta laboral, que entonces la cuantía sería menor. Las que excedan de esta cifra se abonarán con el recargo correspondiente.

c) Las entidades y sus trabajadores que estén rigiéndose por las normas del apartado a) y quieran acogerse a las del apartado b), tendrá que ser acordado por la Comisión Mixta del convenio, siendo obligatorio el acuerdo que se adopte.

Artículo 13.- Celadores y Maquinistas fijos que hasta la fecha han venido cobrando por horas y días de trabajo.

Se seguirá el mismo sistema de pago por día u horas de trabajo, si bien cobrarán basándose en el salario real las primeras 39 horas y 45 minutos y con el recargo correspondiente las restantes, salvo lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores para el período nocturno y en su defecto la parte proporcional.

CAPITULO IV

Artículo 14.- Jornada

La jornada de trabajo, será de 1800 horas para todos los ejercicios en que este convenio esté en vigor. Debido a las características especiales del sector, no es necesario establecer una jornada diaria de trabajo. Se estará a lo dispuesto en el art. 34 del ET.

Las empresas o sociedades afectadas por el presente convenio, estarán obligadas a redactar, por duplicado, un parte quincenal de las horas trabajadas por cada trabajador firmado por el trabajador y por la empresa.

Cuando las empresas recaben los servicios de un trabajador y éste se encontrara en el lugar de trabajo y a disposición de ésta para realizarlo y por causas externas a su voluntad, no pudiera realizarlo, o cuando los trabajos no cubran la jornada ordinaria deberán de abonarle la cantidad correspondiente como si de jornada completa se tratase.

Artículo 15.- Horas extraordinarias y estructurales

Dadas las peculiaridades del sector, se pacta la realización de horas extraordinarias estructurales, considerando como tales las necesarias por trabajos imprevistos, períodos condicionados por elementos climatológicos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de esa actividad. Tendrán la condición de horas extraordinarias todas las que sobrepasen la jornada anual pactada. Estas horas se abonarán según las cantidades establecidas en el anexo I y II.

Artículo 16.- Vacaciones

Los trabajadores disfrutarán durante los ejercicios en que tenga vigencia este convenio de unas vacaciones de 30 días naturales, no sustituibles por compensación económica. Todo ello sin perjuicio de las condiciones mas beneficiosas.

CAPITULO V

REGIMEN ECONOMICO

Artículo 17.- Salarios

El salario mínimo de los trabajadores afectados por el presente convenio, es el que figura en la tabla salarial que se incluye como anexo. Dicho salario se entiende por la prestación de servicios a jornada completa. Las tablas salariales han sufrido la unificación del salario base y el plus de convenio, estos importes serán de aplicación para el ejercicio de 2017 y suponen un aumento de un 3,60% sobre las tablas de 2016. Para los ejercicios siguientes (2018, 2019 y 2020), dichos salarios, tendrán un incremento de un 3,90% en cada ejercicio sobre los conceptos salariales del ejercicio anterior.

Todos los trabajadores, que perciban un salario diferente al reflejado en las tablas, se les aplicará el incremento reflejado en el párrafo anterior (3,6% para el 2017 y el 3,9% para cada uno de los años 2018, 2019 y 2020) sobre el salario base, plus convenio y "antigüedad consolidada", o, "ad personam".

El salario se abonará en la forma y con la periodicidad que establece la legislación vigente: en todo caso se respetarán los usos y costumbres de cada sociedad.

Artículo 18.- Plus de trabajo nocturno

Cuando se averie un motor o se quede seco el pozo, y se tenga la necesidad de trabajar entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, el trabajador percibirá un plus de 15 euros por cada jornada nocturna de 7,50 horas, o a prorrata si no completa dicha jornada. Todo ello siempre que sea por indicación expresa de la empresa.

Artículo 19.- Gratificaciones

1.- Se percibirán tres gratificaciones extraordinarias al año que se harán efectivas en los meses de Julio, Octubre y Diciembre, cuya cuantía bruta viene reflejada en las tablas del anexo.

En cuanto a la fecha de abono, se estará a lo siguiente:

La de Julio se abonará el día 15 de Julio o el día hábil anterior.

La de Octubre se abonará el día 1 de Octubre o el día hábil anterior

La de Diciembre se abonará el día 20 de Diciembre o el día hábil anterior.

2.- Premio por jubilación.- Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán por una sola vez al personal que solicite la jubilación un importe de 500 euros como gratificación por los servicios prestados. Será requisito para este percibo que lleve una antigüedad de cinco años y además percibirá un importe de 85 euros por cada año que haya prestado sus servicios de forma continuada. El personal que preste sus servicios en régimen de tiempo parcial, percibirá los mismos importes, si bien se abonarán proporcionalmente a la jornada de trabajo que realice.

La jubilación es obligatoria al cumplimiento del trabajador de los 65 años. El trabajador que al cumplir dicha edad no reúna los requisitos mínimos para acceder a la pensión de jubilación, podrá continuar en activo hasta el momento en que se cubra dicho período, siendo en dicho momento obligatoria su jubilación.

Artículo 20.- Antigüedad

Se acuerda que a partir de la firma del presente convenio, no se generarán aumentos por este concepto no devengándose ningún bienio nuevo, si bien la cifra que se percibe actualmente, quedará consolidada en la cifra que tenga cada trabajador a la fecha inicial de vigencia del presente convenio.

Las cifras que se perciben actualmente pasarán a denominarse "ad personam" o antigüedad consolidada, cuando se detalle este concepto en la nómina, cuando se abone de forma conjunta con el salario convenio, no se detallará este concepto. El importe correspondiente a la antigüedad sufrirá el mismo aumento que el salario convenio.

CAPITULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 21.- Salud y Seguridad

Serán de inexcusable cumplimiento las normas dictadas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como las posteriores que puedan promulgarse.

Con independencia de lo anterior la Asociación del sector, con la colaboración de los Delegados Sindicales y la Federación de FICA UGT, podrán ampliar y acomodar las normas vigentes para ofrecer mejores condiciones a su personal.

Artículo 22.- Riesgos Laborales

En materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

CAPITULO VII

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 23 Licencias.

Todos los trabajadores al servicio de las empresas afectadas por este convenio, tendrán derecho al disfrute de licencias, avisando con la mayor antelación posible y con arreglo a las normas vigentes y en especial a lo previsto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Estas ausencias, deberán de justificarse documentalmente si lo solicita la empresa.

En el tema de excedencias, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 24 Graduación de las faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en leves, graves y muy graves, según la importancia de las mismas.

Faltas leves

- 1.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio.
- 2.- La no realización sin causa justificada de 4 horas de trabajo semanales

Faltas graves.-

- 1.- No comunicar en la forma debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social.
- 2.- La negligencia o dejadez en el trabajo, siempre que no comporte daños.
- 3.- La imprudencia en el trabajo, si implica riesgo de accidente para algún trabajador o peligro de avería para las instalaciones se considerará como muy grave.

Faltas muy Graves

- 1.- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad en el trabajo.
- 2.- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 3.- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 4.- La transgresión de la buena fé contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 5.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 6.- La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo o pone en riesgo la integridad de los otros trabajadores, o los equipos de la empresa.

Artículo 25.- Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones según lo establecido en el presente convenio.

Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves, se tendrán que comunicar por escrito al trabajador afectado.

Las sanciones máximas que se podrán imponer, serán las siguientes:

Faltas leves: amonestación por escrito o suspensión de empleo de uno a tres días.

Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Artículo 26.- Prescripción de las faltas

Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los tres años, salvo en materia de Seguridad Social.

Respecto de los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir del momento en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO IX**DERECHOS SINDICALES****Artículo 27.- derechos Sindicales**

Las empresas afectadas por el presente convenio, reconocen el derecho a todos los trabajadores a agruparse o afiliarse en cualquier organización Sindical.

Las empresas a través de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de las normas que se han promulgado y de las que en el futuro se vayan normalizando, reconocen la figura de los Delegados de Personal y de las Secciones Sindicales.

Las partes, la empresa y los Sindicatos se validan a cumplir tanto los derechos como las obligaciones del Estatuto de los Trabajadores, así como las diferentes normativas y Leyes aprobadas por las autoridades competentes, así como mantener un clima de confianza laboral.

CAPITULO X**FORMACION****Artículo 28.- Formación Profesional**

Las partes firmantes del presente convenio entienden que recuperar el estímulo por la profesionalidad (la preparación y el reciclaje profesional) es garantía de mantenimiento del puesto de trabajo, además de una motivación para vivir y trabajar con mayores posibilidades, por tanto asumen el pleno derecho a acogerse al Plan de Formación Continua Nacional, o a cualquiera otro que se pueda pactar, siempre que sea favorable para ambas partes sociales.

CAPITULO XI**COMISION DE SEGUIMIENTO****Artículo 29.- Comisión Paritaria**

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio, siendo de obligado cumplimiento lo que la comisión decida, a la que se deberá de acudir preceptivamente con anterioridad a cualquier reclamación judicial.

La resolución a cualquier problema, se producirá en el plazo no superior a quince días.

Los representantes de los trabajadores en esta comisión, percibirán los salarios que les hubieran correspondido en el caso de estar trabajando cuando tengan que asistir a alguna reunión relacionada con lo expuesto en el párrafo anterior o con motivo de negociaciones del convenio.

La comisión paritaria estará compuesta por tres representantes de los empresarios y por tres representantes de los trabajadores, pudiendo aportar cada parte un asesor. Estos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Tanto los titulares como los suplentes de la Comisión Paritaria gozarán de las mismas garantías y derechos que a los Representantes Sindicales otorga la legislación vigente o las que en el futuro se establezcan.

Vocales empresariales:**Titulares**

D. Vicente Colonques Dembilio.

D. José González Linares

D. Vicente Ambou Segarra

Vocales Trabajadores**Titulares**

D. Joaquín Salvador Durá.

D. José Pascual Balaguer

D. Juan Soler Gómez

D. Raul Alonso Hernández (Asesor FICA UGT)

Las partes firmantes del presente convenio estiman necesario establecer procedimientos de solución de conflictos de carácter colectivo, y a tal fin, acuerdan en base a lo autorizado en el art. 91 del Estatuto de los trabajadores, adherirse en su totalidad al Acuerdo sobre soluciones extrajudiciales de conflictos colectivos de la Comunidad Valenciana que vincula a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los trabajadores de los mismos, siempre dentro del ámbito territorial del presente convenio.

En el supuesto de producirse alguna discrepancia sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial en alguna de las empresas que no tuviesen representación legal de los trabajadores, dicha representación la llevaría a cabo FICA UGT como parte firmante del convenio.

Artículo 30.- Partes firmantes del convenio.

El presente convenio se suscribe de una parte por la Asociación Provincial de Pozos de Riego de la provincia de Castellón y por otra parte FICA UGT PV, reconociéndose recíprocamente la condición de interlocutores válidos y legitimación suficiente.

CAPITULO XII**CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS****Artículo 31.- Condiciones mas beneficiosas.**

Las empresas que tengan concedidas a su personal, por pacto o costumbre, situaciones y/o condiciones mas beneficiosas de las que se pactan en este convenio, tendrán la obligación de respetarlas en su totalidad.

Se mantendrán estrictamente ad personam, aquellas que individualmente mejoren a algún trabajador.

Disposición Final.-

En referencia al art. 85 del ET y en lo relativo a la flexibilidad en la jornada ya se contempla una flexibilidad total teniendo en cuenta que incluso puede producirse la no asistencia durante días al trabajo debido a la situación climatológica, ya que se trata de un sector dedicado al riego agrícola.



En lo relativo a la movilidad funcional, no es posible aplicarlo ya que solo existen tres categorías, siendo totalmente diferentes las funciones de las tres.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2017

CATEGORIA Maquinista de 1ª

Año inicio relación laboral	Salario semanal	Pagas extras	Hora real	Hora extra
2017	228,96	809,44	7,97	11,95
2016	228,96	809,44	7,95	11,95
2015	237,54	841,81	8,27	12,39
2014	241,41	856,80	8,40	12,60
2013	244,72	871,79	8,52	12,78
2012	247,97	879,54	8,63	12,94
2011	251,22	901,78	8,76	13,14
2010	254,50	916,77	8,88	13,32
2009	257,74	931,78	9,00	13,50
2008	261,25	946,75	9,13	13,69
2007	264,52	961,74	9,24	13,86
2006	267,57	976,74	9,36	14,04
2005	270,79	991,68	9,48	14,21
2004	274,10	976,28	9,55	14,32
2003	277,35	1021,68	9,72	14,57
2002	280,61	1036,70	9,83	14,74
2001	283,88	1051,70	9,95	14,92
2000	287,14	1066,71	10,07	15,11
1999	290,75	1081,68	10,20	15,30
1998	294,63	1096,69	10,34	15,51
1997	297,86	1111,65	10,46	15,69
1996	301,11	1126,68	10,58	15,87
1995	304,31	1141,64	10,70	16,05
1994	308,20	1156,62	10,83	16,24
1993	312,04	1171,66	10,97	16,45
1992	315,52	1186,63	11,09	16,64
1991	318,97	1201,64	11,22	16,82
1990	322,91	1216,63	11,36	17,03
1989	332,67	1253,33	11,70	17,55
1988	339,16	1277,75	11,92	17,89
1987	351,32	1323,54	12,36	18,53
1986	355,20	1324,61	12,47	18,70
1985	362,40	1325,69	12,68	19,01
1984	369,61	1326,75	12,89	19,33
1983	376,81	1327,83	13,10	19,65
1982	384,01	1328,90	13,31	19,96
1981	391,22	1329,97	13,51	20,28
1980	398,42	1331,04	13,73	20,59
1979	405,61	1332,11	13,94	20,91
1978	412,82	1333,19	14,15	21,22
1977	420,03	1334,25	14,36	21,54

Maquinista de segunda, trabajadores de riego localizado, celadores fijos y discontinuos

Año inicio relación laboral	Salario semanal	Pagas extras	Hora real	Hora extra
2017	229,66	804,54	7,98	11,96
2016	229,66	804,54	7,95	11,96
2015	238,20	836,72	8,28	12,42
2014	241,41	851,61	8,39	12,59
2013	244,62	866,50	8,51	12,77
2012	247,84	881,40	8,65	12,94
2011	251,11	896,30	8,74	13,12
2010	254,33	911,14	8,87	13,30
2009	254,48	926,07	8,90	13,34
2008	260,74	940,97	9,10	13,65
2007	263,91	955,87	9,22	13,83
2006	267,16	970,75	9,34	14,01
2005	270,41	985,72	9,45	14,17
2004	273,65	1000,59	9,57	14,36
2003	276,80	1015,43	9,69	14,53
2002	280,02	1030,33	9,81	14,71



2001	283,26	1045,21	9,92	14,88
2000	286,49	1060,14	10,04	15,06
1999	289,72	1075,05	10,16	15,24
1998	293,51	1089,94	10,30	15,45
1997	297,08	1104,82	10,42	15,64
1996	300,32	1119,68	10,54	15,81
1995	303,89	1134,60	10,67	16,00
1994	307,69	1149,47	10,80	16,20
1993	311,15	1164,38	10,93	16,39
1992	314,56	1179,07	11,05	16,58
1991	318,01	1194,19	11,18	16,77
1990	320,87	1209,06	11,29	16,93
1989	324,83	1223,95	11,42	17,14
1988	328,86	1239,17	11,57	17,35
1987	332,90	1254,37	11,71	17,56
1986	336,84	1269,26	11,85	17,77
1985	340,83	1284,30	11,99	17,98
1984	344,81	1299,34	12,13	18,19
1983	348,79	1314,37	12,27	18,40
1982	352,78	1329,42	12,41	18,61
1981	356,76	1344,45	12,55	18,82
1980	360,76	1359,49	12,69	19,03
1979	364,72	1374,52	12,82	19,24
1978	368,72	1389,56	12,97	19,45
1977	372,71	1404,60	13,11	19,66