

RESOLUCIÓ de 20 d'agost de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries vinícoles, de la província de Tarragona, per als anys 2019-2020-2021 (codi de conveni núm. 43000415011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries vinícoles, de la província de Tarragona per als anys 2019-2020-2021, subscrit per la part empresarial per l'Associació Vinícola Catalana i per part dels treballadors pels sindicats d'UGT i CCOO en data 9 de gener de 2020 i 3 d'agost de 2020 i presentat per les mateixes parts en data 24 de febrer de 2020 i 10 d'agost de 2020, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, modificat pel Decret 234/2019, de 12 de novembre.

La tramitació d'aquest procediment va quedar suspesa en data 14.03.2020, d'acord amb la disposició addicional tercera del Reial decret 463/2020, de 14 de març, pel qual es declara l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada pel COVID-19. Amb efectes 1.06.2020, es reprèn el còmput del terminis administratius suspesos en el present procediment; de conformitat amb allò que disposen l'article 9 i la disposició derogatòria única del Reial decret 537/2020, de 22 de maig, pel qual es prorroga l'estat d'alarma declarat pel Reial decret 463/2020, de 14 de març, que conté la declaració de l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada per la COVID-19.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries vinícoles, de la província de Tarragona, per als anys 2019-2020-2021, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament Treball, Afers Socials i Famílies a Tarragona.

2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 20 d'agost de 2020

Marta Cassany Virgili
Directora dels Serveis Territorials

Transcripció del text literal signat per les parts

Conveni col·lectiu provincial per a les indústries vinícoles de Tarragona, per als anys 2019-2020-2021

Aquest Conveni, ha estat redactat de comú acord, per la part social, pels responsables designats pels sindicats, Sr. Pedro Carmona (CCOO), Sr. Eduard García (FICA-UGT), Sr. Antonio Horta Varea (per CCOO i delegat de personal de Teichenné), Sr. Francisco López Minino (per CCOO i delegat de personal de Teichenné), Sr. José Manuel Fernandez Brea (per CCOO i delegat personal Teichenné), i Sr. Llatzer Parra Gómez (per CCOO i delegat de personal Vins Padró) i per la part patronal representada per els Srs. Josep Sentís (Emilio Miró Salvat, S.A.), Sr. Josep Valls (Dalmau Hermanos i Cia. Suc. S.A.), Sr. Pere Martorell (De Muller, S.A.), Sr. Ernest Padró (Vins Padró, S.L.), Sr. Antoni Cruces (Secretari General AVC), Sra. Esther Ferrer (AVC) i el Sr. Enric Porta (Assessor Jurídic de l'AVC actuant com a secretari), com a parts de la Comissió Negociadora.

Article 1. Àmbit d'aplicació territorial

Aquest Conveni té caràcter provincial i s'aplica a tota la província de Tarragona.

Article 2. Àmbit d'aplicació funcional

El Conveni obliga a totes les empreses que actualment són regides pel laude arbitral de data 29 de març de 1996, publicat al Butlletí Oficial de l'Estat de data 28 de maig de 1996 i que afecta les indústries vinícoles, licoreres i de la sidra.

Article 3. Personal

Afecta tots els treballadors/es que presten servei a les empreses incloses a l'àmbit funcional, llevat del personal comprès a l'apartat a) del número 1 de l'Article 2 de l'Estatut dels treballadors.

Article 4. Vigència

Aquest Conveni comença a regir el dia 1 de gener de 2019, independentment de la data en que sigui publicat oficialment.

Article 5. Durada i pròrroga

La durada serà fins el 31 de desembre de 2021. Es prorrogarà tàcitament, fins i tot en el cas que sigui denunciat reglamentàriament per qualsevol de les parts, mantenint-se la vigència de les clàusules normatives del mateix fins l'entrada en vigor d'un nou Conveni.

Article 6. Rescissió i revisió

La denúncia proposant la rescissió del Conveni s'ha de presentar davant l'organisme competent mitjançant les centrals sindicals o les associacions d'empresaris amb tres mesos de temps com a mínim respecte la data de finalització de la vigència del Conveni o de qualsevol de les pròrrogues.

Article 7. Compensació

Les condicions econòmiques pactades, únicament seran absorbides o compensades per aquelles pagades a compte o les derivades de canvi de grup professional.

Es respectaran les condicions personals que, en concepte de percepcions de qualsevol classe, en conjunt siguin més beneficioses que les fixades en aquest Conveni i es mantindran estrictament "ad personam".

Com a conseqüència de la nova estructura professional basada en grups professionals, es poden generar diferències entre l'antiga categoria i l'enquadrament en el grup professional. Les diferències generades es mantindran a títol personal com a complement "ex categoria", el qual tindrà la consideració de no compensable ni absorbible i es revaloritzarà segons els increments pactats en Conveni.

Article 8. Garantia personal

Cal respectar les situacions personals de que s'ha gaudit abans de la data de formalització del Conveni que, amb caràcter global, el superin; s'han de mantenir estrictament a títol personal.

Article 9. Vinculació a la totalitat

El Conveni constitueix un tot orgànic i indivisible, en cas, doncs, que l'autoritat competent no el publiqui totalment, queda sense eficàcia i cal tornar-ne a considerar tot el contingut.

Article 10. Comissió Paritària

Es crea la Comissió Paritària del Conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància. Està formada per dos vocals de la comissió deliberant per cada part.

Totes dues parts convenen a fer avinent a la Comissió Paritària qualsevol dels dubtes, discrepàncies i conflictes que, si s'escau, tinguin lloc arran de l'aplicació i de la interpretació del Conveni per tal que pugui emetre un dictamen o actuar de manera reglamentària. En qualsevol cas, després del seu pronunciament, quedarà expedida la via judicial.

La Comissió Paritària està formada per les parts abans esmentades, cadascuna de las quals pot ser assessorada per la persona que cregui adient, amb veu però sense vot.

Les reunions es duren a terme a petició de qualsevol de les dues representacions i a la convocatòria es fixaran els punts a tractar, celebrant la reunió de les parts durant els 5 dies hàbils següents a la notificació de la convocatòria.

S'aixecarà acta de cada sessió, la qual serà signada per tots els assistents.

Per qualsevol no aplicació de les condicions de treball a les que fa referència l'Article 82.3 del Estatut dels treballadors, ambdues parts es sotmetran al Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 11. Increment salarial i revisió salarial

L'increment salarial per a tots els conceptes salarials per l'any 2019 serà del 2%, sobre les taules salarials del 2018.

L'increment salarial per a tots els conceptes salarials per a cada un dels anys 2020 i 2021 serà de l'IPC de Catalunya més un 0,5%, amb un mínim garantit

d'un 1,5% en el cas que l'IPC fos inferior a l'1%, amb un màxim d'un 2,5% en el cas que l'IPC superés el 2%.

Article 12. Gratificacions extraordinàries

Les gratificacions extraordinàries de Nadal i el mes de juliol són d'una mensualitat per a totes les categories, s'hi computen el salari base, l'antiguitat. La paga d'estiu s'abonarà la primera setmana de juliol, i la de Nadal la primera quinzena de desembre.

A més de les dues gratificacions anteriors, hi haurà una tercera gratificació amb el mateix import i condicions que les pagues de Nadal i d'estiu, que s'haurà de pagar durant la primera quinzena de juny.

Article 13. Vacances

Les vacances anuals seran de 23 dies laborables. La data del gaudiment ha de ser fixada entre l'empresa i els representants dels treballadors; sempre, però, en el període comprés entre el 15 de maig i el 30 de setembre. En el cas que no hi hagi representants de personal, cal prendre l'acord amb els treballadors mateixos. La data de gaudir de les vacances s'ha de fixar dins el primer trimestre de cada any.

Les empreses que normalment concedeixen les vacances partides ho poden continuar fent. En aquest cas, el període mínim és de 15 dies naturals per a cadascun, que cal incrementar amb tres dies feiners. Els treballadors podran escollir voluntàriament la realització dels tres dies de vacances addicionals, com fossin dies d'assumptes particulars, en el sentit que puguin triar fer-los junts o separats, preavisant en un termini de vuit dies, sempre que no afecti el funcionament normal de l'empresa i abans del 31 de desembre de cada any.

Si les vacances es fraccionen a petició dels treballadors no hi pot haver l'increment esmentat dels tres dies.

El dia de Dijous Sant i el dia 24 de desembre, és festiu durant les quatre hores de la tarda.

Article 14. Jornada

A partir de l'any 2020, La jornada laboral anual serà com a màxim de 1800 hores treball efectiu. La jornada ha de ser de dilluns a divendres.

En els casos de jornada continuada, i que aquesta sigui de com a mínim sis hores, els treballadors/es tenen dret a un descans addicional de 15 minuts, que té el caràcter de temps de treball efectiu.

Article 15. Antiguitat

Des de la data de vigència d'aquest Conveni, l'antiguitat s'ha de pagar d'acord amb la quantia que preveu la taula (annex 2) per a cada categoria professional i no estarà limitada a un temps màxim.

Article 16. Incapacitat laboral

En la situació de baixa per incapacitat laboral, sigui per la causa que sigui, s'ha de percebre el cent per cent del salari real; la diferència entre el que paga la Seguretat Social i aquest cent per cent, és a càrrec de l'empresa.

Article 17. Llicències

Cal atènyer-se al que preveu l'Estatut dels treballadors/es, amb l'única excepció del cas que disposa l'apartat b) del número 3 de l'Article 37 d'aquesta disposició; en aquest cas, el permís ha de ser de quatre dies, afegint-n'hi tres més en cas de desplaçament, per un sol cop. Pel que fa a les ocasions successives, cal atènyer-se als dies que fixa la norma de l'Estatut.

S'acorda per els permisos per hospitalització es podran gaudir de forma alternativa.

El descans voluntari anterior al part i el descans obligatori són de seixanta dies cadascun.

En quan al permís de lactància, i d'acord amb l'Estatut dels Treballadors, es podrà acumular en 14 dies laborables a continuació de la baixa maternal.

En cas de matrimoni, es té dret a quinze dies naturals de llicència, que es poden acumular al període de vacances, si tots dos es succeeixen.

En cas d'infantament d'un fill, el pare tindrà dret a quatre dies de llicència.

Els treballadors/es, previ avís i posterior justificació, tindran dret a permisos retribuïts de com màxim 16 hores anuals de durada, per acudir a visites mèdiques al metge de capçalera o especialista del sistema de la Seguretat Social. Aquest permís es podrà gaudir pel propi treballador o per l'acompanyament de familiars fins a primer grau que no puguin acudir sols al metge.

El gaudiment d'aquest permís haurà de preavisar-se amb un mínim de 24 hores, i serà necessària una justificació posterior.

Tots els treballadors/es tindran 2 dies de llicència per afers propis, a fi de conciliar la vida familiar i laboral. A l'any que tres de les catorze festes anuals caiguin en dissabte el nombre de dies de llicència serà de tres.

Respecte al calendari laboral s'acorda que els treballadors el coneixeran abans de que finalitzi l'any anterior.

Les parelles de fet que acreditin la seva situació amb els requisits que estableix la Llei 10/98 de 15 de juliol, tindran els mateixos drets.

Article 18. Dietes

Es distingeixen dues menes de dietes: les ordinàries (el desplaçament que les produeix és habitual) i les extraordinàries (el desplaçament és degut a una necessitat circumstancial i no normal de l'empresa). En el primer cas, cal pagar les despeses que han estat degudament justificades. En el segon, es pagarà per dieta completa o per mitja dieta segons l'annex 3.

Article 19. Desplaçament

En cas que el treballador/a, per ordre de l'empresa, s'hagi de desplaçar amb vehicle propi ateses les necessitats del servei, ha de percebre els quilòmetres segons l'annex 3.

Article 20. Roba de feina

Les empreses han de concedir i lliurar dues peces de roba de feina a cada productor, una cada sis mesos. L'empresa també ha de facilitar botes i guants al personal que en necessiti per treballar.

Quan al personal del magatzem i dels cellers, se'ls ha de facilitar botes; n'han de fer ús exclusivament i obligatòriament a l'empresa.

Article 21

A cada empresa, els treballadors/es poden acordar per unanimitat percebre la nòmina per mitjà d'una llibreta o d'un compte de caixa d'estalvis. En aquest cas, tenen els drets que concedeixen les caixes en aquesta situació; concretament, la subvenció de 6.010,12 euros com a ajut familiar en cas de s'esdevingui invalidesa permanent absoluta o mort per causa d'accident, sigui laboral o no, sense que això porti cap mena d'obligació per part de les empreses.

Article 22. Assegurança

Les empreses han de concertar una assegurança per als casos de mort i incapacitat permanent absoluta i total per a la feina habitual, sempre que resulti d'un accident, sigui laboral o no, per la quantitat de 23.000 euros. Es pacta expressament que la data del fet causant serà la del dia del accident, quedant cobert per l'assegurança, qualsevol que sigui la data en que es reconegui la possible incapacitat, amb independència que en aquesta darrera data el treballador/a accidentat/da ja no estigui en l'empresa per qualsevol causa. L'empresa es compromet a lliurar al treballador/a una còpia d'aquesta assegurança. L'assegurança entra en vigor a comptar d'un mes de la data de publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Article 23. Revisió mèdica

La revisió mèdica per a tot el personal a càrrec de l'empresa serà la legalment establerta aplicable al sector en quant a vigilància de la salut i prevenció de riscos.

Article 24. Excedències per naixement de fills

El treballador/a o treballadors/es que gaudeixi d'una excedència per naixement, adopció o en supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, d'un fill té dret a reincorporar-se al seu lloc de treball un cop hagi finit el període d'excedència que havia sol·licitat. Únicament pot tenir dret a l'excedència un de tots dos progenitors, l'un o l'altre, indistintament.

En cas que l'empresa contracti un treballador/a perquè substitueixi l'excedent, cal fer consignar al contracte, a més del nom del treballador que és substituït, que la durada d'aquest, fineix tan bon punt s'hi reincorpora.

Quan una dona estigui de baixa per maternitat ha de ser substituïda per una altra dona mitjançant contracte d'interinitat, sempre que l'empresa necessiti cobrir la baixa.

Article 25. Promoció i formació professional a la feina

El treballador/a té dret a:

- a) Gaudir dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, com també de preferència a l'hora d'escollir el torn de feina, si l'empresa té aquest règim, en cas que cursi estudis regularment amb vista a obtenir un títol acadèmic o professional.
- b) Adaptar la seva jornada ordinària a l'assistència a cursos de formació professional, com també que li sigui concedit el permís de formació o perfeccionament professional oportú amb reserva de lloc de treball.

Les empreses han de concedir com a màxim setze hores retribuïdes l'any per a l'obtenció del permís de conduir.

Article 26. Drets i garanties sindicals

Els delegats/des de personal i els membres del comitè d'empresa disposen del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que fixa l'Estatut dels treballadors.

Els diferents membres del comitè d'empresa i, si s'escau, els delegats/des de personal poden acumular les hores que tenen com a temps sindical en un component o en més d'un, en còmput anual, sense ultrapassar el màxim total anual.

Article 27. Jubilació parcial

Podrà pactar-se entre l'empresa i els treballadors/es afectats/des, un contracte de relleu i jubilació parcial amb les avantatges, forma i condicions establertes al Reial Decret 1991/1984, de 31 d'octubre i la normativa que el desenvolupi i/o modifiqui.

En aquelles empreses en les que es produeixin les circumstàncies que possibilitin el contracte de relleu, aquestes procuraran complimentar les formalitats necessàries per la realització de la corresponent jubilació parcial, sempre que el treballador afectat ho comuniqui amb antelació suficient. El citat contracte de relleu es regirà en quant a les seves formalitats i requisits pel que disposa la legislació vigent (RDL 15/98 de 27 de novembre).

Article 28

Pel que fa al que no preveu aquest Conveni, cal atènyer-se al laude arbitral de 29 de març de 1996.

Article 29. Excedència forçosa

Per a l'excedència forçosa s'estarà al disposat en l'Article 46 de l'Estatut dels Treballadors

Article 30. Vigilància a la salut

L'empresari garantirà als treballadors/es al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut a través de reconeixements específics en funció dels riscos inherents al treball.

Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors/es es duran a terme respectant sempre el dret d'intimitat i a la dignitat de la persona del treballador/a i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

En el cas de que un treballador/a tingui el reconeixement de no apte/a, o amb restriccions per el seu lloc de treball, es prioritzarà per l'adaptació del seu lloc de treball, i si no fos possible, es farà un canvi de lloc de treball sempre que les condicions productives i organitzatives de l'empresa ho permetin. L'empresari/a facilitarà la formació i capacitatció per desenvolupar les funcions del nou lloc de treball.

Article 31

Amb independència de la data de publicació del Conveni en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, les empreses es comprometen a abonar els endarreriments des de l'1 de gener 2019.

Article 32. Mobilitat funcional

En cas d'encomanar de funcions superiors, del mateix grup professional, per un període superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, el treballador/a podrà reclamar l'ascens, o en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions per ell realitzades conforme a les regles en matèria d'ascens aplicables en l'empresa, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent.

Article 33. Igualtat d'Oportunitats

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors/es en els termes establerts en l'art. 85.1 del TRET. En el cas de les empreses de 50 o més treballadors/es, les mesures d'igualtat que es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, que igualment haurà de ser objecte de negociació, en els termes abans esmentats.

Als efectes previstos en el paràgraf anterior, s'entén per pla d'igualtat el conjunt de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar en l'empresa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Article 34. Assetjament moral i assetjament sexual o per raó de sexe en el treball

S'entendrà per assetjament moral la situació en què una persona, o grup de persones exerceixen una violència psicològica de forma repetida i continuada, durant un temps prolongat sobre una persona en l'àmbit laboral, considerant-ne un factor de risc psicosocial que es manifesta mitjançant una conducta abusiva –gest, paraula, comportament, actitud, etc.-que atempti per la seva repetició, contra la dignitat o la integritat psíquica o física d'una persona, posant en perill la seva ocupació o degradant el seu ambient laboral.

S'entendrà per assetjament sexual en el treball, una conducta d'aquesta naturalesa, mitjançant la paraula o acció, desenvolupada en l'àmbit laboral i ofensiva per al treballador o treballadora que en sigui objecte.

Les empreses del sector es comprometen a pactar protocols interns diferenciats d'actuació sobre aquestes matèries amb les seves RLT, per assegurar que qualsevol treballador o treballadora que cregui patir assetjament moral o assetjament sexual en el treball tingui coneixement de les vies internes d'actuació per garantir la investigació i les mesures cautelars pertinents. Per una banda es pactarà un protocol en cas de assetjament moral i per separat una altre en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. (En aquest segon cas es seguiran les instruccions del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa del Consell de Relacions Laborals de Catalunya de 2015)

Tots els treballadors han de ser informats del compromisos existents per a la prevenció de les conductes inapropiades i del procediments i recursos que tenen a la seva disposició per la prevenció de conductes d'assetjament en aquestes matèries així com el recursos amb que poden comptar en cas que sigui necessari.

En tot cas, i mentre no es pactin aquests procediments o protocols a les empreses, els treballadors/es que creguin patir assetjament moral o sexual en

el treball hauran d'adreçar-se al Comitè de Seguretat i Salut així com a Direcció de l'empresa per tal que s'avaluï el cas i es puguin posar a disposició de l'afectat o afectada els mitjans necessaris per a la cerca de les solucions més adequades per a l'eradicació i reparació del dany causat.

Els membres del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, així com la Direcció de l'empresa, hauran de guardar el sigil oportú per no entorpir el procés. Especialment valorables seran els casos de assetjament moral o assetjament sexual d'un superior jeràrquic vers els seus subordinats/des.

Article 35. Protecció de les víctimes de la violència de gènere

La llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere recull mesures que les empreses han de facilitar en aquests casos, entre elles permisos, reduccions horàries, excedències, suspensió del contracte, canvis d'horaris i canvis de llocs de treball.

Les parts signats del present Conveni es comprometen al desenvolupament de les mesures necessàries per la protecció de les víctimes de la violència de gènere, prenent les mesures que siguin necessàries en l'àmbit laboral.

Annex 1

Taula salarial 2019 i 2020 provisional

Grup	Any 2019	Any 2020 provisional
1	1.280,70 euros	1.299,91 euros
2	1.207,29 euros	1.225,40 euros
3	1.110,48 euros	1.127,14 euros
4A	1.093,80 euros	1.110,20 euros
4B	1.069,49 euros	1.085,53 euros
5	1.045,67 euros	1.061,36 euros
6	1.022,00 euros	1.037,33 euros

Annex 2. Taula d'equivalències professionals

Grup	Tècnica	Administrativa	Comercials	Subalterns	Prof. Ofici	Oficis auxiliars
1	Cap superior	Cap superior	-	-		
1	Amb títol superior					
1	Encarregat/da de bodega					
1	Encarregat/da de laboratori					
2	Amb títol mitjà	Cap de 1a	Cap-Inspector/a/vendes			
2	Amb títol inferior	Cap de 2a				
3			Corredor/a plaça		Capatàs	
3			Viatjant		Capatàs	

4A		Oficial 1a			Oficial 1a	Oficial 1a
4B		Oficial 2a			Oficial 2a	Oficial 2a
5				Conserge	Oficial 3a	Peó especialitzat
	Aux. Laboratori	Aux. Administratiu				Peó
6						Peó embotellador

Annex 3. Dietes i Quilometratge

Grup	Any 2019	Any 2020 provisional
Dieta	43,57 euros	44,23 euros
½ dieta	19,91 euros	20,21 euros
Quilometratge	0,38 euros	0,38 euros

Annex 4. Antiguitat

	Bienni	Quadrieni	Bienni	Quadrieni
Grup	Any 2019	Any 2020 preov.	Any 2019	Any 2020 prov.
1	44,60 €	88,81 €	45,27 €	90,14 €
2	41,53 €	83,21€	42,16 €	84,46 €
3	36,28 €	72,45 €	36,83 €	73,54 €
4A	35,09 €	70,79 €	35,61 €	71,85 €
4B	34,25 €	68,49 €	34,77 €	69,52 €
5	33,08 €	66,33 €	33,57 €	67,33 €
6	32,03 €	63,89 €	32,51 €	64,85 €