



PONENCIA DE ESTUDIO SOBRE LA NORMATIVA APLICABLE A LOS COOPERANTES, CONSTITUIDA EN EL SENO DE LA COMISIÓN DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO DE FECHA 21.03.2011

PROBLEMÁTICA DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA COOPERACIÓN

PRESENTADA POR REINOLFO ORTIZ GOMEZ EN REPRESENTACIÓN DE LA ASOCIACION PROFESIONAL DE COOPERANTES (APC)

1. ¿QUÉ LAGUNAS TIENE LA LEGISLACIÓN NACIONAL PARA PROTEGER A LOS COOPERANTES ESPAÑOLES EN EL TERRENO ASÍ COMO EN CUANTO A SU INSERCIÓN LABORAL UNA VEZ RETORNADOS A ESPAÑA?

A este respecto debe señalarse que el Estatuto de los Cooperantes, la norma principal que regula los derechos específicos de este colectivo, fue aprobado sin consulta previa con los miembros del mismo, de manera que salió a la luz con deficiencias que pudieron haberse corregido oportunamente.

Dicho lo anterior, una de las más significativas se deriva del propio concepto de cooperante que dicha norma contempla, y su limitada posibilidad de aplicación a un universo más amplio que el de aquellas personas con contrato laboral suscrito con entidades promotoras de la cooperación. Se excluyen, por ejemplo, a los cooperantes españoles que trabajan en Organismos Internacionales y a los ligados con sus contratantes a través de una relación mercantil, entre los que se encuentran muchos cooperantes contratados por empresas consultoras de la Unión Europea y por la propia AECID. También son excluidos del mismo los identificados como “becarios” AECID (jóvenes cooperantes) y de otras entidades españolas. A partir de dicha limitación, para estos colectivos no se contempla ninguna protección específica.

Sobre esto es importante destacar que el concepto de cooperante que recoge el Estatuto es además restrictivo en relación al de la Ley 23/1998, de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo, de rango normativo superior a aquel. La misma considera que: “...son cooperantes quienes a una adecuada formación o titulación académica oficial, unen una probada experiencia profesional y tienen encomendada la ejecución de un determinado proyecto o programa en el marco de la cooperación para el desarrollo...” de manera que incorpora dentro de tal concepto a colectivos que el Estatuto deja fuera, y consecuentemente sin la posibilidad de beneficiarse de los derechos que regula.

Por tanto, debemos poner de manifiesto tanto lagunas en la regulación de los derechos de los cooperantes, como deficiencias en la implementación o garantía de algunos ya regulados.

Derechos no reconocidos o situaciones reguladas insuficientemente.

Se destaca la ausencia de protocolos de apoyo de las autoridades españolas en los países de destino de los cooperantes, para que estos sean acreditados como tal y se les den las facilidades necesarias para realizar su trabajo, como es el caso del visado de cortesía. Lo anterior supone que muchos cooperantes estén trabajando en terreno con visado de turista, sin reconocimiento de su labor y viéndose obligados a salir y entrar cada cierto número de meses, para hacer la renovación correspondiente, incurriendo en cuantiosos e innecesarios gastos.

Si bien el Estatuto contempla el derecho al completo reembolso de cualquier gasto en el que el cooperante, su pareja y descendientes incurran para la obtención de los permisos de residencia y trabajo en el país de destino, y los citados gastos podrían considerarse como tal, lo cierto es que la mayoría de las ONGs no pueden hacerse cargo de estos. Ni resulta lógico que se destinen a ello fondos de cooperación, ni tampoco que deban asumirse por el cooperante y su familia, en los casos en que se desplace con ella a terreno, cuando se trata de una situación que se podría solventar con la pertinente intermediación de las embajadas españolas en estos países para garantizar la correspondiente acreditación.

Además de la relativa a los visados y permisos de residencia, existen otras lagunas que dificultan sobremanera el desplazamiento efectivo de los cooperantes junto a sus familias a terreno y son la indefinición del Estatuto en cuanto al derecho de retribución complementaria para afrontar los gastos fijos de residencia en el país de destino, incluidos los gastos de escolarización de los hijos, lo que lleva a que las cuotas que se destinan a este apartado sean muchas veces simbólicas, sin contribuir efectivamente a solventar los gastos básicos, en países donde por el elevado coste de la vida los cooperantes tendrían que destinar parte importante de sus salarios a solventarlos.

En este sentido cada entidad realiza, de acuerdo con sus previsiones y posibilidades económicas, su propia política de retribución, sin que en el momento de la contratación pueda saber el cooperante si efectivamente estas serán suficientes para cubrir sus gastos de residencia en el país de destino. Para aliviar de dichos gastos en las ONGs, las asignaciones presupuestarias aprobadas por la AECID en los proyectos que financia actualmente son insuficientes. Adicionalmente se podría autorizar que de manera preferente o gratuita los hijos de los cooperantes tengan acceso a la matrícula de los colegios españoles de titularidad pública en el extranjero, elemento que podrían ayudar significativamente.

Otro tema que no aparece regulado adecuadamente en el Estatuto es el de la cobertura de los viajes entre España y el lugar de trabajo. Indirectamente se podría también incluir como parte del derecho a recibir una compensación para afrontar los gastos específicos de traslado al extranjero, más en la práctica hay empleadores que pagan un traslado al menos cada año y otros que, acaso, el de final del proyecto o misión del cooperante (al cabo de 2, 3, 4..., o los años que sean en caso de contratos indefinidos). Creemos que esto debería regularse explícitamente, contemplándose el derecho a un viaje anual a

España (cualquiera que sea el contrato que tenga el cooperante) para estos y los familiares directos que convivan con él.

Es insuficiente también, la regulación de la cobertura de los gastos de traslado de bienes muebles al lugar de destino, actualmente establecida en 50Kg para el cooperante y 35 kg para los miembros de su familia. Creemos que para los países de destino donde las condiciones de seguridad permitan el desplazamiento de los cooperantes con la familia, debiera reconocerse la mudanza de enseres y junto a los billetes de avión, al igual que lo tienen reconocido el resto de trabajadores destinados al extranjero por empresas públicas españolas, por el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (diplomáticos, laborales y funcionarios), y funcionarios y laborales del resto de Ministerios y los trabajadores de la propia AECID (contratados laborales que trabajan en el exterior).

Derechos reconocidos que no se están cumpliendo.

En este sentido el Estatuto contempla, en cuanto al derecho a la cobertura del parto y la atención de los hijos de los cooperantes, en su artículo 10.1 el derecho a que se garantice "...una atención médica y hospitalaria similar a la cobertura a que se tiene derecho en España, por cualquier contingencia acaecida en el país de destino, incluyendo las revisiones periódicas generales y ginecológicas, embarazo, parto, maternidad, y las derivadas de cualquier enfermedad o accidente..." Siendo así, la forma en que se interpreta y hace efectivo este derecho en el seguro contratado a DKV por la AECID, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto, no tiene en cuenta la disposición y sentido de la norma, en varios aspectos.

Primero el Estatuto contempla, como parte de la asistencia sanitaria a garantizar: las revisiones periódicas generales y ginecológicas, el embarazo, parto y la maternidad para los cooperantes; la cobertura del citado seguro restringe dicha garantía sólo a las cooperantes mujeres, con marcada negación del derecho a que se cubran estos gastos cuando se trate de revisiones, embarazo, parto y atención al hijo o hija de padre cooperante, aunque evidentemente nacido de una mujer.

El sentido inclusivo del Estatuto es claro, cuando en su exposición de motivos alude, sin distinciones, a que: "...el trabajo que desarrollan los cooperantes es un elemento estratégico a la hora de avanzar hacia una cooperación de calidad. Por ello, la calidad y la eficacia de la cooperación internacional pasan por dignificar las condiciones en las que desarrollan su trabajo los cooperantes", lo anterior se refuerza en el inciso d) del propio artículo 10 cuando se establece el derecho a una retribución complementaria para afrontar los gastos de escolarización de sus hijos en el país de destino; sin distinguir entre los hijos de las o los cooperantes. En este sentido debiera también entenderse el derecho a garantizar las revisiones periódicas generales y ginecológicas, embarazo, parto, maternidad, "para los cooperantes".

En caso de que quedase alguna duda la constitución española en su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y este se refuerza desde la promulgación, en 2007 de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; o ley de igualdad.

En relación con lo anterior existe evidente contradicción en el hecho de que el citado seguro si incluya entre sus especialidades cubiertas (correctamente, sin distinción entre cooperantes hombres y mujeres) la pediatría y sus áreas específicas, y en el apartado 6, de medicina preventiva (incluida también dentro de las coberturas, en la página 13) el plan preventivo de atención pediátrica, que contempla entre otros:

1. La gimnasia y la preparación psico profiláctica al parto.
2. Los exámenes de salud al recién nacido, incluyendo pruebas de metabopatías, audiometría, test de agudeza visual y ecografía neonatal.
3. El programa de vacunación infantil obligatorio.
4. Los controles de salud en las edades clave del desarrollo infantil, durante los cuatro primeros años.

Lo anterior suscita dudas adicionales cuando, aun en el caso de las cooperantes, se ha negado la cobertura de la atención pediátrica a sus hijos, aludiéndose por parte del seguro que no está contemplada en el mismo, mientras el anexo 8 del documento de coberturas esté, aun disponible en la web de la AECID, es claro cuando expone que la asistencia preventiva tendrá cobertura ilimitada.

Si se quiere una atención médica “similar a la cobertura a que se tiene derecho en España”, la atención pediátrica gratuita a los hijos e hijas de cooperantes debe ser un derecho más de éstos, cubierto por el seguro pertinente.

Aun cuando esta atención pediátrica de los hijos (menores de 4 años) aparece en la guía de prestaciones que se entrega a cada cooperante, DKV no ha admitido en la práctica esta atención pediátrica. DKV debe cumplir con sus obligaciones y la AECID debe velar para que esta empresa adjudicataria cumpla con ellas, también en lo establecido sobre la atención pediátrica de los hijos e hijas de cooperantes.

Tampoco ha admitido DKV que se contratara un seguro específico para determinados hijos/as de cooperantes con diferentes razones y/o excusas. Esto nos resulta particularmente deplorable en el caso de no admitir en su seguro a algún neonato que ha sufrido “problemas en el nacimiento”. Si el seguro, en teoría, existe para dar “seguridad” (en este caso a los cooperantes), nos encontramos con que, en casos de extrema gravedad o cuidados intensivos, hay hijos “recién nacidos” de cooperantes que quedan sin ninguna protección, por lo que su salud e incluso su vida queda a expensas de la capacidad económica del cooperante. Parece evidente que esto no sólo atenta contra la “atención similar” del artículo 10.1, sino también ante una actitud ética mínima, que no debe faltar cuando está en peligro la vida de personas o recién nacidos.

Respecto al derecho de acceso o mantenimiento del aseguramiento con el régimen público de protección social para los supuestos de traslados o de prestación de servicios en el extranjero, establecido en el Estatuto, cabe señalar que en la práctica, el régimen público de asistencia sanitaria no puede ser disfrutado por los cooperantes y sus familiares durante sus estancias en España, durante la misión, ya sea de permiso o de vacaciones, por las listas de espera existentes.

Hay que hacer notar que el seguro privado suscrito para el extranjero no cubre las estancias en España, por lo tanto los cooperantes que necesitan una atención especializada durante sus estancias cortas en España deben costearlo de su bolsillo.

El Estatuto de los cooperantes, en su artículo 10.e, recoge el derecho de los cooperantes a la “atención psicológica o psiquiátrica por sufrir angustia, estrés post traumático o cualquier otro trastorno de índole similar durante o al finalizar su labor”. Hasta la fecha no se conoce ninguna medida para canalizar este derecho. La elaboración de un registro de especialistas con experiencia en estas situaciones y la dotación de un fondo para acometer ese gasto, o la incorporación en el seguro ya existente, serían un paso adelante que se debe tomar.

Se debe prestar atención especial al caso de las personas contratadas localmente en los países de destino, sobre todo por la AECID, en los últimos años. Estos en lugar de cotizar para la seguridad social española, cotizaron trabajando para la AECID en el seguro social local de estos países, muchos de los cuales no tienen suscrito convenio de seguridad social con España (por lo que para dichos años, si no se firma el convenio internacional con España, no se contabilizarán sus cotizaciones a los efectos de la jubilación). Creemos que el Estatuto podría limitar dichas contrataciones locales de españoles.

Con respecto a la jubilación de los cooperantes solicitamos que se tenga en cuenta que se trata de una profesión de alto riesgo por las circunstancias en las que se desarrolla el trabajo en muchos países (conflictos, guerras, desastres naturales, enfermedades tropicales, condiciones insalubres de trabajo, desplazamientos forzosos, movilidad obligatoria, etc.) y que se valore la asimilación para estos casos a las de mineros, auxiliares de vuelo, etc. de cara a establecer la jubilación anticipada, al igual que sucede con esos colectivos de trabajadores.

También el Estatuto de los cooperantes, en su artículo 10.a, recoge el derecho de los cooperantes a “recibir una formación adecuada para el desempeño de su labor, antes de su partida a un país beneficiario de ayuda al desarrollo”. Es necesario también incidir en el reciclaje profesional y elaborar un plan de actualización de conocimientos o de formación permanente. Para ello es necesario diagnosticar cual es el estado de los recursos humanos en cuanto a formación se refiere, y promover plataformas tecnológicas que puedan atender esta necesidad.

Es también necesario impulsar con sindicatos y la Coordinadora de ONG para el desarrollo de España – como agrupación patronal más destacada – la negociación de un convenio laboral específico, que sustituya al utilizado habitualmente, el de oficinas y despachos.

En relación con la reincorporación a la vida laboral en España después de una larga estancia en el extranjero, tiene mucha importancia la posibilidad de alargar el plazo para solicitar el paro. El actual mes de plazo no suele ser tiempo suficiente en muchos casos en los que el desplazamiento supone un cambio completo de hogar.

Por último, queremos llamar la atención sobre una situación preocupante que se está dando a partir de las recientes modificaciones en el Estatuto de los trabajadores, y que afecta significativamente a los cooperantes españoles. La norma que obliga a realizar contratos indefinidos a partir de los 30 meses de contratación temporal durante un periodo de tres años, está provocando en organizaciones despidos o no renovaciones de los contratos laborales de los cooperantes. Es decir, al contrario de lo que pretendían dichas medidas – dar estabilidad – lo que está suponiendo es una mayor incertidumbre laboral para este colectivo.

2. ¿QUÉ ASPECTOS DE LA LEGISLACIÓN DE OTROS PAÍSES CERCANOS, EUROPEOS, RELATIVOS A LA SITUACIÓN DE LOS COOPERANTES QUE RETORNAN A SU PAÍS UNA VEZ CONCLUIDA SU LABOR, MERECEN SER TENIDOS EN CUENTA Y QUE NUESTRA LEGISLACIÓN NO RECONOCE?

Desconocemos la legislación del resto de países europeos sobre este particular y sugerimos hacer un estudio comparado de la misma que pueda aportar nuevos elementos a ser tenidos en cuenta.

3. ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN CUANTO A LEGISLACIÓN O DESARROLLO NORMATIVO SOBRE PROTECCIÓN Y APOYO A LOS COOPERANTES EN EL TERRENO ASÍ COMO EN CUANTO A SU INSERCIÓN LABORAL UNA VEZ RETORNADOS A ESPAÑA?

La disposición adicional tercera del Estatuto hace referencia a este particular, contemplando para los retornados la inscripción en los servicios públicos de empleo como forma de acceso a las políticas activas de empleo, especialmente en los programas de reorientación profesional, previstos anualmente en los presupuestos generales del estado. No consta, sin embargo, la existencia de programas de reorientación profesional ni de políticas activas de empleo orientados específicamente a cooperantes retornados, ni a nivel estatal ni a nivel autonómico.

Por último, respecto a la reinserción laboral de los cooperantes retornados, se añade un problema grave que se debe atender a nivel estatal, con los familiares de estos. Cuando el cónyuge no es de nacionalidad española, dado que el mismo al haber acompañado a su pareja terreno no ha podido cumplir con el requisito de residir al menos un año en España para obtener la nacionalidad española, al momento del retorno, estos no cuentan con cobertura legal alguna que les permita acceder al empleo en España. En estos casos nos encontramos con cooperantes con hijos y varios años de relación matrimonial, que no pueden nacionalizar a su pareja por no poder cumplir con el requisito de residencia previa en España y que se encuentran a su retorno con una dificultad añadida a la de su propia reinserción laboral, al no contar su cónyuge, con la habilitación necesaria para poder trabajar en España.

Dicho lo anterior, la mayor parte de los problemas de los cooperantes, a saber, laborales, fiscales o como ciudadanos españoles en otros países, o el de su cónyuge en España, no son competencia autonómica.

4. EN RELACIÓN CON LA NORMATIVA REGULADORA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, ¿CREEN QUE DEBERÍA EXISTIR UNA NORMA COMÚN IGUAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS LO SEAN DE UNA U OTRA ADMINISTRACIÓN Y EN QUÉ ASPECTOS DEBERÍA SER COMÚN? – EXCEDENCIAS Y/O RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO, LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA PROMOCIÓN LABORAL, OTRAS MEDIDAS DE APOYO.

Creemos que la legislación para los servidores públicos que realizan cooperación en el extranjero debería ser homologable en todos sus aspectos. Serviría como referencia a este respecto, la legislación que aplica el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación para los funcionarios y contratados laborales desplazados a Embajadas, Consulados, AECID, Instituto Cervantes, etc.

Aunque en principio la normativa reguladora básica es la misma para todos los funcionarios de donde quiera que procedan, pudiendo estos pedir situación de servicios especiales para trabajar en entidades en cooperación internacional a largo plazo (con reserva de puesto de trabajo), la situación es distinta para desplazamientos de expertos de la Administración (funcionarios) a corto plazo, proveedores de asistencias técnicas puntuales en proyectos de cooperación.

En ese caso sí sería conveniente, por una parte, un mayor compromiso de las Administraciones Públicas con la cooperación al desarrollo, reflejado en la cesión de funcionarios para estas funciones. Por otra parte sería deseable una normativa homogénea de retribuciones (honorarios complementarios) y condiciones para estos funcionarios durante los días de la misión. Para ello se podrían utilizar como referencia la normativa, los baremos y tablas que contempla la Comisión Europea.

Una mención especial merece la gestión de recursos humanos de la entidad que más importancia tiene en el sector público español en el mundo de la cooperación, la AECID. Por citar el más reciente ejemplo, se da el caso de que las propuestas de movilidad de cooperantes que plantea la AECID (por ejemplo al Oferta de movilidad del 10 de marzo del 2011) no es homologable a la del resto de funcionarios, ni en sus aspectos de experiencia laboral previa, ni en idiomas, ni en temas de formación específica, lo cual supone una nueva discriminación para el colectivo de cooperantes. Hacemos notar que los trabajadores de la cooperación de la AECID no están incluidos en el Convenio Único de la Administración General del Estado para los trabajadores laborales, lo que provoca que no se les apliquen las mismas normas que al resto de trabajadores de la administración pública, siendo las aplicadas más restrictivas y discriminatorias que las aplicadas a los laborales cubiertos por el Convenio Único. La insatisfacción de este colectivo es más que notable.

4. ¿CÓMO CREEN QUE SE PUEDE POTENCIAR Y MOTIVAR O RECOMPENSAR LA LABOR VOLUNTARIA AL SERVICIO DE LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO?

Proponemos que respecto a los voluntarios se valore la aplicación de determinados incentivos fiscales, como por ejemplo los que se contempla para

los donantes a ONGs La Ley 49/2002, de incentivos fiscales al mecenazgo; o en el caso de jubilados que les sea de aplicación la exención del artículo 7.p de la Ley del IRPF.

Adicionalmente se recomienda, en particular en los casos de voluntariado en terreno, la impartición de cursos de formación específica, un seguro médico de calidad, y una pequeña ayuda económica para vivienda y manutención. Puede servir como referencia, a este respecto, el programa de voluntarios de las Naciones Unidas.

5. ¿CUÁLES DEBERÍAN SER LAS MEDIDAS DE CARÁCTER TRIBUTARIO QUE REGULASEN UN TRATAMIENTO FISCAL COMÚN EN RELACIÓN CON LAS RETRIBUCIONES PERCIBIDAS POR LOS COOPERANTES?

Las medidas ya existen, pero no se están cumpliendo en numerosos casos.

Existe una exención regulada por el artículo 7.p de la Ley del I.R.P.F. de hasta 60.100 euros para los trabajadores que realizan sus trabajos en el extranjero de la que se pueden beneficiar los trabajadores de la cooperación cumpliendo determinados requisitos, pero no todas las administraciones de Hacienda la reconocen. Y lo que es más preocupante, muchas de las ONG y de las administraciones públicas pagadoras siguen reteniendo como si la remuneración no estuviese exenta.

En algunas delegaciones y a algunos cooperantes en particular, se les niega el derecho a esta exención de forma discriminatoria. El caso más increíble es el de los trabajadores de la AECID, cuando todos aquellos con contrato laboral, sean fijos, temporales o de alta dirección, tienen derecho a la exención del artículo 7.p) de la ley del IRPF. Algunas de las administraciones de Hacienda que no están reconociendo este derecho, se basan en interpretaciones erróneas relacionadas con el régimen de dietas, o la no aplicación del concepto de establecimiento permanente a las embajadas, a partir de la consulta vinculante número v2669-07. En otros muchos casos si ha sido estimado el derecho, incluso en tribunales económico - administrativos.

Desafortunadamente, y siendo trabajadores al servicio de la cooperación en una situación especialmente precaria en muchos casos, los autónomos que esta entidad pública contrata para trabajar en el exterior no se pueden beneficiar de la misma por el tipo de rendimientos que perciben.

Creemos que la medida de carácter tributario a impulsar, al igual que en los casos de militares desplazados en misiones humanitarias, sería la exención de tributación a los cooperantes debido a la naturaleza de su trabajo, que supone condiciones de vida diferentes y la imposibilidad de acceder, al no estar residiendo en España durante este tiempo a muchos de los beneficios de que disfrutaban el resto de españoles. Mientras que este cambio legislativo no se de, sería importante hacer una campaña divulgativa entre las entidades pagadoras.

6. ¿QUÉ OPINIÓN LE MERECE LA POSIBILIDAD DE INTRODUCIR ALGÚN VISADO ESPECIAL QUE AMPARE AL COOPERANTE?

Como apuntamos anteriormente, se hace absolutamente necesaria por todas las dificultades que supone, tanto para el cooperante y su familia, como para la propia calidad y eficacia de la cooperación española en términos de costes, el

no reconocimiento del trabajo que nuestros cooperantes realizan en los países de destino.

7. ¿CUÁLES DEBERÍAN SER LAS MEDIDAS QUE PERMITIESEN MEJORAR LA SITUACIÓN DE LOS COOPERANTES QUE REALIZAN SU LABOR ACOMPAÑADOS DE SUS FAMILIAS?

Las medidas a tomar en este sentido suponen la atención a los aspectos referidos en respuesta al tema 1 del debate: la adecuada regulación de los aspectos relativos al visado del cooperante y su familia, el apoyo a los gastos de traslado y residencia, escolarización de los hijos y atención sanitaria a la familia en los términos que ya han sido abordados. Adicionalmente, se deberá implementar la cobertura legal para la reinserción laboral de los cónyuges tras el retorno a España, en caso de que no tengan nacionalidad española.

En este sentido existe el procedimiento de nacionalidad por carta de naturaleza, pero no se les está aplicando a los cooperantes (si se les aplica en cambio a los deportistas extranjeros de elite). En el caso de los cónyuges de personal diplomático estos están exonerados de la exigencia de residencia previa en España como requisito para la adquisición de la nacionalidad española, lo cual una vez más constituye un caso de clara discriminación.

8. ¿QUÉ MEDIDAS DEBERÍAN PONERSE EN MARCHA PARA MEJORAR LA COBERTURA DE LOS SERVICIOS MÉDICOS SUSCRITOS A FAVOR DE LOS COOPERANTES?

Las medidas en este sentido pasan primero por una adecuada regulación e interpretación del derecho a la atención sanitaria de los cooperantes y sus familiares, en condiciones de igualdad y no discriminación, tanto de género, como respecto al resto de los españoles de acuerdo con el sistema de previsión social vigente. Deberá regularse adecuadamente, en los sentidos ya expuestos, las coberturas de asistencia sanitaria a los cónyuges o asimilados y los hijos de los y las cooperantes, incluyendo la atención del parto y pediátrica, así como el resto de condiciones que el sistema sanitario español reconoce.

Se deberá prestar especial atención a la cobertura de la asistencia psicológica a los cooperantes una vez retornados, y al acceso efectivo al sistema de atención sanitaria durante las estancias de estos y su familia en España, ya sea por la vía del seguro o de medidas específicas que garanticen su acceso de manera preferente al sistema de salud español.

Por último es importante que se facilite el sistema establecido por el seguro actual respecto a la atención a los cooperantes en terreno y al reembolso de los gastos cubiertos por el mismo, toda vez que en la manera en que se configura actualmente supone dilaciones y gastos significativos.

En este sentido se deberá crear un sistema expedito para la autorización del acceso a la atención médica, sin que suponga elevados costes para los cooperantes tanto en la realización de llamadas no gratuitas al seguro en España, como en el envío de las facturas correspondientes para el consecuente reembolso. Para atender a los demás se recomienda el uso de delegados del seguro en terreno que faciliten estos trámites, o la incorporación de los gastos de llamadas y envío de facturas entre los que deberá reembolsar el seguro.