



GGN: 4063061537249

Número de registro del productor/
grupo de productores (del OC): AGROCOLOR
/1102

EVALUACIÓN DE RIESGOS EN LAS PRÁCTICAS SOCIALES (SIGLAS EN INGLÉS, GRASP)

prueba de la evaluación

Acorde a

GRASP General Rules V1.3-1-i July 2020

Option 2

Emitido a favor de

Grupo de Productores GAVÁ ALMERIA S. COOP. AND.

CARRETERA SECTOR IV, 1, 04745 LA MOJONERA (ALMERIA), España

El Anexo contiene información de los resultados GRASP (y de los integrantes cubiertos del grupo de productores).

The Certification Body AGROCOLOR S.L. declares that the producer group mentioned on this proof has been assessed according to the GLOBALG.A.P. Risk Assessment on Social Practice Version 1.3-1-i July 2020.

EVALUACION DE RIESGOS EN LAS PRACTICAS SOCIALES GLOBALG.A.P. (GRASP) - COMPROBANTE DE EVALUACION

Los productos certificados GLOBALG.A.P. cubiertos por GRASP:

Productos	Número de Evaluación	Manipulación del producto	Remote Assessment	Employee Interview	No. de productores internamente evaluados GRASP	Número total de productores
Pimiento (pimiento dulce/chile)	00139-TLVXN-0003	Sí	N/A	Sí	6	6
Tomate	00139-TLVXN-0003	Sí	N/A	Sí	2	2
Total:				8	8	

1. Nivel de cumplimiento general: Cumple totalmente

GGN: 4063061537249

2. Resultado SGC: Cumple totalmente

3. Resultado detallado de la evaluación:

Punto de control 1	Cumple totalmente
Punto de control 2	Cumple totalmente
Punto de control 3	Cumple totalmente
Punto de control 4	Cumple totalmente
Punto de control 5	Cumple totalmente
Punto de control 6	Cumple totalmente
Punto de control 7	Cumple totalmente
Punto de control 8	Cumple totalmente
Punto de control 9	No aplicable
Punto de control 10	Cumple totalmente

Punto de control 11

Cumple totalmente

Fecha de evaluación: 12-12-2024

Fecha que fue cargado: 19-02-2025

Validez: 12-12-2024 - 04-11-2025 (dependiendo de la validez del certificado GLOBALG.A.P.)

El estado actual de este comprobante figura siempre en: <https://database.globalgap.org>

EVALUACIÓN DE RIESGOS EN LAS PRÁCTICAS SOCIALES

GRASP Checklist - Version 1.3-1-i

Lista de Verificación para grupos de productores (Opción 2)

Valid from: July 2020

Mandatory from: October 2020



1. DATOS DE REGISTRO DEL TITULAR DEL CERTIFICADO

GGN/GLN del grupo productor:*	4063061537249			Número de registro:	AGR02/1102		
Nombre de la empresa:*	GAVA ALMERIA S. COOP. AND.			Dirección:*	CTRA. SECTOR IV, 1 LA MOJONERA ALMERÍA		
Teléfono:*	627464629						
E-mail:	kacalidad1@gavagrup.com			Fax:			
Fecha de evaluación:*	12.12.2024			Persona de contacto:*	RESP CALIDAD		
Fecha(s) de evaluación(es) previa(s):	21.10.2022	29.10.2020	21.10.2022	19.12.2023			
¿Tiene el productor otras auditorías externas o certificaciones que cubran las prácticas sociales? Si la respuesta es sí, ¿cuáles?							
Norma 1: Válido hasta:	Norma 2: Válido hasta:		Norma 3: Válido hasta:		Norma 4: Válido hasta:		

¿Ha el Organismo de Certificación detectado algún incumplimiento importante relacionado a las condiciones laborales?	<input type="checkbox"/>	SÍ	<input checked="" type="checkbox"/>	No
¿Ha el Organismo de Certificación reportado este hallazgo a la autoridad responsable y competente local/nacional?	<input type="checkbox"/>	SÍ	<input checked="" type="checkbox"/>	No

Comentarios:

Descripción de la empresa: GAVA ALMERIA, ES UN GRUPO DE PRODUCTORES FORMADO POR 8 PRODUCTORES DEDICADOS AL CULTIVO DE HORTÍCOLAS PROTEGIDO EN INVERNADERO, CON MANIPULACION EN CAMPO ASI COMO EN CENTRAL. EL PERSONAL DE MANIPULADO DE LA CENTRAL ES GESTIONADO POR KOPALMERIA QUE CUENTA CON RLE. NO SE DECLARAN PRODUCTORES CON 0 TRABAJADORES

Año	2020	2021	2022	2023	2024
Número total de miembros del grupo de productores que participan en GRASP:	5	7	9	9	8
Número total de miembros del grupo de productores incluidos en el certificado IFA GLOBALG.A.P.:	5	7	9	9	8
Número total de miembros del grupo de productores evaluados externamente según GRASP):	3	3	3	3	3

* Campo obligatorio

Lista de Números GLOBALG.A.P. (GGN) o Números de Localización Global (GLN) de los miembros del grupo de productores evaluados externamente según GRASP:									
4063061537249	4052852382311	4063061161109	4063061161093						
¿Se incluyen los centros de manipulación del producto en la evaluación GRASP?					<input checked="" type="checkbox"/>	Sí	<input type="checkbox"/>	No	
¿Está subcontratada la manipulación del producto?					<input checked="" type="checkbox"/>	Sí	<input type="checkbox"/>	No	
¿El o los centros de manipulación del producto (PH, por las siglas en inglés) han implementado alguna norma social?					<input type="checkbox"/>	Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No	Si la respuesta es
					Si la	Nombre de la empresa PH:			
						GGN/GLN de la empresa PH (si aplica):			
Nombre y localización de los Centros PH:									
Centro PH 1	CTRA. SECTOR IV, 1, LA MOJONERA - ALMERÍA				Centro PH 4				
Centro PH 2					Centro PH 5				
Centro PH 3					Centro PH 6				
¿Subcontrata la empresa alguna otra actividad?					<input type="checkbox"/>	Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No	
Si la respuesta es sí, ¿cuál?					¿Se incluyen las actividades subcontratadas en la evaluación GRASP?				
<input type="checkbox"/> Control de plagas y roedores					<input type="checkbox"/>	Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No	
<input type="checkbox"/> Medidas fitosanitarias					<input type="checkbox"/>	Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No	
<input type="checkbox"/> Cosecha					<input type="checkbox"/>	Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No	
<input type="checkbox"/> Otros (favor especificar): NINGUNA					<input type="checkbox"/>	Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No	

2. ESTRUCTURA DEL EMPLEO

Mes(es) de temporada pico: (si correspondiere)	OCTUBRE A MAYO						% de empleados que viven en alojamiento proporcionado por la empresa (si aplica):	0		
Nacionalidad de los empleados	ESPAÑOLA-RUMANA-MARROQUI-SENEGALES-GUINEA BISAU-VENEZUELA									
Número total de empleados	Local			Inmigrantes extranjeros			Migrantes nacionales			Total
	Permanentes	Temporarios	Agencia	Permanentes	Temporarios	Agencia	Permanentes	Temporarios	Agencia	
en producción agrícola	274	0	0	0	0	0	0	0	0	274
en centro(s) de manipulación del producto	120	0	0	0	0	0	0	0	0	120
Total	394	0	0	0	0	0	0	0	0	394

3. PRESENCIA DURANTE LA EVALUACIÓN

	Manejo de la explotación agropecuaria	Persona responsable de la implementación de GRASP	Representante de los empleados
Names ¹ :	TÉCNICO1	RESP CALIDAD	CENTRAL RLE
¿Estuvo presente en la reunión inicial?	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
¿Estuvo presente en la evaluación?	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
¿Estuvo presente en la reunión final?	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No

RESULTADO TOTAL DE LA EVALUACIÓN: :

(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)

Cumple totalmente

¿La administración de la empresa revisó los resultados de la evaluación?	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Nombre del organismo de certificación:	AGROCOLOR SL
Duración de la evaluación:	1.5
Nombre del evaluador:	EAA
Nombre de la administración de la empresa:	V.M.C

¹ Solo mencione los nombres de las personas que han aceptado que se difundan sus datos personales para ser cargados en la Base de Datos GLOBALG.A.P. junto con la lista de verificación.

LISTA DE VERIFICACIÓN GRASP

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE			
			Sí	No	N/A	
Representante(s) de los Empleados						
1	<p>PC: ¿Hay al menos un empleado o un consejo de empleados que represente los intereses del personal ante la administración a través de reuniones periódicas donde se abordan los temas laborales?</p> <p>CC: La documentación demuestra que uno o varios representantes de los empleados, o un consejo de empleados que representa los intereses del personal ante la administración, ha sido electo o, en casos excepcionales, nominado por todos los empleados y es reconocido por la administración. La elección o el nombramiento ha sido en el año en curso o en el período vegetativo y ha sido comunicado a todos los empleados. El o los representantes de los trabajadores deben tener conocimiento de su rol y sus derechos, y debe(n) poder conversar con la administración sobre reclamaciones y sugerencias. Las reuniones entre el representante(s) de los empleados y la administración se realizan con una frecuencia establecida. El dialogo durante las reuniones es debidamente documentado. Si un miembro del grupo de productores tiene <u>menos de 5 empleados</u>, está autorizado a tener un representante de empleados a nivel del grupo de productores.</p>					
1.1	El procedimiento de elección/ nombramiento ha sido definido y comunicado a todos los empleados.	  	4	0	0	
1.2	La documentación muestra que la elección y el conteo de los votos fueron realizados en forma limpia y abierta. En el caso de que el o los representantes sean nombrados y no elegidos, hay un documento que justifica que las elecciones no se pudieron llevar a cabo.	 	4	0	0	
1.3	Los resultados de la elección (nombre del o de los representantes de los empleados o, en el caso de un consejo, la integración del mismo) se comunicaron a todos los empleados.	 	4	0	0	
1.4	La elección o nombramiento ha sido en el año en curso o en el período vegetativo. La representación es la actual (todas las personas electas/ nombradas que figuran en la lista aún trabajan en la explotación o en el grupo).		4	0	0	
1.5	El o a los representantes de los trabajadores son reconocidos por la Administración, y sus roles y derechos están claramente definidos en una descripción del puesto de trabajo. El o los representantes de los trabajadores tiene(n) conocimiento de sus roles y derechos (en caso de ser un consejo, todos los miembros deben ser entrevistados).	 	4	0	0	
1.6	Existe evidencia documentada de que se realizan reuniones regulares con una frecuencia establecida entre el representante(s) de los empleados y la administración, donde se abordan temas relacionados a GRASP.		4	0	0	
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 1:			Cumple totalmente			
<p>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</p> <p>Evidencia/ Comentarios: 1.1. PC-18. ELECCION DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES REV01 FECHA 10/09/2021 1.2 CENTRAL: EL MANIPULADO EN CENTRAL ES SUBCONTRATADO A LA EMPRESA KOPALMERIA EMP1: SE EVIDENCIA MODELO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA "ELECCIONES A REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA ACTA DE ESCRUTINIO DE ELECCIONES PARA DELEGADOS DE PERSONAL" . FECHA DE VOTACION 29-10-2021. FECHA DE ULTIMA REUNION DEL RE/RLE: 08-10-2024 CAMPO: PC-18/RR-02 ACTA DE ELECCIÓN DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES REV01 03-08-2024. EMP2: 08-11-2024 EMP3: SITE1 08-11-2024 Y SITE2 07-11-2024</p>						

EMP4: 07-11-2024

1.3. PC-18 / RR-04 INFORMACIÓN SOBRE EL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES REV01 03-08-2024. SE EVIDENCIA EXPUESTO EN FINCA TENIENDO EN CUENTA EL IDIOMA DE LOS EMPLEADOS.

1.4. VER PUNTO 1.2

1.5. RE CONOCIDO POR ADMINISTRACION .

1.6. PC-18/RR-03 ACTA DE REUNIÓN GERENCIA-REPRESENTANTE REV01 03-08-2024.

Acciones correctivas:

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE			
			Sí	No	N/A	
Procedimiento de reclamaciones						
2	<p>PC: ¿Se dispone en la explotación de un procedimiento de reclamaciones y sugerencias, que esté implementado, mediante el cual los empleados puedan realizar reclamaciones o sugerencias?</p> <p>CC. Existe en la explotación un procedimiento de reclamaciones y sugerencias que es apropiado para el tamaño de la empresa. Se informa regularmente a los empleados sobre la existencia de este procedimiento, y de que pueden realizar reclamaciones o sugerencias sin ser penalizados. Estos temas se conversan en reuniones realizadas entre el representante(s) de los empleados y la administración. El procedimiento define un plazo para responder a las reclamaciones y sugerencias y para tomar las acciones correctivas. Las reclamaciones, sugerencias y el seguimiento a las mismas de los últimos 24 meses están documentadas.</p>					
2.1	Se dispone de un procedimiento de reclamaciones y sugerencias, apropiado para el tamaño de la empresa.		4	0	0	
2.2	Se informa a los empleados regularmente y activamente sobre este procedimiento de reclamaciones y sugerencias.	  	4	0	0	
2.3	El procedimiento establece claramente que los empleados no serán penalizados por presentar reclamaciones o sugerencias.	 	4	0	0	
2.4	Se conversará sobre las reclamaciones y sugerencias en las reuniones realizadas entre el representante(s) de los empleados y la administración.		4	0	0	
2.5	En el procedimiento se establece un plazo para resolver las reclamaciones y sugerencias (por ejemplo, en el curso del mes siguiente).	  	4	0	0	
2.6	Las reclamaciones, sugerencias y el seguimiento a las mismas de los últimos 24 meses están documentadas y se encuentran disponibles.		4	0	0	
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 2: <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			Cumple totalmente			
<p>Evidencia/ Comentarios: 2.1. PROCEDIMIENTO PC-19 RECLAMACIONES DE LOS TRABAJADORES REV04 07-08-2024</p> <p>2.2. PC-18/RR-03 ACTA DE REUNIÓN GERENCIA-REPRESENTANTE REV01 03-08-2024. ACTA DE REUNION SOCIAL, ASISTEN LOS RE, LA RIG, LA RESPONSANBLE DE RRHH Y LA DIRECCION DEL GRUPO. ENTRE LOS TEMAS A TRATAR SE INCLUYEN LAS QUEJAS Y SUGERENCIAS. EN FINCAS EXPUESTO PC-19/RR-01 FORMULARIO DE QUEJAS/SUGERENCIAS DE LOS TRABAJADORES REV01 03-08-2024 Y BUZÓN DE SUGERENCIAS</p> <p>2.3.INDICADO EN EL APARTADO 7.1 COMUNICACIÓN, DEL PC-19 RECLAMACIONES DE LOS TRABAJADORES REV04 07-08-2024.</p> <p>2.4. EN LAS REUNIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA SE TRATAN LAS POSIBLES QUEJAS/SUGERENCIAS. Y VER EL PUNTO 2.2</p> <p>2.5. INDICADO EN EL APARTADO 7.2 SEGUIMIENTO, DEL PC-19 RECLAMACIONES DE LOS TRABAJADORES REV04 07-08-2024. RESOLUCION EN UN PERIODO NO SUPERIOR A 30 DIAS.</p> <p>2.6. NO SE HAN RECIBIDO RECLAMACIONES Y SUGERENCIAS EN LOS ULTIMOS 24 MESES.LAS QUEJAS/SUGERENCIAS Y SU GESTIÓN QUEDAN REGISTRADAS EN EL CUADERNO DE ACTAS DEL COMITÉ DE EMPRESA.</p>						
Acciones correctivas:						

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
Autodeclaración de buenas prácticas sociales					
3	<p>PC: La autodeclaración de buenas prácticas sociales en lo referente a derechos humanos, ¿ha sido comunicada a los empleados y firmada por la administración de la explotación y por el representante(s) de los empleados? ¿Han sido informados los empleados al respecto?</p> <p>CC: La administración y el representante(s) de los empleados han firmado, exhibido e implementado una autodeclaración que asegura las buenas prácticas sociales y los derechos humanos de todos los empleados. Esta declaración contiene un compromiso con los convenios laborales fundamentales de la OIT (Convenio 111 sobre discriminación, 138 y 182 sobre edad mínima y trabajo infantil, 29 y 105 sobre trabajo forzoso, 87 sobre libertad sindical, 98 sobre negociación colectiva, 100 sobre igualdad de remuneración y 99 sobre salarios mínimos) y procedimientos de contratación transparentes y no discriminatorios y el procedimiento de reclamaciones. La autodeclaración establece que el o los representantes de los empleados pueden presentar reclamaciones sin ser sujetos a sanciones personales. Los empleados han sido informados sobre la autodeclaración y ésta es revisada como mínimo cada 3 años o cuando sea necesario.</p>				
3.1	La declaración es completa y contiene, como mínimo, todos los puntos referidos en los Convenios de la OIT.		4	0	0
3.2	La declaración ha sido firmada por la administración de la explotación y por el representante(s) de los empleados.		4	0	0
3.3	La declaración es comunicada de forma activa a los empleados (por ejemplo, es exhibida en la explotación, en el centro de manipulación, en la oficina de la administración o adjunta al contrato laboral, se aporta información en las reuniones, etc.).	  	4	0	0
3.4	La administración, la persona responsable por la implementación de GRASP, y el representante(s) de los empleados conocen el contenido de la declaración y confirman que es puesto en práctica.	  	4	0	0
3.5	Se establece que el representante(s) de los empleados pueden presentar reclamaciones sin ser sujetos a sanciones personales.		4	0	0
3.6	La declaración es revisada y actualizada cada 3 años o cuando sea necesario.	 	4	0	0
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 3:			Cumple totalmente		
<p>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</p> <p>Evidencia/ Comentarios: 3.1.PC-18/RR-08 POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL REV01 03-08-2024. COMPLETA, INCLUYE TODOS LOS CONVENIOS OTI. 3.2. FIRMADA POR AMBAS PARTES CON FECHA 25-09-2024; EMP2: 08-11-2024, EMP3: 07/08-11-2024, EMP4:07-11-2024 3.3. EXPUESTA EN TABLON DE ANUNCIOS DEL SITIO, TENIENDO EN CUENTA EL IDIOMA DE LOS EMPLEADOS. 3.4. FIRMADA POR RE Y POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA. CAMPO:EL RE, RIG Y EMPLEADORES CONOCEN LA POLITICA, LA CUAL ESTA IMPLANTADA, LEGISLACION LABORAL, CONVENIOS DEL CAMPO. 3.5. LA POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CUENTA CON TODOS LOS PUNTOS REQUERIDOS POR OIT. SE COMPRUEBA QUE LA POLITICA DE RESPONSABILIDAD EXPUESTA INCLUYE QUE EL RE PUEDE PRESENTAR RECLAMACIONES SIN ESTAR SUJETOS A SANCIONES. 3.6. SE COMPRUEBA QUE ESTÁ FIRMADA Y ACTUALIZADA, FECHA FIRMA 25/09/24 (MENOS 3 AÑOS DESDE FIRMA). VER PUNTO 3.2 RE: DECLARA QUE CONOCE LA AUTODECLARACION Y QUE LA EMPRESA LO PONE EN PRACTICA.</p>					
Acciones correctivas:					

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE			
			Sí	No	N/A	
Acceso a las normas laborales del país						
4	<p>PC: La persona responsable por la implementación de GRASP (RIG) y el representante(s) de los empleados, ¿tienen conocimiento sobre las normas laborales recientes del país y/o acceso a ellas?</p> <p>CC: La persona responsable por la implementación de GRASP (RIG) y el o los representante de los empelados tienen conocimiento y/o acceso a las normas del país sobre: salarios nominales y mínimos, horarios de trabajo, afiliación a sindicatos, antidiscriminación, trabajo infantil, contratos laborales, feriados y licencia maternal, cuidado médico y pensión/gratificación. Tanto el RIG como el representante(s) de los empleados conocen los aspectos fundamentales de las <u>condiciones laborales en el sector agrícola</u>, de acuerdo a lo formulado en las Guías de Interpretación Nacionales GRASP aplicables.</p>					
4.1	El RIG proporciona al representante(s) de los empleados las normas laborales vigentes (por ejemplo, Guías de Interpretación Nacionales GRASP).		4	0	0	
4.2	El RIG y el representante(s) de los empleados tienen conocimiento acerca de las normas laborales vigentes sobre el salario nominal y mínimo y deducciones de los salarios, y/o acceso a ellas.		4	0	0	
4.3	El RIG y el representante(s) de los empleados tienen conocimiento acerca de las normas laborales vigentes sobre las horas de trabajo y/o acceso a ellas.		4	0	0	
4.4	El RIG y el representante(s) de los empleados tienen conocimiento acerca de las normas laborales vigentes sobre la libertad de asociación a sindicatos y el derecho de negociación colectiva, y/o acceso a ellas.		4	0	0	
4.5	El RIG y el representante(s) de los empleados tienen conocimiento acerca de las normas laborales vigentes sobre antidiscriminación y/o acceso a ellas.		4	0	0	
4.6	El RIG y el representante(s) de los empleados tienen conocimiento acerca de las normas laborales vigentes sobre el trabajo infantil y la edad mínima de trabajo y/o acceso a ellas.		4	0	0	
4.7	El RIG y el representante(s) de los empleados tienen conocimiento acerca de las normas laborales vigentes sobre las licencias y las licencias por maternidad y/o acceso a ellas.		4	0	0	
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 4:			<i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			
			Cumple totalmente			
<p>Evidencia/ Comentarios: PC 4.1. RIG PROPORCIONA AL RE NORMAS LABORALES PC 4.2. RIG Y RE CONOCEN NORMAS SOBRE SALARIOS PC 4.3. RIG Y RE CONOCEN NORMAS OSBRE H DE TRABAJO PC 4.4. RIG Y RE CONOCEN NORMAS SOBRE LIBERTAD DE ASOCIACION PC 4.5. RIG Y RE CONOCEN NORMAS SOBRE ANTIDISCRIMINACION PC 4.6. RIG Y RE CONOCEN NORMAS SOBRE TRABAJO INFANTIL PC 4.7. RIG Y RE CONOCEN NORMAS SOBRE LICENCIAS</p> <p>EL RIG , ASÍ COMO EL RE EN CENTRAL DE MANIPULADO, HAN FIRMADO LA AUTODECLARACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES Y SE COMPRUEBA QUE TIENEN CONOCIMIENTO SOBRE EL CONVENIO VIGENTE Y QUE ESTÁ PENDIENTE DE EMISIÓN DEL NUEVO CC (SE CUENTA CON UNA COPIA DEL CONVENIO VIGENTE EN TABLON DE ANUNCIOS DE LA CENTRAL DE FORMA VISIBLE). SE CONOCE LOS NUEVOS SALARIOS A APLICAR CON EL SALARIO MÍNIMO 2024</p>						

Acciones correctivas:

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE			
			Sí	No	N/A	
Contratos laborales						
5	<p>PC: ¿Se pueden mostrar copias válidas de los contratos laborales de los empleados? ¿Estos contratos laborales cumplen con la legislación aplicable y/o los acuerdos de negociación colectiva? ¿Incluyen como mínimo el nombre completo, la nacionalidad, la descripción de trabajo, la fecha de nacimiento, las horas normales de trabajo, la fecha de ingreso, el salario y el período de empleo? ¿Han sido firmados tanto por el empleado como por el empleador?</p> <p>CC: A pedido del evaluador (como muestra), se pueden mostrar copias de los contratos por cada empleado. Los contratos cumplen con la legislación aplicable y/o los acuerdos de negociación colectiva. Estos contratos están firmados por el empleado y el empleador. Los registros contienen como mínimo los nombres completos, las nacionalidades, las descripciones de trabajo, las fechas de nacimiento, las horas normales de trabajo, la fecha de ingreso, los salarios y los períodos de empleo (por ejemplo, permanente, jornaleros, etc.) y en el caso de los empleados extranjeros, la situación legal y los permisos de trabajo. Los contratos no contradicen la <u>autodeclaración sobre las buenas prácticas sociales</u>. Se debe poder acceder a los registros de los empleados como mínimo por 24 meses.</p>					
5.1	Las muestras confirman que los contratos están disponibles para todos los empleados y que están firmados por ambas partes.	 	4	0	0	
5.2	Existe evidencia de que el contrato de los empleados es correcto, en cumplimiento de la legislación nacional y/o los acuerdos de negociación colectiva (de acuerdo a lo estipulado en la Guía de Interpretación Nacional GRASP aplicable).		4	0	0	
5.3	Los contratos laborales incluyen por lo menos información básica sobre el empleado, como el nombre del empleado, la fecha de nacimiento y la nacionalidad, de acuerdo a la Guía de Interpretación Nacional GRASP aplicable.		4	0	0	
5.4	Los contratos laborales o sus anexos incluyen información básica sobre el período del contrato (por ejemplo, permanente, jornaleros, etc.), el salario, las horas de trabajo, los descansos y una descripción básica del puesto de trabajo.		4	0	0	
5.5	El contrato no se contradice con la Auto-Declaración sobre las buenas prácticas sociales.		4	0	0	
5.6	En el caso de empleados extranjeros trabajando para la empresa, los registros indican su situación legal para poder estar empleados en la empresa. Se dispone del permiso de trabajo correspondiente.		4	0	0	
5.7	Se debe poder acceder a los registros de los empleados como mínimo por 24 meses.		4	0	0	
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 5: (Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)			Cumple totalmente			
<p>Evidencia/ Comentarios: SE REALIZA EL MUESTREO DE CONTRATOS SIGUIENDO LAS REGLAS ESTABLECIDAS .</p> <p>5.1: DISPONIBLES Y FIRMADOS POR AMBAS PARTES</p> <p>5.2: MODELO DE CONTRATO SEGUN FORMATO DEL MINISTERIO DE TRABAJO . CONFORME A LEGISLACION</p> <p>5.3/5.4: SE INDICA LO REQUERIDO. VER EVIDENCIAS INDICADS DE LOS REGISTROS MUESTREADOS</p> <p>5.5: NO LA CONTRADICE. ES FORMATO DEL MINISTERIO DE TRABAJO</p> <p>5.6: TODOS LO EXTRANJEROS TIENEN PERMISO DE TRABAJO YA QUE SE DISPONE DE CONTRATO EN VIGOR Y ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL</p> <p>CENTRAL EJM, VER NOTAS GRASP</p> <p>A1: CONTRATO FIJO TIPO 100.-ESPECIALISTA.ESPAÑOLA. F NACIMIENTO: 08/03/1988. 40 HORAS SEMANALES DE LUNES A SABADO. CONVENIO DEL MANIPULADO Y ENVASADO DE ALMERIA. F ATA: 01/06/22.</p>						

CAMPO EJMP VER NOTAS DE GRASP

T1: PEÓN AGRÍCOLA, CONTRATO FIJO DISCONTÍNUO TIPO 300, FECHA DE ALTA 08-08-2022, FECHA DE NACIMIENTO 12-09-1976, NACINALIDAD SENEGAL, JORNADA DE LUNES A SABADO, 40 HORAS SEMANALES, CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE ALMERIA, SALARIO SEGUN CONVENIO

Acciones correctivas:

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE			
			Sí	No	N/A	
Recibos de pago						
6	<p>PC: ¿Existe evidencia documentada que demuestre el pago regular de salarios en conformidad con la cláusula correspondiente del contrato?</p> <p>CC: El empleador muestra adecuada documentación del pago normal del salario (por ejemplo, la firma del trabajador en el recibo de pago, la transferencia bancaria). Todos los empleados firman o reciben copias de los recibos de pago/lista de pago, para que el pago del sueldo sea transparente y comprensible para ellos. Se encuentran documentados los pagos regulares de sueldos de todos los empleados de los últimos 24 meses.</p>					
6.1	Se dispone de evidencia documentaria (por ejemplo recibos de pago o lista de pagos) para todos los empleados, de que el pago es realizado en intervalos definidos (controles al azar).	 	4	0	0	
6.2	Los recibos de pago o las listas de pagos muestran que los pagos son realizados en conformidad con los contratos laborales (por ejemplo la firma del empleado en el recibo de pago, la transferencia bancaria, etc.).	 	4	0	0	
6.3	Los registros de pago son conservados por un plazo mínimo de 24 meses.		4	0	0	
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 6:			<i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			Cumple totalmente
<p>Evidencia/ Comentarios: SE REALIZA EL MUESTREO DE NÓMINAS SIGUIENDO LAS REGLAS ESTABLECIDAS ... VER EVIDENCIAS DESCRITAS EN PUNTO 7</p> <p>6.1 SE COMPRUEBA PAGO DE FORMA MENSUAL LOS PRIMEROS DIAS DEL MES (DEL 1 AL 5)</p> <p>6.2 CONFORME AL CONVENIO NOMINAS FIRMADAS POR EL TRABAJADOR</p> <p>6.3 SE MANTIENEN REGISTROS POR EL PERIODO INDICADO. SE VERIFICAN NÓMINAS DE DISTINTOS MESES</p> <p>.</p>						
Acciones correctivas:						

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE			
			Sí	No	N/A	
Salarios						
7	PC: ¿Se encuentra el contenido de los recibos de pago/listas de pago en conformidad con las normas legales y/o los acuerdos de negociación colectiva? CC: Los sueldos y las horas extras documentados en los recibos de pago/listas de pago están conformes con las normas legales (salario mínimo) y/o acuerdos de negociación colectiva (si corresponde). Si la remuneración se calcula por unidad, los trabajadores podrán generar como mínimo el salario mínimo legal (en promedio) en las horas normales de trabajo.					
7.1	Los recibos de pago o la lista de pagos indican claramente el monto remunerado por horas de trabajo o monto cosechado (horas/días), incluyendo las horas extras.	 	4	0	0	
7.2	Los sueldos y las horas extras remuneradas, como figuran en los registros, son de acuerdo a los contratos y muestran cumplimiento con las normas legales del país y/o los acuerdos de negociación colectiva (salarios mínimos), según la Guía de Interpretación Nacional GRASP.		4	0	0	
7.3	Independientemente de la unidad de cálculo, los recibos de pago/ listas de pago constatan que trabajando horas normales de trabajo, los empleados ganan en promedio como mínimo el salario mínimo legal (verifique especialmente si se encuentra implementado el empleo por destajo). Si se descuenta de los salarios y los empleados reciben menos del salario mínimo, entonces dichos descuentos deben ser justificados por escrito.	 	4	0	0	
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 7: <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			Cumple totalmente			
<p>Evidencia/ Comentarios: SE REALIZA EL MUESTREO DE NÓMINAS SIGUIENDO LAS REGLAS ESTABLECIDAS . 7,1: EN LA NÓMINA SE INDICAN DIAS TRABAJADOS . TRAZABLE AL REGISTRO DE CONTROL DE HORAS DONDE SE CONTABILIZAN LAS HORAS/DIA Y HORAS MENSUALES . 7.2: SE EVIDENCIA CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO APLICABLE 7.3: SE EVIDENCIA CUMPLIMIENTO DEL SMI 2024</p> <p>ENTREVISTA A TRABAJADORES. INDICAN QUE FIRMAN LAS NÓMINAS Y LAS HORAS. QUE COBRAN ENTRE EL 1 Y EL 5. SE REALIZAN HORAS EXTRAORDINARIAS EN ALGUNA OCASION. CENTRAL EJM, VER NOTAS DE GRASP A2: NOMINA DE NOVIEMBRE 2024.- TRABAJA 25 DIAS.- SUELDO BASE: 1389,41€. 174.33 HORAS . – 7.97€/H(VACACIONES SE PAGAN AL FINAL DE CAMPAÑA). CUMPLE CON EL CONVENIO Y SMI. CAMPO EJM, VER NOTAS DE GRASP T1: NÓMINA NOVIEMBRE 2024. SUELDO BASE 1295,13€. REGISTRO DE HORAS 162,5 HORAS TOTALES. 7,97 €/H (LAS VACACIONES SE PAGAN A FINAL DE CAMPAÑA), CUMPLE SMI</p>						
Acciones correctivas:						

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
No empleo de menores					
8	<p>PC: ¿Indican los registros que no se emplean a menores de edad en la empresa?</p> <p>CC: Los registros indican que se cumple la legislación del país acerca de la edad mínima de empleo. Si la legislación del país no cubre este aspecto, los niños menores a 15 años no son empleados. Si hay niños trabajando en la empresa – en calidad de miembros de la familia - , ellos no realizan trabajos <u>que representen un riesgo para su salud y seguridad</u>, que afecten su desarrollo o que impidan que concluyan la educación escolar obligatoria.</p>				
8.1	Las fechas de nacimiento en los registros demuestran que ningún empleado tiene una edad menor a la edad mínima de empleo o, si no figura en la Guía de Interpretación Nacional GRASP, por debajo de los 15 años.		4	0	0
8.2	Si hay niños trabajando en la explotación – en calidad de miembros de la familia - , ellos no realizan trabajos que representen un riesgo para su salud y seguridad (de acuerdo al Módulo Base para Todo Tipo de Explotación Agropecuaria IFA), que afecten su desarrollo o que impidan que concluyan la educación escolar obligatoria.	     	0	0	4
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 8: <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			Cumple totalmente		
Evidencia/ Comentarios: 8.1. MAYORES EDAD, F.NACIMIENTO DE CONTRATO (VER PTO.5) 8.2. NO HAY NIÑOS TRABAJANDO EN LA EXPLOTACION.					
Acciones correctivas:					

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE			
			Sí	No	N/A	
Acceso a la Educación Escolar obligatoria						
9	PC: ¿Acceden todos los niños de los empleados que viven en la explotación/ centros de manipulación, a educación escolar obligatoria? CC: Hay evidencia documentada de que todos los niños de los empleados en edad escolar obligatoria (según la legislación del país) viviendo en la explotación/ centros de manipulación, tienen acceso a educación escolar obligatoria; mediante transporte a una escuela pública o educación en el lugar.					
9.1	Existe una lista de los niños que viven en la explotación/centros de manipulación que se encuentran en edad escolar; dicha lista contiene datos como la edad, el nombre de los padres, la fecha de nacimiento, la asistencia a la escuela, etc. Los hijos de los miembros de la administración pueden ser excluidos.	 	0	0	4	
9.2	Existe evidencia de medios de transporte en caso de que los niños no puedan llegar a la escuela caminando una distancia aceptable (media hora de caminata o lo que especifique la Guía de Interpretación Nacional GRASP).	     	0	0	4	
9.3	Existe evidencia de un sistema de educación escolar en el lugar cuando no se dispone de acceso a las escuelas.	     	0	0	4	
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 9:			<i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			No aplicable
Evidencia/ Comentarios: 9. NO HAY NIÑOS VIVIENDO EN LA EXPLOTACION.						
Acciones correctivas:						

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE			
			Sí	No	N/A	
Sistema de control de horas						
10	PC: ¿Existe un sistema de control de horas que muestre las horas de trabajo y las horas extras por jornada para los empleados? CC: Existe un sistema de control de horasque es apropiado para el tamaño de la empresa y que deja en claro, en un régimen diario, tanto para los empleados como para el empleador, las horas de trabajo normales y extras. Las horas de trabajo de los empleados de los últimos 24 meses están documentadas. Los empleados regularmente aprueban los registros de trabajo y éstos están accesibles para el representante(s) de los empleados.					
10.1	Existe un sistema de control de horas que es apropiado para el tamaño de la empresa (por ejemplo, formulario de control de horas, reloj marcador, tarjetas electrónicas, etc.).	  	4	0	0	
10.2	Los registros indican el tiempo normal de trabajo de los empleados en un régimen diario.		4	0	0	
10.3	Los registros indican las horas extras de todos los empleados en un régimen diario, de acuerdo a lo definido en los contratos laborales en cumplimiento con la legislación.		4	0	0	
10.4	Los registros indican los descansos / días libres de los empleados en un régimen diario.		4	0	0	
10.5	Los empleados regularmente dan su aprobación a los registros de trabajo (por ejemplo, el formulario de control de horas es firmado regularmente, el reloj marcador).	 	4	0	0	
10.6	El representante(s) de los empleados tiene acceso a estos registros.	  	4	0	0	
10.7	Los registros son conservados por un plazo mínimo de 24 meses.		4	0	0	
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 10: (Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)			Cumple totalmente			
Evidencia/ Comentarios: 10.1. EN TODOS LOS CASOS EVALUADOS REGISTRO DE HORAS MEDIANTE RECONOCIMIENTO DE HUELLA DACTILAR. ADECUADO PARA EL TAMAÑO DE LA EMPRESA 10.2. LOS REGISTROS INDICAN EL TIEMPO NORMAL DE TRABAJO EN UN REGIMEN DIARIO. 10.3. REGIMEN ACORDE CON LO ESTABLECIDO EN EL CONTRATO. 10.4. LOS REGISTROS ELECTRONICOS DEL PROGRAMA DE HORAS RECOGEN LOS DIAS LIBRES Y DESCANSOS DIARIOS - SE PERMITE JUSTIFICAR DESCANSOS DE 20MIN CD SE SUPERAN LAS 5 HORAS DE TRABAJO. EN ENTREVISTA LOS TRABAJADORES DECLARAN DESCANSAR CADA 4 HORAS EN VEZ DE CADA 5 10.5. REGISTRO DE HORAS APROBADO POR EL EMPLEADO EN TODOS LOS CASOS EN EL MOMENTO DE RECIBIR LA NOMINA VIA CORREO ELECTRONICO 10.6. RLE TIENE ACCESO A LOS REGISTROS DE HORAS. 10.7. SE ENCUENTRAN DISPONIBLES LOS REGISTROS SOLICITADOS. ENTREVISTAS A TRABAJADORES. INDICAN QUE EL DESAYUNO ES A LAS 10 H, 20 MINUTOS Y ES REMUNERADO						
Acciones correctivas:						

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE			
			Sí	No	N/A	
Horas de trabajo y descansos						
11	<p>PC: ¿Las horas de trabajo y los descansos documentados en los controles de horas, se encuentran en cumplimiento con la legislación correspondiente y/o los acuerdos de negociación colectiva?</p> <p>CC: Las horas de trabajo, los descansos y los feriados documentados cumplen con la legislación correspondiente y/o los acuerdos de negociación colectiva. En el caso de que no haya legislación más estricta, los registros indican que las horas de trabajo normales no exceden un máximo de 48 horas semanales. Durante la temporada pico (cosecha), las horas de trabajo semanales no exceden las 60 horas. Los descansos/días libres también están garantizados durante la temporada pico.</p>					
11.1	Se dispone de información sobre las normas legales del país y/o los acuerdos de negociación colectiva, en lo relativo a las horas de trabajo y los descansos (por ejemplo, en la Guía de Interpretación Nacional GRASP)	  	4	0	0	
11.2	Las horas de trabajo y las horas extras, como figuran en los registros, muestran estar en cumplimiento con las normas legales y/o los acuerdos de negociación colectiva.		4	0	0	
11.3	Los descansos / días libres, como figuran en los registros, muestran estar en cumplimiento con las normas legales y/o los acuerdos de negociación colectiva.		4	0	0	
11.4	En caso de no haber legislación más estricta, las horas normales de trabajo no exceden las 48 horas. Durante la temporada pico (cosecha), las horas de trabajo semanales no exceden las 60 horas.	   	4	0	0	
11.5	Los registros muestran que los descansos/ días libres también están garantizados, aún durante la temporada pico.		4	0	0	
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 11: <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			Cumple totalmente			
Evidencia/ Comentarios: 11, SEÑALIZADO EN TABLON CENTRAL EN TABLONES DE ANUNCIOS : (RESUMEN DE CONVENIO, CALENDARIO LABORAL, ETC).- 11,2 HORAS TRABAJADAS CONFORME A CONVENIO Y CONTRATO . 11,3 DESCANSOS . SEGÚN CONVENIO. FESTIVOS Y DOMINGOS NO SE TRABAJA DESCANSO DIARIO DE 20 MINUTOS 11,4 NO SE SUPERAN 60 HORAS SEMANALES EN NINGUNO DE LOS CASOS. JORNADAS DE LUNES A SABADO 11,5 DESCANSOS Y DIAS LIBRES ESTÁN GARANTIZADOS, SEGÚN LOS REGISTROS DE HORAS INSPECCIONADOS.						
Acciones correctivas:						

Sólo se aplica a los grupos de productores

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
Integración en el SGC					
QMS	PC: ¿La evaluación del Sistema de Gestión de Calidad del grupo de productores demuestra la correcta implementación de GRASP por todos los miembros participantes del grupo de productores? CC: La evaluación del Sistema de Gestión de Calidad del grupo de productores demuestra que GRASP ha sido correctamente implementada y evaluada internamente. Se identifican los incumplimientos y se toman acciones correctivas para permitir el cumplimiento de todos los miembros participantes del grupo de productores.				
QMS1	La implementación de GRASP está incluida en el Sistema de Gestión de Calidad del grupo de productores, basada en el Reglamento General GLOBALG.A.P. IFA, en la parte Certificación de Grupo de Productores.	 	X		
QMS2	Se ha establecido un sistema para informar y formar regularmente al personal clave sobre los temas relacionados a GRASP.	 	X		
QMS3	Se han documentado todos los pasos en el marco del SGC para implementar GRASP entre todos los miembros participantes del grupo de productores.	 	X		
QMS4	Existe evidencia de que el grupo promueve el cumplimiento de todos los miembros participantes del grupo de productores de los requisitos GRASP y evalúa el progreso y las dificultades en el cumplimiento de GRASP cada año.	 	X		
QMS5	Se lleva un registro de todos los productores GLOBALG.A.P. que implementan GRASP. Dicho registro incluye, para cada miembro productor, la fecha de la evaluación interna, el nivel de cumplimiento alcanzado, todos los incumplimientos detectados en las evaluaciones internas y externas y las acciones correctivas realizadas.	 	X		
QMS6	Existe un procedimiento para implementar las acciones correctivas de las evaluaciones internas previas.	 	X		
QMS7	El inspector interno del grupo de productores está cualificado de acuerdo al Reglamento General GRASP.	 	X		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL: (Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)		<input checked="" type="checkbox"/> Cumple totalmente <input type="checkbox"/> No cumple			
Evidencia/ Comentarios: QMS1. SE COMPRUEBA PROCEDIMIENTOS Y REGISTROS DE GRASP INCLUIDOS COMO PARTE DEL SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD QMS2. DISPONEN DE ASESORAMIENTO EN GRASP POR PARTE DE LA CONSULTORA ES-PROYECTA INGENIO SL, ADEMÁS CUENTAN CON DEPT. RRHH PARA GESTIONAR LA LEY LABORAL. QMS3-4. GRASP IMPLANTANDO EN TODOS LOS MIEMBROS QMS5. SE COMPRUEBAN INSPECCIONES INTERNAS: EVALUACIÓN INTERNA CENTRAL 15-11-2024, REALIZADA POR S.A.M. (ASESORÍA EXTERNA ES-PROYECTA) EVALUACIONES INTERNAS CAMPO. REALIZADAS POR A.T.M (ASESORÍA EXTERNA ES-PROYECTA). EMP2: 14-11-2024 EMP3: 13-11-2024 EMP4: 12-11-2024 QMS6. SE DISPONE DE PROCEDIMIENTO PC-04. GESTIÓN DE INCUMPLIMIENTOS, ACCIONES CORRECTIVAS Y SANCIONES REV01 11-11-2024 QMS7. TECNICOS PROYECTA INGENIO SL CON FORMACION SUFICIENTE.					

Acciones correctivas:

Recomendación para la Buena Práctica

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA
BENEFICIOS SOCIALES ADICIONALES	
R1	¿Qué otros tipos de beneficios sociales ofrece la empresa a los trabajadores, a las familias y/o a la comunidad? Por favor especifique (Incentivos para un desempeño laboral bueno y seguro, pago de bonificación, apoyo al desarrollo profesional, beneficios sociales, cuidado infantil, mejoramiento del ambiente social, etc.).
Evidencia/ Comentarios:	

Anexo para GGN 4063061537249

Miembros del Grupo de Productores:

Producto(s)	Lista de Número GLOBALG.A.P. (GGN)	Nombre y dirección del productor/empresa
Tomate	4052852382311	KOP AGRO GPH XXI S.A., CTRA. SECTOR IV, 1, LA MOJONERA, 04745, España
Pimiento (pimiento dulce/chile)	4063061161093	KOP AGRO LEVANTE ALMERIENSE, S.L., PARAJE LOS MERINO DS PANADERO, S/N, NIJAR, 04117, España
Pimiento (pimiento dulce/chile)	4063061161109	KOP AGRO NIJAR SL, PARAJE LA CUMBRE, S/N, EL EJIDO, 04700, España
Pimiento (pimiento dulce/chile)	4063061161116	KOP AGRO BARRANQUETE, S.L., CTRA.NACIONAL 340, KM424,4, LA MOJONERA, 04745, España
Pimiento (pimiento dulce/chile)	4063061161123	KOP AGRO CABRILES, S.L., PARAJE CABRILES, 30, EL EJIDO, 04700, España
Pimiento (pimiento dulce/chile)	4063061552945	KOP AGRO BIO GPE VERGELES, S.L., CORTIJO LOS VERGELES S/N, NIJAR-ALMERIA, 04114, España
Tomate	4063061941879	KOP AGRO ALVORES, S.L., CTRA. SECTOR IV, NUM. 1, LA MOJONERA, 04745, España
Pimiento (pimiento dulce/chile)	4063061941886	KOP AGRO LOS NIETOS, S.L., CTRA. SECTOR IV, NUM. 1, LA MOJONERA, 04745, España