

Govern

Disposicions de caràcter general

Decret

Vist l'article 28 del text refós de la Llei qualificada de la nacionalitat, aprovada per decret legislatiu del 28 març del 2007;

Atès que les persones interessades han acreditat de forma fefaent que han perdut la nacionalitat d'origen en aplicació del que es preveu en l'article 38 i han emès la declaració jurada corresponent,

El Govern

Decreta

Reconèixer la nacionalitat andorrana amb plenitud de drets polítics a les persones relacionades a la llista següent:

Gómez Rodríguez, José María, amb efectes des del 20 d'abril del 2010
González Gómez, Pedro, amb efectes des del 22 de juliol del 2010
Pozo Flores, Miguel, amb efectes des del 10 de setembre del 2010
Real Torrecillas, Marie Reine, amb efectes des del 4 de febrer del 2010
Sánchez Vergara, Carlos, amb efectes des del 18 de juny del 2010
Soares Gomes, Joaquim Agostinho, amb efectes des del 30 de novembre del 2009

L'adquisició de la nacionalitat andorrana de les persones interessades té efecte a partir de la data en què han perdut la nacionalitat o les nacionalitats que tenien.

Cosa que es fa pública per a coneixement general.

Andorra la Vella, 24 de novembre del 2010

Jaume Bartumeu Cassany
Cap de Govern

Decret

d'aprovació del Reglament regulador de la concessió i la utilització del distintiu "Igualtat efectiva i conciliació de la vida laboral i la familiar a l'empresa"

Exposició de motius

L'apartat 1 de l'article 6 de la Constitució disposa que totes les persones són iguals davant la llei i que ningú pot ser discriminat per raó de naixement, raça, sexe, origen, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social, i l'apartat 2 diu que els poders públics han de crear les condicions perquè la igualtat i la llibertat dels individus siguin reals i efectives.

La igualtat de les dones i els homes a totes les etapes de la vida professional –accés al treball, formació, orientació professional, promoció, remuneració i altres condicions de treball– sense cap discriminació fonamentada en el gènere és un dret garantit per la Carta Social Europea revisada, que el Principat d'Andorra va signar i ratificar, respectivament, els anys 2000 i 2004.

La Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals, desenvolupa els principis constitucionals d'igualtat i de no discriminació al llarg de tot el text i estableix mesures expressives amb la finalitat de vetllar perquè el principi d'igualtat sigui efectiu en totes les etapes de la vida professional i evitar una discriminació directa o indirecta.

La Llei prohibeix la discriminació en regular, com a principi general regulador el de no discriminació "per raó de naixement, raça, sexe, orientació sexual, origen, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social, així com afiliació, o no, a un sindicat" i estableix la nul·litat de pactes que impliquin discriminació.

Al marge del caràcter imperatiu de la normativa laboral, el concepte irrenunciable dels drets per part dels treballadors i la nul·litat de pactes que impliquin discriminació, hi ha una realitat social que

és la que pretén corregir el legislador amb una sèrie de mesures per fer efectiu el dret a la igualtat.

En efecte, les diferències que puguin existir es produeixen més aviat perquè l'home té més disponibilitat per dedicar-se plenament a la vida professional i la dona, en canvi, pateix una sèrie de limitacions ateses les responsabilitats familiars que la societat li ha adjudicat i que ella ha assumit quasi en exclusiva.

Si bé, teòricament, les responsabilitats familiars són les mateixes per a l'home i per a la dona, i també les dificultats per compaginar la vida familiar i la laboral, en realitat afecten en major mesura la dona atès el model social de divisió del treball que comporta una doble jornada per a la dona: el seu treball professional i el seu treball a la llar familiar. La càrrega real de treball suposa una competència desigual entre l'home i la dona en el mercat de treball més enllà del reconeixement de la seva igualtat formal reconeguda a la Llei sense excepcions.

El legislador, conscient del problema, va preveure mesures legislatives concretes per fomentar el canvi social respecte al repartiment equitatiu de la càrrega de fer front a les responsabilitats familiars que, de manera desproporcionada i injustificada, s'adjudiquen quasi en exclusiva a la dona i que poden constituir una forma de discriminació indirecta si repercuteixen en el seu desenvolupament professional.

Les mesures legals preveuen, amb l'excepció de les sis setmanes posteriors al part, que la mare necessita per recuperar-se'n, la igualtat de tracte de l'home i la dona per poder fer front a les responsabilitats que comparteixen per igual, i que poden implicar més igualtat d'oportunitats. Les mesures són:

- Possibilitat que tant el pare com la mare, indistintament, es puguin beneficiar de la baixa per maternitat, a partir de les sis setmanes posteriors al part, i de la baixa per adopció durant tot o part del període.
- El descans per paternitat de dues setmanes al qual pot optar el pare en supòsits de naixement o d'adopció d'un fill.

- Possibilitat de sol·licitar l'excedència per causa de naixement, adopció d'un fill o per causa d'acolliment familiar, indistintament el pare o la mare.

- Possibilitat de sol·licitar els permisos retribuïts de dues hores per alimentar el nou nat, indistintament el pare o la mare durant els 9 mesos posteriors al part.

- Un permís de tres dies naturals retribuïts en cas que l'esposa infanti o en cas d'adopció.

Amb la finalitat d'assolir el canvi social i fer més efectiu el dret a la igualtat, el legislador va preveure a l'article 87 de la Llei 35/2008, del 18 de desembre, la creació d'un distintiu per acreditar i reconèixer les empreses que destaquin per la seva aplicació en polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats reals i efectives entre homes i dones en l'àmbit laboral, així com en aplicació de polítiques encaminades a fomentar la conciliació de la vida familiar i la laboral.

En compliment del mandat legislatiu, entre altres aspectes, el Reglament regula la denominació d'aquest distintiu, el procediment i les condicions per concedir-lo, les facultats derivades de la seva obtenció i les condicions de difusió institucional. El Reglament incideix especialment en els aspectes que han de reforçar els criteris marcats pel legislador per assolir l'objectiu d'igualtat efectiva i conciliació de la vida laboral i la familiar: la presència equilibrada de dones i homes en els càrrecs directius i tècnics i les categories professionals de l'empresa, les mesures concretes per millorar la conciliació de la vida laboral i la familiar, la igualtat en matèria retributiva i les condicions de treball entre dones i homes, així com la publicitat no sexista dels productes o els serveis de l'empresa.

Consegüentment, a proposta de la ministra de Salut, Benestar i Treball, el Govern, en la sessió del 24 de novembre del 2010, aprova aquest Decret amb el contingut següent:

Article únic

S'aprova el Reglament regulador de la concessió i la utilització del distintiu "Igualtat efectiva i conciliació de la vida laboral i la familiar a l'empresa" que en-

tra en vigor l'endemà de ser publicat al Butlletí Oficial del Principat d'Andorra.

Reglament regulador de la concessió i utilització del distintiu "Igualtat efectiva i conciliació de la vida laboral i la familiar a l'empresa"

Capítol primer. Disposicions generals

Article 1

Objecte

El Reglament té per objecte crear el distintiu per acreditar i reconèixer les empreses que destaquin per la seva aplicació en polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats reals i efectives entre dones i homes en l'àmbit laboral, així com en l'aplicació de polítiques encaminades a fomentar la conciliació de la vida familiar i la laboral de les persones que hi treballin; establir el procediment i les condicions per concedir-lo, les facultats derivades de la seva obtenció i les condicions de difusió institucional de les empreses segons el que disposa l'article 87 de la Llei 38/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals.

Article 2

Denominació i propietat del distintiu

La denominació del distintiu que regula aquest reglament és "Empresa distingida per l'aplicació de polítiques d'igualtat efectiva i de conciliació de la vida laboral i la familiar".

El logotip i el nom del distintiu empresarial és propietat exclusiva del Govern i quedaran registrats com a marca conforme al que estableix la Llei de marques, de l'11 de maig de 1995.

Article 3

Requisits generals per sol·licitar el distintiu

Qualsevol empresa, sigui de titularitat pública o privada, pot presentar al Departament de Treball un balanç sobre les mesures implantades i els resultats obtinguts en matèria d'igualtat i de conciliació de la vida laboral i familiar i sol·licitar

la concessió del distintiu, sempre que reuneixi els requisits següents:

a) Estar formalment constituïda i inscrita al Registre corresponent.

b) Trobar-se al dia en el compliment de les obligacions en matèria de tributs i de cotitzacions a la Caixa Andorrana de Seguretat Social.

c) No haver estat sancionada amb caràcter ferm, en els tres anys anteriors a la presentació de la sol·licitud, per una infracció greu o molt greu en matèria laboral d'acord amb el que preveu la Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals.

d) Comptar amb un compromís exprés i per escrit de la implantació d'una planificació i aplicació a l'empresa, de polítiques en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en les condicions de treball, la formació, en matèria retributiva, l'organització, el funcionament intern de l'empresa i la responsabilitat social de l'empresa i de mesures per facilitar la conciliació de la vida laboral i la familiar.

Capítol segon. Procediment per a la concessió

Article 4

Convocatòria, sol·licituds i documentació

1. Anyalment, els ministres titulars de les competències de benestar i de treball han de fixar i publicar al Butlletí Oficial del Principat d'Andorra les bases de cada convocatòria per a la concessió del distintiu "Igualtat efectiva i conciliació de la vida laboral i la familiar a l'empresa".

2. Les empreses que reuneixin els requisits exigits a l'article anterior han de presentar les sol·licituds mitjançant l'imprès oficial.

3. La sol·licitud s'ha d'acompanyar de la documentació següent:

a) Compromís exprés i per escrit de la implantació d'una planificació de l'aplicació a l'empresa, de polítiques d'igualtat efectiva i de mesures per facilitar la conciliació de la vida laboral i la familiar.

b) Text íntegre de la planificació de l'aplicació a l'empresa, de polítiques en matèria d'igualtat efectiva i de mesures

per facilitar la conciliació de la vida laboral i la familiar.

Les empreses que ja estiguin aplicant polítiques d'igualtat efectiva i de conciliació de la vida laboral i la familiar han de presentar, a més, un informe o balanç del resultat de les mesures ja implantades.

c) Amb caràcter facultatiu, un informe dels delegats de personal o dels mateixos treballadors i treballadores, en el supòsit que no hi hagi representació dels treballadors.

Article 5

Comissió Avaluadora

1. La Comissió Avaluadora per a la concessió del distintiu "Igualtat efectiva i conciliació de la vida laboral i la familiar a l'empresa" estarà integrada per:

- El/la titular del Ministeri o de la Secretaria d'Estat encarregats de Treball, que presidirà la Comissió
- El/la titular del Ministeri o de la Secretaria d'Estat encarregats d'Igualtat i de Benestar
- La Direcció del Departament de Treball
- La Direcció del Departament de Benestar
- Un/a inspector/a del Servei d'Inspecció de Treball, que actuarà com a secretaria/ària de la Comissió
- Un/a tècnic/a del Departament de Benestar Social.

2. La Comissió Avaluadora verificarà i avaluarà la documentació presentada, segons els criteris de valoració descrits a l'article 8 i trametrà la proposta de resolució al titular del ministeri encarregat del treball.

3. La Comissió Avaluadora pot sol·licitar a altres serveis de l'Administració els informes que estimi necessaris per a una millor avaluació i fonamentació de la proposta de resolució que tramet al titular del ministeri encarregat del treball.

Article 6

Resolució

1. El titular del ministeri encarregat del Departament de Treball dicta reso-

lució motivada sobre les sol·licituds de concessió del distintiu empresarial.

2. El termini màxim per resoldre les resolucions és de 2 mesos a partir de la data de finalització del termini de presentació de sol·licituds que es fixi en la convocatòria anyal.

Article 7

Entrega del distintiu

Els titulars dels ministeris encarregats d'Igualtat, de Benestar i de Treball han d'entregar el certificat i el distintiu en un acte públic convocat expressament i dotat de la solemnitat i difusió adequades.

Article 8

Criteris de valoració

Per efectuar l'avaluació, la Comissió ha de prendre en consideració, de manera especial:

- Els objectius i els resultats que es preveuen assolir amb les mesures previstes en la planificació de l'aplicació de polítiques d'igualtat i de conciliació de la vida laboral i la familiar a l'empresa, el caràcter integral d'aquestes mesures, l'aplicació de mesures de caire positiu i l'establiment de procediments i criteris d'avaluació periòdica de la planificació esmentada.
- Els resultats de l'informe o el balanç de les empreses que ja estiguin aplicant polítiques d'igualtat efectiva i de conciliació de la vida laboral i familiar.

Article 9

Aspectes a tenir en compte en l'avaluació

1. Aspectes generals:

- a) La claredat i el rigor en el disseny de les mesures que integren la planificació de l'aplicació de polítiques d'igualtat i de conciliació de la vida laboral i la familiar, dels objectius que es volen assolir i els mitjans per implantar-les i desenvolupar-les.
- b) L'adequació de les mesures per fer front a la discriminació per raó de gènere en el conjunt de l'empresa.
- c) La proporcionalitat i el fonament de les mesures que integren la planificació de l'aplicació de polítiques d'igualtat i de conciliació de la vida laboral i

la familiar, considerant l'equilibri entre els objectius, els mitjans i els terminis establerts.

d) La implicació de tot el personal que integra l'empresa i dels delegats de personal –en el supòsit d'haver-n'hi– en la política d'empresa sobre igualtat i conciliació de la vida laboral i familiar, així com la seva participació en el diagnòstic de les necessitats, el disseny de les mesures i el seu control i avaluació.

e) El disseny, la implantació i l'avaluació d'accions positives contra la discriminació.

f) L'adopció de mesures innovadores que contribueixin efectivament a la prevenció i l'eliminació de situacions de discriminació entre els homes i les dones.

2. Les dades relatives a la igualtat en l'accés a l'ocupació i a les condicions de treball:

a) La separació per gènere de les dades relatives a tota la plantilla de l'empresa, per edat, tipus de contracte, durada del contracte, jornada de treball completa o a temps parcial, nivells, categoria o lloc de treball i la seva evolució en els darrers anys.

b) La separació per gènere de les dades relatives al salari i tots els altres conceptes que integrin la retribució global o variable de tot el personal de l'empresa, per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, nivell, categoria o lloc de treball i la seva evolució en els darrers anys. Les dades han d'indicar tots els aspectes de la retribució que percep tota persona treballadora –home o dona– sigui amb el salari mínim interprofessional, amb el salari fix o amb el salari base convingut tant per a una jornada a temps complet de 40 hores, com per a una jornada a temps parcial.

c) L'aplicació de criteris d'accés a l'ocupació i a la promoció professional adequats al principi d'igualtat i no discriminació, que no donin lloc a situacions de discriminació directa o indirecta.

d) L'aplicació de sistemes i criteris de classificació professional i de retribució que permetin eliminar i prevenir

situacions de discriminació directa o indirecta.

e) L'establiment de mesures d'organització del temps de treball –en matèria de jornada, horaris, torns, hores extraordinàries, descans, vacances, permisos, teletreball, entre altres– que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

f) Les mesures concretes adoptades per millorar la conciliació de la vida laboral i la familiar de tots els treballadors de l'empresa.

g) Les mesures adoptades per facilitar que, tant el pare com la mare, indistintament, es puguin beneficiar de la baixa per maternitat i adopció, sol·licitar l'excedència per causa de naixement, adopció d'un fill o per causa d'acolliment familiar, i gaudir durant els nous mesos següents a la data del part del permís de dues hores diàries per alimentar el fill.

h) La promoció d'una oferta formativa que permeti corregir les mancances en la qualificació professional de les dones, així com facilitar-los l'accés a llocs de treball de més responsabilitat, creativitat i remuneració.

i) L'establiment de mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere en el treball, mitjançant codis de conducta, protocols d'actuació per cursar les denúncies o reclamacions que es puguin formular i promoure mesures de sensibilització i formació dels treballadors i les treballadores i dels seus representants.

j) L'establiment de polítiques de prevenció de riscos laborals innovadores, en especial, en matèria de maternitat, paternitat i lactància.

k) La presència equilibrada de dones i homes en els càrrecs directius i tècnics i categories professionals de l'empresa.

3. Aspectes relatius al model organitzatiu i a la responsabilitat social de les empreses:

a) La informació, la formació i la sensibilització en igualtat i sense discriminació dirigida a tots els grups i perfils professionals que formen l'empresa.

b) La incorporació de mesures de gestió de la diversitat.

c) El disseny i les línies de producció que contribueixin a l'eliminació i la prevenció de les situacions de discriminació.

d) La política d'imatge de l'empresa, l'ús del llenguatge i la publicitat no sexistes que contribueixin a eliminar i prevenir situacions de discriminació.

e) La implantació d'actuacions de responsabilitat social en matèria d'igualtat consistents en mesures econòmiques, comercials, laborals, assistencials, entre altres, destinades a promoure condicions d'igualtat entre els homes i les dones en l'àmbit de l'empresa o en el seu entorn social.

f) L'extensió del compromís amb la igualtat efectiva en les relacions amb tercers (proveïdors, clients, usuaris, contractistes i subcontractistes, integrants d'un grup d'empresa, entre altres).

g) Qualsevol altre aspecte que contribueixi a l'assoliment de la igualtat i la conciliació de la vida laboral i la familiar.

Capítol tercer. Facultats i obligacions derivades de l'obtenció del distintiu i procediment de control

Article 10

Facultats i obligacions generals per a les empreses distingides per l'aplicació de polítiques d'igualtat efectiva i de conciliació de la vida laboral i la familiar

1. L'obtenció del distintiu comporta, sense perjudici d'altres que es puguin establir, les facultats següents:

a) L'entrega a l'empresa en un acte públic d'un certificat i una placa acreditatius de la concessió del distintiu empresarial per l'aplicació de polítiques d'igualtat efectiva i de conciliació de la vida laboral i la familiar.

b) La utilització del distintiu oficial en el tràfec comercial de l'empresa i amb fins publicitaris, en els terminis i amb les condicions establertes a l'apartat 2 d'aquest article.

c) En l'adjudicació de contractes, en el supòsit que els òrgans de contractació estableixin la preferència per les empreses que apliquin mesures tendents a promoure la igualtat efectiva i la conciliació laboral i la familiar, s'entendrà que compleixen el requisit les que disposin del distintiu empresarial.

d) La publicitat i la difusió institucional per part del Departament de Benestar de les empreses que hagin obtingut el distintiu d'aplicació de polítiques d'igualtat i de conciliació de la vida laboral i la familiar.

2. Les empreses que obtinguin el distintiu adquireixen les obligacions següents:

a) Han de promoure la igualtat efectiva entre les dones i els homes, especialment en el compliment i la millora de les mesures que integren la planificació de l'aplicació de polítiques d'igualtat i de conciliació de la vida laboral i la familiar, que justifiquin la concessió del distintiu.

b) Han d'utilitzar el distintiu i fer una reproducció exacta del logotip original, en els colors i els tipus de lletra indicats; l'han d'associar, sempre, amb el nom de l'empresa distingida i l'any de la concessió; i respectar els límits temporals de la vigència inicial, la pròrroga o les pròrrogues de la concessió i els efectes que es preveuen en relació amb la suspensió, la renúncia o la revocació.

c) Han de trametre anualment al Departament de Treball un informe o balanç dels resultats obtinguts amb les actuacions i les mesures implantades i els seus efectes en relació amb la planificació de l'aplicació sobre polítiques d'igualtat i de conciliació de la vida laboral i la familiar, l'avaluació de la qual fonamentà la concessió del distintiu.

El termini per trametre l'informe anual és de 30 dies naturals immediatament posteriors a la data de finalització de cada anualitat de vigència del distintiu, que es comptabilitza a partir de la data de concessió.

L'informe corresponent a la tercera anualitat ha d'incloure tant les actuacions

i els resultats obtinguts durant l'any com el resultat del conjunt de mesures que integren la planificació i les que es deriven de la seva aplicació en el decurs dels tres anys.

Article 11

Procediment de control

1. Correspon al Departament de Treball fer el seguiment i el control de l'aplicació i dels efectes i els resultats de la planificació de l'aplicació de polítiques d'igualtat i de conciliació de la vida laboral i la familiar que hagi justificat la concessió del distintiu.

2. El seguiment i el control s'efectuaran mitjançant l'avaluació de l'informe o el balanç que cada any han de trametre les empreses distingides. Si la informació tramesa no és suficient per valorar la implantació efectiva i els resultats de la planificació de la seva aplicació, les empreses han de facilitar la informació suplementària o addicional que els sigui requerida.

Capítol quart. Vigència, suspensió i finalització de la concessió del distintiu

Article 13

Vigència

La concessió del distintiu "Empresa distingida per l'aplicació de polítiques d'igualtat efectiva i de conciliació de la vida laboral i la familiar" té una vigència inicial de tres anys.

Article 14

Pròrroga

Abans de l'expiració del termini de vigència, l'empresa distingida pot sol·licitar la pròrroga de la concessió del distintiu.

La sol·licitud de pròrroga s'ha d'acompanyar d'un informe sobre les actuacions implantades i els efectes i els resultats durant els tres anys d'aplicació de la planificació de l'aplicació de polítiques d'igualtat i de conciliació de la vida laboral i la familiar que fonamentà la concessió del distintiu, així com la documentació addicional prevista a l'article 4, apartat 3.

Cada pròrroga tindrà una vigència de tres anys i estarà subjecta al mateix procediment i termini de resolució, i als ma-

teixos requisits i obligacions establerts per a la concessió inicial.

En els supòsits en què la sol·licitud de pròrroga es presenti en el termini i la forma previstos anteriorment, les facultats i les obligacions derivades de la concessió del distintiu es mantindran provisionalment fins que no es dicti resolució.

Article 15

Suspensió

1. El ministre competent en matèria de treball, d'ofici o a instància de part i prèvia incoació d'un expedient administratiu, pot suspendre la concessió del distintiu com a mesura cautelar, quan l'empresa distingida no compleixi els requisits generals o les obligacions previstes en aquest Reglament, o quan s'incompleixin els paràmetres que van motivar la seva concessió.

2. La suspensió es mantindrà fins que s'esmeni l'omissió, mitjançant la tramesa de l'informe anyal dins del termini extraordinari fixat en la resolució, o fins que en l'informe anyal corresponent se certifiqui l'esmena de les circumstàncies que van fonamentar la decisió de suspensió.

3. La suspensió de la concessió del distintiu comporta la suspensió de les facultats que se'n deriven i previstes a l'article 10.

Article 16

Revocació

1. El ministre competent en matèria de treball, d'ofici o a instància de part i prèvia incoació d'un expedient administratiu, pot revocar la concessió del distintiu si es conclou que no es reuneixen els requisits generals o les obligacions previstes en aquest reglament o quan s'incompleixen els paràmetres que van motivar la concessió, sempre que no hagin estat esmenades les omissions reparables en el termini establert.

2. La revocació de la concessió del distintiu empresarial, comporta el retorn per part de l'empresa del certificat i de la placa acreditatius i la pèrdua de les facultats derivades de l'obtenció del distintiu, així com la pèrdua de la possibilitat de sol·licitar-lo en el termini de tres anys. Si es produeix una segona revocació, l'empresa queda exclosa durant

deu anys dels procediments de concessió del distintiu.

Article 17

Suspensió i renúncia voluntàries

L'empresa distingida pot sol·licitar la suspensió del distintiu o renunciar-ne a la concessió.

La sol·licitud de suspensió comporta la suspensió de les facultats segons el que preveu l'article 15.

La renúncia a la concessió del distintiu comporta la pèrdua de les facultats que es deriven del seu atorgament.

Cosa que es fa pública per a coneixement general.

Andorra la Vella, 24 de novembre del 2010

Jaume Bartumeu Cassany
Cap de Govern

Decret

pel qual s'aprova el Reglament regulador del procediment de reserva de matrícules del Registre de Vehicles.

Exposició de motius

El Registre de Vehicles reserva des de fa anys números de matriculació per als vehicles. La manca d'un procediment operatiu establert comporta, a més d'una manca de seguretat jurídica, disfuncions que cal esmenar a fi de millorar el servei al ciutadà.

Les diverses disposicions que inclou el Reglament pretenen, d'una part, establir una caducitat del dret reconegut de manera que s'eviti que es puguin donar casos de reserves d'una matrícula determinada amb una temporalitat indefinida i, de l'altra, que no s'utilitzin tots els números perquè estan reservats per una persona que no n'ha fet ús abans que aquests números siguin superats per la matriculació ordinària.

Igualment, també es pretén regular el procediment per sol·licitar la reserva i el pagament de la taxa corresponent.

Aquesta reglamentació desenvolupa parcialment el procediment que inclou