

**GGN: 8437002809003**

Número de registro del productor/  
grupo de productores (del OC): CERTIFOOD  
13907

## **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 LA CHIPRANESCA, S.C.L.  
Paraje "La Sarda", s/n, 50792 Chiprana (Zaragoza), España

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

The Certification Body CERTIFOOD 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
Albaricoque/damasco	00134-PFCXX-0003	Sí	N/A	Sí	3	4
Cereza	00134-PFCXX-0003	Sí	N/A	Sí	11	11
Melocotón/durazno	00134-PFCXX-0003	Sí	N/A	Sí	22	24
Nectarina	00134-PFCXX-0003	Sí	N/A	Sí	17	19
Pera	00134-PFCXX-0003	Sí	N/A	Sí	8	8
<b>Total:</b>					<b>25</b>	<b>27</b>

1. Nivel de cumplimiento general: **Cumple totalmente**

**GGN: 8437002809003**

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: 19-07-2024**

**Fecha que fue cargado: 16-08-2024**

**Validez: 19-07-2024 - 04-06-2025 (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:*	8437002809003			Número de registro:				
Nombre de la empresa:*	LA CHIPRANESCA, SCL			Dirección:*			Paraje La Sarda, s/n. 50792, Chiprana (Zaragoza)	
Teléfono:*	976 63 72 40							
E-mail:	tecnico@lachipranesca.com			Fax:				
Fecha de evaluación:*	19.07.2024			Persona de contacto:*			Amparo Hernandez Llopis	
Fecha(s) de evaluacion(es) previa(s):		29.05.2018	24.05.2019	27.05.2020	15.05.2021	11.05.2022	07.06.2023	
¿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 type="checkbox"/>	No

Comentarios:

Descripción de la empresa: Cooperativa dedicada al cultivo, selección, calibración, envasado y comercialización de frutas de hueso y pepita.

Los contratos de los trabajadores del Grupo de Productores son de tipo fijos o fijos-dioscontinuos por necesidades de producción.

Los productores contratan trabajadores para la poda y recolección, son contratos de tipo fijo-discontinuo, realizados directamente por el productor, excepcionalmente algún productor tiene trabajadores fijos durante todo el año.

	Año				
Número total de miembros del grupo de productores que participan en GRASP:	4	4	4	27	30
Número total de miembros del grupo de productores incluidos en el certificado IFA GLOBALG.A.P.:	30	30	27	27	30
Número total de miembros del grupo de productores evaluados externamente según GRASP):	2	2	2		6



Lista de Números GLOBALG.A.P. (GGN) o Números de Localización Global (GLN) de los miembros del grupo de productores evaluados externamente según GRASP):

4049928710987	4049929341531	4049928254580	4050373111915	4063651616309	4059883132694				

¿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 type="checkbox"/> Sí	<input checked="" 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	Nombre de la empresa PH:
			GGN/GLN de la empresa PH (si aplica):

Nombre y localización de los Centros PH:

Centro PH 1	LA CHIPRANESCA, SCL. Paraje La Sarda, s/n. 50792, Chiprana (Zaragoza).	Centro PH 4	
Centro PH 2		Centro PH 5	
Centro PH 3		Centro PH 6	

¿Subcontrata la empresa alguna otra actividad?		<input checked="" type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Si la respuesta es sí, ¿cuál?		¿Se incluyen las actividades subcontratadas en la evaluación GRASP?	
<input checked="" 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 type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/>	Cosecha	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/>	Otros (favor especificar): 2	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

## 2. ESTRUCTURA DEL EMPLEO

Mes(es) de temporada pico: (si correspondiere)	De Abril a Octubre						% de empleados que viven en alojamiento proporcionado por la empresa (si aplica):	20		
Nacionalidad de los empleados	Rumanos, alemanes, bolivianas, marroquis, colombianos, ucranianos.									
Número total de empleados	Local			Inmigrantes extranjeros			Migrantes nacionales			Total
	Permanentes	Temporarios	Agencia	Permanentes	Temporarios	Agencia	Permanentes	Temporarios	Agencia	
en producción agrícola	49	0	0	0	0	0	0	0	0	49
en centro(s) de manipulación del producto	57	0	11	35	0	0	0	0	0	103
Total	106	0	11	35	0	0	0	0	0	152

### 3. PRESENCIA DURANTE LA EVALUACIÓN

	Manejo de la explotación agropecuaria		Persona responsable de la implementación de GRASP		Representante de los empleados	
Names <sup>1</sup> :						
¿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:	CERTIFOOD, SL		Duración de la evaluación:	9 (ENTRE LOS DIAS 17, 18 Y 19 DE JULIO DE 2024)		
Nombre del evaluador:	Jesús M. Pardo					
Nombre de la administración de la empresa:	Francisco Negro Gasque					

<sup>1</sup> 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
<b>Representante(s) de los Empleados</b>					
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.	  	6	0	1
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.	 	6	0	1
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.	 	6	0	1
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).		6	0	1
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).	 	6	0	1
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.		6	0	1
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 1:</b>			<b>Cumple totalmente</b>		
<p>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</p> <p>Evidencia/ Comentarios: Acta Votación elección Representante de los trabajadores de La Chipranesca, SCL, realizada el 24/01/2024</p> <p>Acta de nombramiento del representante de los Trabajadores de La Chipranesca, SCL y de los productores, de fecha 24/01/2024. Se nombra a RT-1 como representante de los trabajadores del GP y de los productores del GP al ser votado por los 6 trabajadores que votaron. El representante ha sido elegido para 1 año, conoce su rol y sus derechos.</p> <p>El representante de los trabajadores, RT-1, sigue trabajando en el momento de la inspección.</p> <p>Las funciones del Representante de los trabajadores se detallan en el acta de elección y en el Manual de Calidad GRAPS de La Chipranesca, SCL.</p> <p>Se informa a todos los trabajadores, en el momento de la contratación, quien es el Representante de los Trabajadores y de las funciones del mismo.</p>					

Se han definido reuniones anuales entre la dirección de la Cooperativa y el Representante de los trabajadores, la última reunión se celebró el 24/01/2024.

Acciones correctivas:

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>Procedimiento de reclamaciones</b>					
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.		6	0	1
2.2	Se informa a los empleados regularmente y activamente sobre este procedimiento de reclamaciones y sugerencias.	  	6	0	1
2.3	El procedimiento establece claramente que los empleados no serán penalizados por presentar reclamaciones o sugerencias.	 	6	0	1
2.4	Se conversará sobre las reclamaciones y sugerencias en las reuniones realizadas entre el representante(s) de los empleados y la administración.		6	0	1
2.5	En el procedimiento se establece un plazo para resolver las reclamaciones y sugerencias (por ejemplo, en el curso del mes siguiente).	  	6	0	1
2.6	Las reclamaciones, sugerencias y el seguimiento a las mismas de los últimos 24 meses están documentadas y se encuentran disponibles.		6	0	1
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 2:</b> <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			<b>Cumple totalmente</b>		
<p>Evidencia/ Comentarios: Procedimiento de Sugerencias y/o Reclamaciones (Pto 4 del Manual Globalgap-GRAPS), las sugerencias internas pueden realizarse verbalmente o por escrito utilizando la hoja de sugerencias (Anexo 4) y depositándola en el buzón colocado a tal efecto en la central de manipulación.</p> <p>En la central de manipulación hay un buzón de "Sugerencias", donde los empleados de forma anónima pueden hacer sus reclamaciones.</p> <p>El procedimiento especifica que en el plazo de 1 mes, el responsable de personal debe vaciar el buzón de sugerencias y trasladar las reclamaciones o sugerencias presentadas por los trabajadores a la dirección de la cooperativa.</p> <p>El procedimiento de presentación de reclamaciones es explicado el día de contratación de cada trabajador por la Responsable de Implantación del sistema y establece que no se tomaran represalias contra los trabajadores por presentar reclamaciones.</p> <p>No se han recibido reclamaciones o sugerencias de los trabajadores en los últimos 24 meses.</p> <p>Acciones correctivas:</p>					

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>Autodeclaración de buenas prácticas sociales</b>					
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.		6	0	1
3.2	La declaración ha sido firmada por la administración de la explotación y por el representante(s) de los empleados.		6	0	1
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.).	  	6	0	1
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.	  	6	0	1
3.5	Se establece que el representante(s) de los empleados pueden presentar reclamaciones sin ser sujetos a sanciones personales.		6	0	1
3.6	La declaración es revisada y actualizada cada 3 años o cuando sea necesario.	 	6	0	1
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 3:</b>			<b>Cumple totalmente</b>		
<p>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</p> <p>Evidencia/ Comentarios: "Política de Responsabilidad Social". Expuesta en el centro de manipulación y en las explotación del productor. Explicada a todos los trabajadores en el momento de su contratación.</p> <p>Auto-declaración "Política de Responsabilidad Social" firmada por el Gerente del GP de productores, el Representante de los trabajadores (RT-1) y el Responsable implementación GRASP (RG-1) el 2/02/2024</p> <p>Almacen de Manipulación: La política está expuesta en la zona de manipulación de cada uno de los centros de recepción del Grupo de Productores.</p> <p>Productores: Auto-declaración "Política de Responsabilidad Social" firmada individualmente por todos los productores, que han implementado el módulo GRASP, y el Representante de los trabajadores.</p> <p>Firmada por los productores que no contratan trabajadores que han firmado el compromiso de cumplir con el modulo GRAPS (Anexo 14 Auto-declaración compromiso GRAPS) en el momento</p>					

que contraten trabajadores.

Acciones correctivas:

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE			
			Sí	No	N/A	
<b>Acceso a las normas laborales del país</b>						
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).	  	6	0	1	
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.	  	6	0	1	
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.	  	6	0	1	
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.	  	6	0	1	
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.	  	6	0	1	
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.	  	6	0	1	
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.	  	6	0	1	
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 4:</b>			<b>Cumple totalmente</b>			
<p>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</p> <p>Evidencia/ Comentarios: El Representante de los trabajadores del GP tiene acceso al Anexo I de la Guía de Interpretación GRASP para España, está disponible en las oficinas de LA CHIPRANESCA, SCL.</p> <p>A todos los trabajadores, tanto de campo como de almacén, les aplica el Convenio Colectivo del Sector Agropecuario Provincial de Zaragoza.</p> <p>Todos los trabajadores pueden consultar el Convenio en las oficinas de la Cooperativa.</p> <p>Tanto el RIG como el Representante de los trabajadores del GP tienen conocimiento de las normas laborales vigentes y acceso a ellas.</p> <p>Acciones correctivas:</p>						

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>Contratos laborales</b>					
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 autodeclaración sobre las buenas prácticas sociales. 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.	 	6	0	1
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).		6	0	1
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.		6	0	1
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.		6	0	1
5.5	El contrato no se contradice con la Auto-Declaración sobre las buenas prácticas sociales.		6	0	1
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.		6	0	1
5.7	Se debe poder acceder a los registros de los empleados como mínimo por 24 meses.		6	0	1
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 5:</b> <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			<b>Cumple totalmente</b>		
<p>Evidencia/ Comentarios: En el centro de manipulación contratos de trabajo son Indefinidos (Modelo 189) o fijos discontinuos (Modelo 389), registrados en la administración competente, jornada laboral de 40 horas semanales de lunes a sábado.</p> <p>En la explotación agrícolas los tipo de contrato son Indefinidos (Modelo 100) o Fijos Discontinuos (Modelo 300), registrados en la administración competente, jornada laboral de 40 horas semanales de lunes a domingo.</p> <p>Todos los trabajadores extracomunitarios disponen de permiso de residencia vigente que le autoriza a trabajar.</p> <p>Están disponibles los contratos de los trabajadores de los últimos 24 meses</p>					

Acciones correctivas:

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>Recibos de pago</b>					
6	PC: ¿Existe evidencia documentada que demuestre el pago regular de salarios en conformidad con la cláusula correspondiente del contrato?  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.				
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).	 	6	0	1
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.).	 	6	0	1
6.3	Los registros de pago son conservados por un plazo mínimo de 24 meses.		6	0	1
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 6:</b> <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			<b>Cumple totalmente</b>		
Evidencia/ Comentarios: Cada mes se elaboran nóminas que son firmadas por el trabajador y el representante de la administración de la empresa o los productores en el caso de trabajadores contratados por productores del GP.					
Pagos realizados por transferencia bancaria, se conservan copia de las transferencias realizadas para los pagos mensuales, ocasionalmente se paga en metálico o cheque, en estos casos, se conserva una copia del recibo del pago de la nómina firmado por el trabajador junto con la nómina pagada.					
Control horas trabajadas en campo: registro mensual de horas trabajadas firmado por los trabajadores.					
Control horas trabajadas en central: Fichaje electrónico diario de entrada/salida. Resumen mensual de horas trabajadas diariamente por cada trabajador.					
Están presentes los registros de pagos de los últimos 24 meses.					
Acciones correctivas:					

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>Salarios</b>					
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.	 	6	0	1
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.		6	0	1
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.	 	6	0	1
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 7:</b> <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			<b>Cumple totalmente</b>		
<p>Evidencia/ Comentarios: Tanto en el almacén de manipulación como en las explotaciones agrícolas sueldos según Convenio Colectivo del Sector Agropecuario Provincial de Zaragoza:</p> <p>Se comprueba con las nóminas y los justificantes de pago que los salarios cumplen con el SMI y con lo establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.</p> <p>Las nóminas de los trabajadores, en el caso de trabajadores temporales, indican los días trabajados cada mes, el importe bruto pagado, las retenciones realizadas (impuestos estatales) y el importe neto pagado, se comprueba que el importe pagado coincide con el reflejado en las nóminas firmadas por los trabajadores.</p> <p>Los sueldos, según figuran en los registros, muestran cumplimiento con el convenio colectivo del Sector Agropecuario de la provincia de Zaragoza y con el SMI.</p> <p>Hasta la fecha no se han realizado horas extra. Vistas nóminas meses de marzo, abril.</p> <p>Acciones correctivas:</p>					

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>No empleo de menores</b>					
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.		6	0	1
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	7
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 8:</b> <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			<b>Cumple totalmente</b>		
Evidencia/ Comentarios: Todos los trabajadores son mayores de 18 años.					
Acciones correctivas:					

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE			
			Sí	No	N/A	
<b>Acceso a la Educación Escolar obligatoria</b>						
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	7	
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	7	
9.3	Existe evidencia de un sistema de educación escolar en el lugar cuando no se dispone de acceso a las escuelas.	    	0	0	7	
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 9:</b>			<b>No aplicable</b>			
<i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>						
Evidencia/ Comentarios: No hay niños viviendo en las explotaciones.						
Acciones correctivas:						

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE			
			Sí	No	N/A	
<b>Sistema de control de horas</b>						
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 horas ....que 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 <u>documentadas</u> . 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.).	  	6	0	1	
10.2	Los registros indican el tiempo normal de trabajo de los empleados en un régimen diario.		6	0	1	
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.		6	0	1	
10.4	Los registros indican los descansos / días libres de los empleados en un régimen diario.		6	0	1	
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).	 	6	0	1	
10.6	El representante(s) de los empleados tiene acceso a estos registros.	  	6	0	1	
10.7	Los registros son conservados por un plazo mínimo de 24 meses.		6	0	1	
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 10:</b> (Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)			<b>Cumple totalmente</b>			
Evidencia/ Comentarios: En la central de manipulación las horas trabajadas diariamente se registran mediante fichaje electrónico. Se registran las horas trabajadas por cada trabajador y los tiempos de descanso.						
En las explotaciones agrícolas se utiliza un parte diario de horas trabajadas, donde se indica la hora de entrada, la hora de salida (mañana y tarde) y las horas totales trabajadas y la firma del trabajador.						
Todos los trabajadores tanto de campo como de central al firman la nomina mensual, dando su conformidad a las horas trabajadas.						
No se realizan horas extra.						
Acciones correctivas:						

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE			
			Sí	No	N/A	
<b>Horas de trabajo y descansos</b>						
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)	  	6	0	1	
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.		6	0	1	
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.		6	0	1	
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.	   	6	0	1	
11.5	Los registros muestran que los descansos/ días libres también están garantizados, aún durante la temporada pico.		6	0	1	
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL 11:</b> <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>			<b>Cumple totalmente</b>			
<p>Evidencia/ Comentarios: Campo: Se trabaja de lunes a domingo, sin sobrepasar las 40 h semanales ni las 60 horas semanales en picos de campaña.</p> <p>En las entrevistas se verifica que la jornada puede ser continua y se realizan los descansos establecidos en los convenios colectivos o partida, en este caso no se trabaja más de cinco horas seguidas, aunque la la ley no obliga a realizar descansos se realizan 2 descansos de 10 minutos.</p> <p>Central Manipulación: Se trabaja de lunes a sábado, pero sin sobrepasan las 40 h semanales ni las 60 horas semanales en picos de campaña.</p> <p>En las entrevistas se veriifca que la jornada es partida y no se trabaja más de cinco horas seguidas, aunque la la ley no obliga a realizar descansos se realizan 2 descansos de 10 minutos.</p> <p>No se han realizado horas extra.</p> <p>Acciones correctivas:</p>						

Sólo se aplica a los grupos de productores

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA	VERIFICATION	COMPLIANCE		
			Sí	No	N/A
<b>Integración en el SGC</b>					
QMS	<p>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?</p> <p>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.</p>				
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		
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO - PUNTO DE CONTROL:</b> <i>(Se calcula automáticamente basado en los resultados de cada subpunto de control)</i>		<input checked="" type="checkbox"/> Cumple totalmente <input type="checkbox"/> No cumple			
<p>Evidencia/ Comentarios: La implementación del modulo GRASP se ha incluido como un Anexo del SGC del GP (Manual Globalgap-GRASP), se ha implementado a los 30 productores (6 no contratan trabajadores) y en el almacen de manipulación del GP.</p> <p>La documentación relevante a la operativa del SGC de GRASP es controlada internamente por el Responsable Técnico del Grupo de Productores.</p> <p>Hay un registro de todos los miembros productores de GLOBALG.A.P. que han implementando GRASP (Registro Productores GRAPS), en el cual se indica la fecha de la inspección interna realizada a cada productor.</p> <p>Para la realización de las auditorías internas se ha utilizado Lista de Verificación Interna GRASP para GP para evaluar el cumplimiento de cada productor.</p> <p>La evaluación externa del SGC del GP demuestra que el modulo GRASP ha sido correctamente implementado, internamente evaluado y que se han tomado acciones para lograr el cumplimiento de todos los miembros del GP.</p>					

Acciones correctivas:

## Recomendación para la Buena Práctica

N°	CONTROL POINT & COMPLIANCE CRITERIA
<b>BENEFICIOS SOCIALES ADICIONALES</b>	
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: No se ha documentado ningún beneficio social adicional.	

**Anexo para GGN 8437002809003**

**Miembros del Grupo de Productores:**

Producto(s)	Lista de Número GLOBALG.A.P. (GGN)	Nombre y dirección del productor/empresa
Melocotón/durazno	4049929798045	Salvador Navales Garín, C/ La Virgen, nº 50, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Nectarina	4049929798045	Salvador Navales Garín, C/ La Virgen, nº 50, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Albaricoque/damasco	4049929341531	SAT nº 73 ARA "PERNAL", C/ Cascallar, nº 19, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Cereza	4049929341531	SAT nº 73 ARA "PERNAL", C/ Cascallar, nº 19, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Melocotón/durazno	4049929341531	SAT nº 73 ARA "PERNAL", C/ Cascallar, nº 19, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Nectarina	4049929341531	SAT nº 73 ARA "PERNAL", C/ Cascallar, nº 19, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Melocotón/durazno	4049928481061	Francisco Javier Nicolás García, C/ La Enseñanza, nº 1, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Nectarina	4049928481061	Francisco Javier Nicolás García, C/ La Enseñanza, nº 1, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Melocotón/durazno	4049928710987	Francisco José Acero Membrado, C/ La Virgen, nº 33, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Nectarina	4049928710987	Francisco José Acero Membrado, C/ La Virgen, nº 33, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Pera	4049928710987	Francisco José Acero Membrado, C/ La Virgen, nº 33, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Cereza	4049928254580	Enrique Perdiguier Barriendos, C/ Bodegas, nº 30, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Cereza	4049929571150	José Manuel Ferrer Rufau, C/ Mequinenza, nº 13, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Melocotón/durazno	4049929571150	José Manuel Ferrer Rufau, C/ Mequinenza, nº 13, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Nectarina	4049929571150	José Manuel Ferrer Rufau, C/ Mequinenza, nº 13, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Pera	4049929571150	José Manuel Ferrer Rufau, C/ Mequinenza, nº 13, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Cereza	4049928026699	Miguel Vicente Navales, C/ Baja, nº 17, Chiprana (Zaragoza), 50792, España

Melocotón/durazno	4049928026699	Miguel Vicente Navales, C/ Baja, nº 17, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Nectarina	4049928026699	Miguel Vicente Navales, C/ Baja, nº 17, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Pera	4049928026699	Miguel Vicente Navales, C/ Baja, nº 17, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Melocotón/durazno	4049929798052	Marcos Sancho Ballabriga, C/ Primo de Rivera, nº 13, 1ºG, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Melocotón/durazno	4049928026705	Crispi Frupan S.L., C/ Cantón del Horno, nº 1, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Nectarina	4049928026705	Crispi Frupan S.L., C/ Cantón del Horno, nº 1, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Cereza	4049929571167	SAT Facat nº 37 ARA, C/ La Virgen, nº 6, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Melocotón/durazno	4049929571167	SAT Facat nº 37 ARA, C/ La Virgen, nº 6, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Nectarina	4049929571167	SAT Facat nº 37 ARA, C/ La Virgen, nº 6, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Cereza	4049929341548	Hnos. Vicente Barriendos S.C., C/ La Enseñanza, nº 3, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Melocotón/durazno	4049929341548	Hnos. Vicente Barriendos S.C., C/ La Enseñanza, nº 3, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Nectarina	4049929341548	Hnos. Vicente Barriendos S.C., C/ La Enseñanza, nº 3, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Nectarina	4049929341555	Agrijomac, S.L.U., Avda. Joaquín Costa, nº 38, 1ºE, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Melocotón/durazno	4049929114159	Santiago Antonio Acero Piazuelo, C/ La Virgen, nº 37, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Nectarina	4049929114159	Santiago Antonio Acero Piazuelo, C/ La Virgen, nº 37, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Cereza	4049929114166	Antonio Rabinad Muniente, C/ Joaquín Costa, nº 38, 3ºC, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Melocotón/durazno	4049929114166	Antonio Rabinad Muniente, C/ Joaquín Costa, nº 38, 3ºC, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Nectarina	4049929114166	Antonio Rabinad Muniente, C/ Joaquín Costa, nº 38, 3ºC, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Pera	4049929114166	Antonio Rabinad Muniente, C/ Joaquín Costa, nº 38, 3ºC, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Melocotón/durazno	4049929114173	Domingo Sancho Ballabriga, C/ Cortes de Aragón, s/n, Caspe (Zaragoza), 50700, España

Albaricoque/damasco	4050373111892	Valentín Acero Piazuelo, C/ San Miguel, nº 37, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Cereza	4050373111892	Valentín Acero Piazuelo, C/ San Miguel, nº 37, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Cereza	4050373111915	SAT nº 124 ARA "Mas de la Punta", C/ Primo de Rivera, nº 13, 1ºG, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Melocotón/durazno	4050373111915	SAT nº 124 ARA "Mas de la Punta", C/ Primo de Rivera, nº 13, 1ºG, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Nectarina	4050373111915	SAT nº 124 ARA "Mas de la Punta", C/ Primo de Rivera, nº 13, 1ºG, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Melocotón/durazno	4050373111922	Alfredo Gascón Catalán, C/ Nonaspe, nº 1, 3ºA, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Nectarina	4050373111922	Alfredo Gascón Catalán, C/ Nonaspe, nº 1, 3ºA, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Pera	4050373111922	Alfredo Gascón Catalán, C/ Nonaspe, nº 1, 3ºA, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Melocotón/durazno	4050373467371	María Elena Cubeles Boix, C/ Diputación, nº 12, 3ºC, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Nectarina	4050373467371	María Elena Cubeles Boix, C/ Diputación, nº 12, 3ºC, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Pera	4050373467371	María Elena Cubeles Boix, C/ Diputación, nº 12, 3ºC, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Melocotón/durazno	4056186322562	Jose Antonio Palacios Piazuelo, Avda. Chiprana, nº 38, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Pera	4056186322562	Jose Antonio Palacios Piazuelo, Avda. Chiprana, nº 38, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Albaricoque/damasco	4059883132694	DOMAR CASPE, S.L., C/ Cortes de Aragón, 14, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Cereza	4059883132694	DOMAR CASPE, S.L., C/ Cortes de Aragón, 14, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Melocotón/durazno	4059883132694	DOMAR CASPE, S.L., C/ Cortes de Aragón, 14, Caspe (Zaragoza), 50700, España
Melocotón/durazno	4063651173666	Francisco Javier Nicolás Acero, C/ La Enseñanza, nº 24, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Nectarina	4063651173666	Francisco Javier Nicolás Acero, C/ La Enseñanza, nº 24, Chiprana (Zaragoza), 50792, España
Melocotón/durazno	4063651616286	ACECAS AGRO, S.L., C/LA VIRGEN, 45, CHIPRANA (ZARAGOZA), 50792, España
Nectarina	4063651616286	ACECAS AGRO, S.L., C/LA VIRGEN, 45, CHIPRANA (ZARAGOZA), 50792, España
Melocotón/durazno	4063651616309	OSCAR NAVALES MOLINOS, C/ PRIMO DE RIVERA, 14, CHIPRANA (ZARAGOZA), 50792, España

Cereza	4063651616316	JOSE IGNACIO PIAZUELO JARQUE, C/ CALVARIO, 2 , CHIPRANA (ZARAGOZA), 50792, España
Melocotón/durazno	4063651616316	JOSE IGNACIO PIAZUELO JARQUE, C/ CALVARIO, 2 , CHIPRANA (ZARAGOZA), 50792, España
Pera	4063651616316	JOSE IGNACIO PIAZUELO JARQUE, C/ CALVARIO, 2 , CHIPRANA (ZARAGOZA), 50792, España