

DEMANDA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, DERECHOS LABORALES Y SOLICITUD DE MEDIDA CAUTELAR.

SEÑOR JUEZ:

Ramírez Araceli Ramona, DNI 31.711.241, legajo N° 9005350, con domicilio real en calle Artigué N° 449, General Conesa, Partido de Tordillo, Provincia de Buenos Aires, por derecho propio y con el patrocinio letrado de Caporaletti, Mauricio Ángel, abogado, inscripto en T° VII F° 99 del CAD, Y Mat. Fdal. T° 702 F° 84, JF Dolores, legajo previsional N° 3-22716100, C.U.I.T 20-22716100-1, I.V.A monotributo constituyendo domicilio legal en la calle Agustín Álvarez N° 39 de Dolores, domicilio electrónico: 20227161001@notificaciones.gov.ar Mail: mauriciocaporaletti@hotmail.com Cel. 2245529344, en mi carácter de agente pública del Instituto Obra Médico Asistencial (IOMA), me presento y respetuosamente digo:

I. OBJETO.

Que en tiempo y forma vengo a interponer formal demanda contencioso administrativa, por la suma que en el acápite liquidación del presente resulte y/o lo que en mas o en menos surja de la prueba a producirse en autos, contra el Instituto Obra Médico Asistencial (IOMA), en el domicilio legal de la Fiscalía de Estado sito en calle 1 y 60 de la ciudad de La Plata, solicitando se ordene la notificación de demanda al domicilio electrónico del fiscal de estado, fisgen.lp@mpba.gov.ar, ello a fin de que:

1. Se declare la nulidad de los actos fácticos y omisivos lesivos que, sin respaldo en acto administrativo válido, constituyen una vía de hecho administrativa;
2. Se ordene el cese de la violencia institucional, laboral y de género ejercida contra mi persona;
3. Se disponga la restitución plena en las funciones laborales que venía ejerciendo, con condiciones dignas y respetuosas;

4. Se condene a la demandada a resarcir los daños y perjuicios sufridos: daño moral, daño psíquico, daño a la salud, haberes no percibidos y daño al proyecto de vida;
5. Se declare la responsabilidad objetiva de IOMA conforme doctrina constitucional y convencional;
6. Se haga lugar a la medida cautelar solicitada.
7. Se impongan las costas a la parte demandada.

## II. HECHOS.

Ingresé a IOMA en 2004, cumpliendo funciones sin interrupciones ni sanciones disciplinarias.

Es así que con fecha 7/03/2019 fui designada como Delegada de la Delegación Tordillo, conforme se corrobora con la constancia correspondiente que se acompaña, desempeñándome a la altura del cargo confiado, con dedicación y responsabilidad, solucionando todas las inquietudes de los afiliados, y sin recibir sanción alguna, no mereciendo nunca ningún reproche de la institución, de mis superiores, ni de ningún compañero, ni tampoco de ningún afiliado.

Que en febrero de 2024, asume como Director Regional el Dr. Víctor Casanova.

Que avanzado ya el mes de marzo de 2025, comencé a padecer actos sistemáticos de discriminación de género, hostigamiento ideológico y presiones laborales indebidas.

Fui amenazada, por el mismo Casanova, con perder el cargo por mi participación política y opiniones personales, recibiendo de su parte frases misóginas como que las mujeres no sirven para liderar, etc.

Que el hostigamiento era continuo y se daba cada vez que el director regional se comunicaba con la suscripta, telefónicamente o de manera presencial. Ejemplo de ello es que, el director regional se presentó en la delegación Tordillo, una mañana, manifestando que no debía hablar de política, no podía

publicar nada en redes, y que si desobedecía esa orden me quedaba sin trabajo, que a él lo habían mandado de la Municipalidad y de UPCN para advertirme, que si no hacía caso me quedaba sin trabajo.

Que lógicamente mi única fuente de ingresos es esta, por lo que decidí soportar los embates violentos de parte de Casanova, el cual vivía denostando mi trabajo, que yo no servía para eso, que porque no me iba, que era una trabajadora que dejaba mucho que desear, que todo lo que hacía estaba mal porque era mujer, que había que poner al frente de la delegación a un hombre para que se solucionarían todos los problemas, así continuo la relación laboral hasta que el 25 de noviembre de 2024, por decisión del mismo Dr. Casanova, limitaron mi función como Delegada para reemplazarme por un amigo íntimo de Casanova e integrante de la agrupación la campora, el Sr Castella Juan Manuel DNI 32.907.706.

Finalmente, el 25/11/2024 fui removida del cargo sin acto administrativo formal, sin sumario previo ni causa fundada, quedando en un limbo funcional, privada de tareas y funciones, en violación al art. 48 de la Ley 10.430 y el art. 14 bis CN.

### III.- DAÑOS.

Que las consecuencias de tamaña persecución laboral por parte del Director Regional no se hicieron esperar, y en abril de 2025 me diagnosticaron SIL DE ALTO GRADO, una condición PRECANCEROSA tal como reza el resultado el estudio histopatológico que acompaño.

Que no solo tuve repercusiones en mi cuerpo sino también en mi psiquis, es así que comencé a sufrir estados de ansiedad y angustia, lo que me lleva a consultar a un psiquiatra, siendo este el Dr. Outon Martin Alberto M.N. 152773 M.P. 117839.

El profesional antes mencionado, luego de una entrevista de rigor, otorgo el siguiente diagnóstico: "paciente que tiene su consulta por psiquiatría, al

momento actual se encuentra angustiada, con labilidad emocional, llanto espontaneo, en el contexto de un trastorno adaptativo del tipo mixto. Reactivo a diferentes situaciones las cuales se encuentra padeciendo. Sumado a que la paciente tiene un rasgo de personalidad sobre-adaptativo, y sus recursos de adaptación actualmente son insuficientes, cursando actualmente un distres a raíz de cuestiones contextuales de su trabajo. Se encuentra en tratamiento con un antidepresivo, escitalopram 10 mg / día. No se encontraría en condiciones de asistir laboralmente por lo que se indica licencia por 30 días desde hoy. Eje 1 : F43.2 eje 2 : en estudio eje 3 : hipertensión arterial, problemas ginecológicos eje 4 : problemática laboral y social eje 5 : EEAG: 50.

Es por recomendación del Dr. Outon que con fecha 22 de mayo de 2025 solicite licencia médica ante IOMA, con el certificado correspondiente.

Que dicha licencia fue denegada, es así que continué con mi tratamiento psiquiátrico y en fecha 28 de mayo de 2025 el mismo profesional que me atiende me manifestó que no estaba en condiciones de trabajar, dado que mi cuadro clínico empeoro, por lo que presente nueva licencia médica, pero también fue rechazada.

Que a raíz de la denegación de la licencia solicitada, no solo sufrí violencia por parte del Dr. Casanova sino también violencia institucional por parte de IOMA toda vez que sin estar en condiciones y con el diagnostico de mi psiquiatra me deniegan una licencia médica claramente fundada.

Que luego de haber sido rechazada ambas licencias, me entreviste con el gabinete interdisciplinario de IOMA, quienes me otorgaron licencia por violencia de género.

Que la violencia de género, el acoso laboral por parte del delegado regional Casanova, y la denegación de licencia médica por IOMA violan de manera flagrante la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11), a la Ley Nacional N° 26.485 de

Protección Integral contra la Violencia hacia las Mujeres, y a normas de derecho laboral y de derechos humanos.

La jurisprudencia administrativa y contencioso-administrativa reafirma que la estabilidad no es solo formal, sino sustantiva, protegiendo al agente frente a actos de poder discrecionales o discriminatorios (CSJN, "*Madorrán, Marta A. c/ Administración Nacional de Aduanas*", Fallos 330:1989).

Discriminación por razones de género: El despido, remoción o desplazamiento laboral fundado en la condición de mujer constituye una manifiesta discriminación prohibida por la Constitución Nacional (arts. 16, 75 inc. 22) y tratados internacionales incorporados con jerarquía superior (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 26).

La jurisprudencia ha establecido que frente a indicios de discriminación corresponde la inversión de la carga probatoria, debiendo el Estado demostrar que el acto cuestionado no estuvo motivado por razones prohibidas (CNTrab, Sala II, "*Pellicori, Silvina c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal*", sentencia del 6/8/2010).

El incumplimiento de estos deberes genera responsabilidad estatal (art. 1112 Cód. Civil y Comercial de la Nación), y habilita la reparación integral del daño sufrido (CSJN, "*Vuoto, Claudia c/ ANSES s/ daños y perjuicios*", Fallos 338:1217).

Toda esta situación configura una vía de hecho administrativa, sin acto expreso, y vulneración del principio de legalidad, buena fe y tutela judicial efectiva.

Es por lo aquí expuesto que solicito se condene a IOMA a la devolución de la función como delegada con el correspondiente salario de dicha función, más los caídos a la fecha de la sentencia, y se sancione al delegado regional Casanova por su conducta violenta, amenazante y agresiva en contra de mi persona, ordenándosele en el futuro abstenerse de materializar dichas

conductas para con la suscripta, se declare la nulidad de los actos fácticos y omisivos lesivos que, sin respaldo en acto administrativo válido, constituyen una vía de hecho administrativa, se condene también a la demandada a resarcirme por daño moral, daño psíquico, daño a la salud, haberes no percibidos y daño al proyecto de vida.

#### IV.- DERECHO APLICABLE.

##### a. Normativa nacional y provincial

- Art. 14 bis, 16, 17, 18 y 19 de la Constitución Nacional.
- Art. 75 inc. 22 CN – Tratados internacionales con jerarquía constitucional.
- Ley 10.430 (Estatuto del Empleado Público).
- Ley 12.008 Procedimiento Administrativo Provincial.
- Ley 26.485 y Ley 14.893 (violencia de género en el ámbito laboral público).
- Convención de Belém do Pará (arts. 1, 2 y 7).
- CEDAW (art. 11).

#### ILEGITIMIDAD DE LAS VÍAS DE HECHO. VIOLENCIA INSTITUCIONAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO.

Que a partir de febrero de 2024, con la asunción del Dr. Víctor Casanova como Director Regional, la relación laboral comenzó a degradarse rápidamente, hasta que entrado el mes de marzo, como consecuencia directa de un patrón de conducta autoritaria, violenta, y discriminatoria de su parte, comencé a sufrir un acoso laboral, de grandes proporciones, por razones de género, ideología y expresión política.

Conforme las manifestaciones reiteradas del Director Regional, verbales y en actos concretos, se evidencia un trato misógino, persecutorio y denigrante en mi contra, incompatible con la legalidad del vínculo público:

\* Afirmaciones del tipo: “las mujeres no sirven para liderar”\*, \*\*“hay que poner a un hombre para que se solucionen los problemas”.

\* Amenazas explícitas como: “si hablas de política, te vas”, “yo te saco porque me lo ordenaron de la Municipalidad y de UPCN”.

\* Restricciones a la libertad de expresión personal (prohibición de publicaciones en redes sociales).

\* Desprestigio funcional reiterado (“no servís para esto”, “haces todo mal porque sos mujer”).

Finalmente, el día 25 de noviembre de 2024, y sin dictado de acto administrativo alguno, fui removida arbitrariamente del cargo de Delegada y reemplazada por un tercero afín al Director Regional, sin acto fundado, sin sumario previo, ni notificación formal.

Fui privada de tareas efectivas, en un contexto de desfuncionalización encubierta, siendo esta una clara vía de hecho administrativa ilegal.

La conducta de IOMA y sus autoridades configura una vía de hecho administrativa prohibida por la Ley:

.- Art. 48 de la Ley 10.430: establece la estabilidad del personal de planta permanente, y que la remoción o suspensión sólo puede darse por acto fundado, mediante debido proceso y derecho de defensa.

.- La remoción sin acto administrativo vulnera los principios del art. 14 bis de la Constitución Nacional, que consagra la estabilidad en el empleo público.

Asimismo, la conducta descrita configura violencia institucional con perspectiva de género, conforme: a la Ley 26.485 (art. 4 y 6): violencia de género en el ámbito laboral.

-. Ley 14.893 (Provincia de Buenos Aires): protege a las trabajadoras estatales frente a la violencia por razones de género.

Jurisprudencia de la SCBA: \*"Gómez c/ Ministerio de Seguridad s/ Pretensión indemnizatoria" (B.74.759)\*, que reconoció la responsabilidad del Estado por prácticas de violencia institucional ejercidas sin respaldo legal.

DOCTRINA ADMINISTRATIVA Y JURISPRUDENCIA: "De Luca, Jorge c/ IOMA s/ Pretensión indemnizatoria" SCBA, B 67.105: Se reafirma que el obrar sin acto administrativo, aún por autoridad superior, constituye vía de hecho administrativa reparable.

"Olivetto, Paula c/ Provincia de Buenos Aires s/ Daños" – SCBA, C 121.492: Se responsabiliza al Estado por actos de violencia institucional basados en discriminación de género.

Dictámenes de la Procuración del Tesoro PBA: reconocen que toda remoción sin acto formal vulnera la legalidad administrativa y el principio de razonabilidad (art. 1 Ley 7647).

Vía de hecho administrativa: La remoción sin acto administrativo expreso constituye vía de hecho de conformidad a lo sostenido por la SCBA que ha sostenido que: "El desplazamiento de una agente pública sin acto administrativo que lo justifique implica la existencia de una vía de hecho contraria al orden jurídico" (SCBA, B. 65.703, "Cruz", res. 16/06/2010).

Violencia institucional con perspectiva de género: El sistema interamericano impone al Estado el deber reforzado de protección ante situaciones de violencia institucional hacia mujeres: Corte IDH, "Campo Algodonero" vs. México (2009) y "Furlan y familia c/ Argentina" (2012). CSJN, "Sisnero y otros c/ T.A.C.", Fallos 337:889 (2014): el deber de prevenir y sancionar actos de discriminación y violencia laboral es operativo, exigible y judicialmente justiciable.

Doctrina de la SCJBA y de la Cámara de Apelaciones del Depto. Judicial Mar del Plata: "La protección del empleo público no admite mecanismos informales de desplazamiento funcional. La falta de acto administrativo expreso impide el

control judicial pleno y lesiona la garantía de defensa” (SCBA, B. 64.103 “Corvalán”, res. 10/06/2009).

“La remoción de una delegada sin procedimiento ni causas objetivas resulta inválida y violatoria del principio de legalidad” (C. Cont. Adm. Mar del Plata N° 1, “G. M. S. c/ Municipalidad Gral. Pueyrredón s/ Pretensión anulatoria”, 12/09/2022).

#### V.- LIQUIDACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS.

#### DIFERENCIA SALARIAL POR REMOCIÓN DE HECHO DEL CARGO DELEGADA (VÍA DE HECHO ADMINISTRATIVA):

Fecha de remoción fáctica: 25/11/2024

Cargo efectivamente ejercido: Delegada Delegación Tordillo (función jerárquica y de representación institucional).

Situación actual: Desfuncionalización arbitraria – sin asignación de funciones, sin acto administrativo expreso ni sumario previo.

Adicional funcional no percibido: Valor estimado: \$120.000 mensuales (valor histórico conservador, muy por debajo del haber bruto mensual de más de \$1.400.000 según recibo de junio 2025).

Período sin percepción: diciembre 2024 a julio 2025 (8 meses).

Subtotal diferencia salarial: \$ 120.000 × 8 meses = \$ 960.000

Este monto se mantiene como criterio prudente, sin perjuicio de futuras pericias contables que podrían elevar el adicional funcional hasta el 20%-30% del haber mensual bruto (\$ 280.000 a \$ 420.000 mensuales).

#### DAÑO MORAL Y HOSTIGAMIENTO Y DEGRADACIÓN FUNCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Conforme el art. 1741 del CCyC, el daño extra-patrimonial debe resarcirse ante actos que afecten la dignidad, libertad, y estabilidad del trabajador público.

La situación vivida, hostigamiento misógino, amenazas, denostación pública, desplazamiento encubierto, constituye violencia institucional con contenido de género, lo que agrava la afectación subjetiva.

Criterios cuantitativos utilizados: Jurisprudencia: Cont. Adm. Mar del Plata N°1, "G. M. S." (2022), fallos SCBA y Corte IDH.

Se propone indemnización equivalente a 8 sueldos mensuales netos promedio (\$350.000 c/u):  $\$350.000 \times 8 = \$ 2.800.000$

DAÑO PSICOLÓGICO Y PSIQUIÁTRICO. DIAGNÓSTICO CLÍNICO Y TRATAMIENTO.

Diagnóstico clínico confirmado: trastorno adaptativo mixto, con afectación al equilibrio emocional, relaciones sociales y rendimiento laboral.

Tratamiento prescripto: 24 sesiones semanales (6 meses), valor promedio actualizado: \$15.000 por sesión.

Costo del tratamiento psicológico estimado:  $\$ 15.000 \times 24 = \$ 360.000$

Reparación por daño funcional psíquico acreditado: monto estimado conforme doctrina: \$1.500.000

Subtotal daño psíquico total:  $\$ 360.000 + \$ 1.500.000 = \$ 1.860.000$

PÉRDIDA DE CHANCE Y AFECTACIÓN DEL PROYECTO DE VIDA FUNCIONAL

El desplazamiento encubierto, arbitrario e ideológico, trunca la trayectoria ascendente, bloquea concursos, formación jerárquica y daña la proyección profesional.

La Corte Suprema ha reconocido el resarcimiento de este rubro (Fallos 340:230 "Pérez Alaniz"), al igual que la Corte IDH (Loayza Tamayo, Furlan). Valor simbólico razonable actualizado: \$1.000.000

TOTAL GENERAL LIQUIDADO:

Diferencia salarial: \$ 960.000

Daño moral: \$ 2.800.000

Daño psicológico/psiquiátrico: \$ 1.860.000

Pérdida de chance / proyecto de vida: \$ 1.000.000

TOTAL: \$ 6.620.000

VI.- ACTUALIZACIÓN E INTERESES.

Solicítase que los montos sean actualizados desde cada fecha de perjuicio, conforme Índice de Precios al Consumidor (IPC) del INDEC, o bien índice salarial RIPTE (en lo relativo al adicional), y que se apliquen intereses a la tasa pasiva digital BIP del Banco Provincia, según doctrina "Cabrera" (SCBA, Ac. 91.429) hasta el pago efectivo.

VII.- PRUEBA.

A) DOCUMENTAL.

1. Decreto de designación (07/03/2019).
2. Certificado médico (diagnóstico ginecológico y psiquiátrico).
3. Denegatorias administrativas de licencias.
4. Presentaciones administrativas ante IOMA.

5. Presentaciones ante UPCN.
6. Consentimiento informado.
7. Receta médica.
8. Recibos de haberes.

#### DOCUMENTAL EN PODER DE LA DEMANDADA.

Que en virtud del principio vigente de la carga probatoria dinámica, conforme doctrina SCBA en casos de violencia institucional, intímese a la demandada IOMA a que adjunte a estos autos el legajo laboral de la actora y toda actuación que haya iniciado con relación a los hechos aquí relatados.

#### B) PRUEBA TESTIMONIAL.

Se cite a deponer como testigos a las siguientes personas:

- 1- Quinteros Adriana Isabel DNI 26.850.157.
- 2- Lucia Victoria Beheran DNI 31.024.018.
- 3- Morete Rodrigo Indalecio DNI 24.410.251.
- 4- Seara Marcelo Horacio DNI 17.082.750.
- 5- Bourras Graciela Teresa DNI 17.498.994.

#### C) PRUEBA INFORMATIVA.

Se ordene librar oficios a:

1- al Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual: para que informe: - las medidas que el ministerio tomo luego de su intervención ante las denuncias de la actora mobbing laboral. - Si se comunicó con UPCN notificándole la existencia de la denuncia por moobing laboral y/o eventualmente coordinar acciones en pos de la protección integral de la trabajadora. – si se verifico si el resto de las trabajadoras de la regional Dolores o de otras Delegaciones que dependan de Dolores sufrieron la misma persecución y/o acoso, detallando con quien se comunicaron y que acciones coordinaron. - Informe si se contactó con las autoridades de IOMA,

específicamente con quienes, y detalle las resoluciones y/o acciones que coordinaron para lograr que el comportamiento abusivo del director regional de IOMA no continúe, y proteger así la integridad psicofísica de las trabajadoras. Sin perjuicio de lo antes solicitado, acompañe a la presente causa copia certificada de todas las actuaciones documentales que estén en su poder relacionadas con el mobbing laboral denunciado por la actora.

2- Al Gremio UPCN: a los efectos de que dicho gremio manifieste si ha recibido alguna denuncia de violencia u hostigamiento laboral sufrido por la actora de autos por parte del Director Regional Dolores, Casanova, indicando concretamente en que consistió el mismo, cuál fue el temperamento que como gremio tomaron, y si se presentó algún reclamo formal ante las autoridades de IOMA y en caso positivo cual fue el resultado del mismo. Asimismo remita a estos autos todas las actuaciones originadas en virtud de las denuncias de mobbing laboral de realizada por la actora de autos. Informe si la delegada gremial, GRACIELA BOURRAS, durante el año 2024 tuvo conocimiento de la existencia de casos de mobbing en alguna delegación de IOMA, manifestando quienes resultaron víctimas de las mismas y a que delegaciones pertenecían o pertenecen.

3- Al Equipo Interdisciplinario de Abordaje de Situaciones de Violencia de IOMA, a los efectos de que informen si han tenido participación en la denuncia que la actora ha realizado, detalle cual ha sido el trabajo del equipo y el abordaje que el mismo le brindó a la actora y si han tomado algún tipo de resolución y/o recomendación con respecto al director regional de IOMA, Casanova. Acompañe a estos autos expediente administrativo completo, en el que se trató la denuncia de la actora, con las entrevistas video-grabadas que se llevaron a cabo por zoom. Indique además si la actora se encuentra de licencia, especificando el motivo de la misma.

4- Al Dr. Outon Martin Alberto, psiquiatría, MAT. Nac. 152773 y Pcial. 117839, para que remita historia clínica de la actora de autos, con todos los antecedentes de la misma.

#### D) PRUEBA PERICIAL.

Se designe perito único de oficio en la especialidad de psicología, a los efectos de que responda a los siguientes puntos de pericia:

1. Determine el estado actual de salud mental de la actora, indicando si presenta síntomas compatibles con patologías de orden psicológico o psiquiátrico (p. ej.: trastorno de ansiedad, depresión, trastorno adaptativo, estrés postraumático, etc.).
2. Indique si el cuadro clínico descrito se encuentra debidamente diagnosticado según los criterios del DSM-5 o CIE-11. Adjunte diagnóstico categorial y funcional.
3. En función de la historia clínica y de los antecedentes narrados, determine si el cuadro psicológico detectado guarda relación causal directa o con-causal con los hechos denunciados por la actora (hostigamiento, acoso laboral, desplazamiento del cargo, abuso institucional, connotaciones de género).
4. Evalúe si las conductas atribuidas al superior jerárquico constituyen situaciones potencialmente generadoras de daño psíquico, de acuerdo a la literatura psicológica y forense vigente (acoso psicológico, violencia simbólica, violencia institucional, estrés laboral crónico).
5. Indique si existe compatibilidad entre los hechos relatados por la actora y las manifestaciones clínicas actuales, según el criterio de verosimilitud psíquica.
6. Analice si el cuadro que presenta la actora podría enmarcarse dentro de un contexto de violencia de género en el ámbito laboral, según las definiciones de la Ley 26.485, CEDAW y Belém do Pará.
7. Determine si el impacto psicológico sufrido por la actora se agrava por la condición de desigualdad estructural de género, y si existen signos de afectación a su autoestima, autonomía o proyecto de vida.

8. Indique si la actora requiere tratamiento psicológico o psiquiátrico especializado, su duración estimada, frecuencia e intensidad del mismo.

9. Establezca si el daño psíquico que presenta la actora puede considerarse permanente o de mediano/largo plazo, y si existe riesgo de cronificación del cuadro.

10. Informe si, como consecuencia del daño psíquico, la actora presenta limitaciones o restricciones para el desempeño de su trabajo habitual o actividades de la vida cotidiana.

11. Determine el grado de afectación de su capacidad laboral, social, emocional y vincular, incluyendo si se ha visto deteriorada su autonomía o productividad.

12. Indique si existe daño psíquico en términos forenses, especificando si se trata de un daño configurado, permanente, transitorio o potencialmente reversible, y cuantifique su magnitud en términos descriptivos (leve / moderado / grave).

13. Evalúe la necesidad de reparación psicológica integral, en términos de asistencia terapéutica y medidas de restitución del equilibrio subjetivo alterado.

#### VIII.- MEDIDA CAUTELAR URGENTE.

Solicito se dicte medida cautelar innovativa (arts. 195 y ss. CPCC), disponiendo: Suspensión inmediata de la remoción de hecho; Reasignación provisoria a su cargo con funciones y horario habitual; Prohibición de contacto intimidatorio por parte del Director Casanova; Mantenimiento de la licencia médica por violencia de género, con goce íntegro de haberes.

Fundamento: verosimilitud del derecho, peligro en la demora (grave afección a la salud), e irreparabilidad del perjuicio.

a) Verosimilitud del derecho (fumus boni iuris):

Existe evidencia contundente de remoción ilegítima, sin acto administrativo válido, sin procedimiento ni causa, lo que viola el principio de legalidad (art. 19 CN), el debido proceso (art. 18 CN), la estabilidad del empleo público (14 bis CN) y la prohibición de discriminación (arts. 16 y 75 inc. 22 CN).

Conforme doctrina de la SCBA: “La estabilidad del agente interino no puede ser removida sin acto expreso y procedimiento legal” (SCBA, “Paz Marcelo”, C. 113.204).

Y de la Cámara de Mar del Plata: “El apartamiento de hecho de una mujer de su cargo, sin sustanciación alguna, en contexto de denuncia por violencia institucional, implica discriminación directa y exige reparación inmediata” (CCAyT Mar del Plata, “M.E.M. c/ Municipalidad”, 2023).

b. Peligro en la demora (*periculum in mora*):

La continuidad del desplazamiento afecta mi salud, dignidad, carrera y sustento económico.

La Corte Suprema lo ha sostenido: “El peligro en la demora debe presumirse cuando se acreditan derechos fundamentales en riesgo” (CSJN, Fallos 332:111, “Halabi”).

Aplicación directa a contextos de violencia de género institucional: “La demora agrava el daño en casos de acoso laboral con sesgo de género” (CSJN, “Sisnero”, Fallos 337:1217).

c. Proporcionalidad, razonabilidad y principio pro persona.

Lo solicitado en la presente medida cautelar de ningún modo impide o entorpece el funcionamiento del servicio público, ni afecta derechos de terceros.

Resulta proporcionada, reversible y adecuada, en línea con el principio de tutela judicial efectiva (art. 25 CADH), según doctrina de la Corte IDH y la CSJN ("Asociación Benghalensis", Fallos 323:1339).

Juzgado Contencioso Administrativo de Dolores, "S.V. c/ Ministerio de Seguridad" (2024): Ordenó restitución inmediata por violencia institucional de género, con aplicación analógica del fallo "Barrios" (Corte IDH).

SCBA, "F., P. c/ Municipalidad de Gral. San Martín", 02/06/2021: Prioriza la protección cautelar de la integridad psíquica en casos de acoso laboral.

Que la decisión de la administración de IOMA carece de sustento factico y legal, dado que se prescindió del procedimiento legalmente previsto, y además se suma que la única motivación de la decisión responde directamente a motivos de discriminación por género y acoso laboral, situación que constituye grave violación a normas de orden público internacional, como la Convención de Belém do Pará y los Convenios 111 y 190 de la OIT.

A mayor abundamiento me permito traer a colación lo que resolvió nuestra Corte Suprema, cuando se afectan derechos humanos, el peligro en la demora debe presumirse (\*CSJN, "Halabi, Ernesto c/ P.E.N.", Fallos 332:111\*), máxime cuando se trata de violencia de género en ámbitos laborales (\*CSJN, "Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Transporte Automotor", Fallos 337:1217\*).

Principio "pro persona" y tutela efectiva: El derecho internacional de los derechos humanos impone a todas las autoridades administrativas el deber de interpretar y aplicar normas de manera que se maximice la protección de los derechos de las personas (art. 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos).

La tutela administrativa urgente es exigible conforme a la doctrina sentada en "Asociación Benghalensis y otros c/ Estado Nacional" (Fallos 323:1339), donde la Corte Suprema reconoció la procedencia de medidas cautelares frente a afectaciones graves de derechos fundamentales, por lo que solicito se ordene

de inmediato la restitución a mi cargo de jefa de departamento, con percepción íntegra de haberes y funciones correspondientes.

Nuestra doctrina manifiesta: El acoso laboral o "mobbing" ha sido definido por la doctrina como: "una conducta sistemática de hostigamiento psicológico, dirigida hacia un trabajador por parte de superiores o compañeros, con el objeto de excluirlo del ambiente laboral o deteriorar su estabilidad emocional" (Hugo Moldes, "Acoso psicológico en el ámbito del trabajo", JA 2004-I-1148).

"La tutela cautelar en casos de acoso laboral debe atender a la urgencia de proteger la integridad psíquica del trabajador, priorizando la dignidad humana por sobre la rigidez procedimental" – SCBA, "F., P. c/ Municipalidad de Gral. San Martín s/ medida cautelar", 02/06/2021.

CSJN, "Aráoz de Lamadrid" (2000): En este fallo, la Corte Suprema de Justicia de la Nación señaló que la violencia psicológica laboral, incluyendo el acoso o mobbing, puede constituir un daño irreparable que justifica la intervención del Poder Judicial mediante medidas cautelares.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, "Salazar c/ Grupo Telecom" (2017): Este fallo establece que, en los casos de acoso laboral, el juez debe tomar medidas inmediatas para proteger al trabajador afectado, incluyendo la suspensión de cualquier medida que pueda agravar la situación de la víctima.

C. Cont. Adm. Mar del Plata N° 2, "M. A. A. c/ IOMA", 30/08/2023: "Las medidas urgentes se justifican cuando la salud psíquica y funcional de una trabajadora pública está amenazada por situaciones de acoso institucional".

#### IX.- INTERPOSICIÓN DE RECLAMO ANTE EL PROPIO MINISTERIO DE SALUD QUE AGOTA LA VÍA ADMINISTRATIVA.

Que conforme surge de la copia del reclamo administrativo acompañado, a los efectos de agotar la vía administrativa se presentó en fecha 9 de junio de 2025 un reclamo administrativo a los efectos, como dije, de agotar la vía administrativa, y de poner en su conocimiento de las autoridades del ministerio

de salud, la existencia de mobbing laboral sufrida por la suscripta a manos del director regional delegación Dolores, Casanova.

Dicho reclamo mereció una fría respuesta por parte de las autoridades manifestando que se informó a la UNIDAD MINISTRO, y que luego de corroborar que la suscripta, y el denunciado, Casanova, son agentes de IOMA Regional Dolores, se le dio intervención al equipo interdisciplinario técnico de la jurisdicción IOMA.

#### X.- GRATUIDAD.

Que solicito se declare la gratuidad de las actuaciones judiciales en autos, en virtud de lo establecido por la Ley 12.200 y su modificatoria, Ley 14.148, las que consagran expresamente el derecho de los trabajadores del Estado provincial y municipal a litigar sin obligación de afrontar costas judiciales ni pago de tasas o sellados cuando el reclamo verse sobre derechos de naturaleza laboral o previsional.

La Ley 12.200, modificada por la Ley 14.148, establece que: “Las actuaciones judiciales que se inicien con motivo de conflictos originados en la relación de empleo público o en materia de seguridad social, promovidas por agentes o ex agentes de la Administración Pública provincial, centralizada o descentralizada, organismos autárquicos y municipios, serán gratuitas para los reclamantes.”

Asimismo, en su artículo 2º dispone que el beneficio opera de pleno derecho, sin necesidad de prueba de pobreza ni trámite de concesión previa, alcanzando todos los actos procesales y administrativos conexos al juicio.

La presente acción contencioso-administrativa se funda en derechos adquiridos por mi parte en el marco de una relación de empleo público con IOMA, organismo autárquico de la Provincia de Buenos Aires, y está vinculada al reconocimiento de adicionales salariales, reparación por incumplimientos funcionales, y daños derivados del ejercicio irregular del poder disciplinario y

organizacional, lo que encuadra plenamente dentro del ámbito de protección de la normativa referida.

#### XI.- FORMULA RESERVA DEL CASO FEDERAL.

Por encontrarse expresamente comprometidos derechos de raigambre constitucional deyo, desde ya, planteado, por idénticos fundamentos a los ya expuestos, reserva del caso federal (Art. 14, Ley 48), solicitando se tenga presente a los fines correspondientes.

#### XII.- PETITORIO.

Por lo expuesto, a V.S. solicito:

1. Me tenga por presentada, parte y domiciliada.
2. Tenga por interpuesta demanda contencioso administrativa contra IOMA.
3. Haga lugar a la medida cautelar innovativa solicitada.
4. Oportunamente, dicte sentencia declarando la nulidad de los actos lesivos, ordenando el cese de la violencia institucional y condenando a IOMA al pago de daños y perjuicios.
5. Se tenga por solicitada la gratuidad de las actuaciones judiciales en los términos del art. 1 y 2 de la Ley 12.200 y Ley 14.148, ordenándose la exención del pago de tasas de justicia, aportes, sellados y costas durante la totalidad del proceso judicial, incluidos recursos e incidentes.
6. Con costas a la parte demandada.

Proveer de conformidad

Será justicia.