

DEMANDA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

SEÑOR JUEZ:

MOYANO VIVIANA ISABEL DNI 25.270.136 con domicilio real en calle Mitre N° 1114 Dolores, Pcia de Bs As, 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 contra el Instituto Obra Médico Asistencial (IOMA) y/o contra el Estado Provincial de Buenos Aires, 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 del cese fáctico e irregular de mi designación interina como Jefa de Departamento Técnico Administrativo en la Dirección Regional XIV Dolores del IOMA, por resultar un acto administrativo inexistente, arbitrario e ilegítimo;
2. Se ordene mi restitución inmediata al cargo interinamente desempeñado desde el 04/01/2021;
3. Se condene al IOMA a abonar los haberes caídos desde abril de 2025 hasta la efectiva reincorporación;
4. Se declare la responsabilidad administrativa por los daños y perjuicios sufridos, en particular el daño moral, psíquico y material, derivados de las conductas de acoso laboral, violencia institucional y discriminación

por razones de género ejercidas por el Director Regional Dr. Víctor Casanovas;

5. Se impongan las costas a la demandada.

Todo ello, con expresa invocación de la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención de Belém do Pará, y la Ley 26.485, conforme al art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional.

II. HECHOS.

Fui designada por Decreto N° 493/2022 del Gobernador de la Provincia de Buenos Aires, en el cargo de Jefa de Departamento Técnico Administrativo de la Dirección Regional XIV Dolores del IOMA, a partir del 04/01/2021, con carácter interino y hasta tanto se sustancie concurso.

Que mi desempeño no mereció nunca ningún reproche por parte de la Institución, no teniendo ningún llamado de atención, suspensión, apercibimiento en mi legajo laboral.

Me desempeñaba en mi trabajo con total tranquilidad relacionándome con compañeros y superiores en un marco de respeto y cordialidad, nunca había tenido ningún problema ni entredicho CON NADIE, con ninguna autoridad ni compañera/o.

Que, en el mes de febrero de 2024, asumió la gestión como Director Regional, Víctor Manuel Casanovas, y comenzaron los problemas con el mencionado, atento a que el mismo utilizaba mi clave laboral para otorgar las horas extras, sin consulta alguna a la suscripta, y además disponer de la tarjeta de débito de la caja chica que estaba a mi nombre, pero en su poder, sin que a mí me consultara absolutamente nada respecto de dicha tarjeta ni tampoco nunca la tuve en mi poder.

Estas discusiones desembocaron en el mes marzo en una tremenda persecución laboral, acoso laboral y hostigamiento con connotaciones de

género, expresadas en destrato funcional, gritos, amenazas, aislamiento deliberado, insinuaciones de tipo sexual.

Que pese a las peticiones directas que le hice al director regional para que cesara en su comportamiento abusivo hacia mi persona, y comenzara a tener un comportamiento laboral acorde, el mismo continuó con sus conductas abusivas.

Que la suscripta expuso públicamente de manera inmediata estas situaciones de mobbing laboral, en la capacitación del 8 M (8 DE MARZO DE 2025 DÍA DE LA MUJER) ante las autoridades del MINISTERIO DE LAS MUJERES, POLITICAS DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL, ante las propias representantes de IOMA que participaron en la capacitación y también ante las capacitadoras y demás compañeras concurrentes que se brindó por ZOOM (se agrega captura de pantalla del zoom y formulario de inscripción), autoridades que manifestaron que en nombre de ambas instituciones se ocuparían de ello, debido a que habían tomado conocimiento de lo que estaba viviendo en la Delegación Dolores a manos del Director Regional, pero nada sucedió y todo continuo de la misma manera.

Que ante ello y con el objetivo de que estas conductas cesaran, me comuniqué con la DIRECTORA DE COORDINACION DE REGIONES, DANIELA GIOGETTA, para que mediante su intervención el hostigamiento cesara, sin éxito alguno.

También me entreviste con el intendente de la ciudad de Dolores, Dr. Juan Pablo García, a los efectos de que intercediera ante el director regional, en tanto es su jefe político, y le hiciera cesar en su conducta, pero ello no se logró.

Todos mis esfuerzos por evitar que las conductas abusivas y persecutorias por parte del director regional fueron en vano, y los hechos continuaron sucediendo hasta que el día 7 de abril de 2025, el Director Regional Dr. Casanova envió una nota a Federico Damián Lombardo en la cual le solicitaba: "...que se gestione la limitación de la designación interina en el cargo de jefe de Departamento Técnico-Administrativo de esta Dirección Regional, a partir del

07 de abril de 2025, que viene desempeñando la agente Viviana Isabel MOYANO (DNI. 25.270.136), quien fuera designada con carácter interino desde el 4 de enero de 2021, mediante Decreto N° 493/2022”.

Que con fecha 8 de abril de 2025 al intentar ingresar al SIAPE, para cumplir mis tareas laborales, encuentro que fue bloqueado mi usuario en el sistema, no recibiendo respuesta de ningún tipo, ni del director regional de IOMA, ni de ninguna otra autoridad.

Que la decisión de separarme de mi cargo, con el consecuente descuento en mi salario fue una decisión tomada por motivos ajenos a cuestiones laborales, además de que fue sin sustanciación de sumario previo, ni respeto del debido proceso adjetivo, violando los principios de estabilidad en el empleo público (art. 14 bis CN) y de legalidad (art. 19 CN; arts. 1 y 7 de la Ley N° 19.549).

Que las situaciones de abuso de poder afectaron directamente mi salud física y psíquica, lo que me llevo a una consulta psicológica y a una derivación psiquiátrica, provocándome situaciones de angustia, estrés, ansiedad y depresión.

Resulta agravante que dicha remoción obedeciera, reitero, no a razones de servicio, sino a mi condición de mujer, en un contexto sistemático de discriminación de género, acoso laboral, perpetrado por el director regional Casanova, en abierta violación directa a 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.

No se ha respetado la estabilidad laboral y el debido proceso: claramente se ha violado mi derecho a la estabilidad laboral, sin perjuicio de la arbitrariedad e irrazonabilidad manifiesta en el obrar administrativo, toda vez que no se ha respetado el debido proceso administrativo, violando el derecho de defensa.

Que el derecho a la estabilidad en el empleo público (art. 14 bis CN) implica que el agente solo puede ser removido mediante acto fundado en causa y procedimiento regular. La remoción arbitraria, sin sumario ni imputación válida,

deviene nula de nulidad absoluta e insanable (conf. doctrina de la Corte Suprema: "De Luca, Jorge c/ Provincia de Buenos Aires" - Fallos 312:1916).

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).

Acoso laboral como forma de violencia de género: el acoso laboral (mobbing) en el ámbito de trabajo constituye formas de violencia laboral tipificadas en la Ley N° 26.485 (arts. 6, 7 y cctes.) y en los Convenios OIT N° 111 y 190. Imponen al empleador —y con más rigor al Estado— el deber de prevención, investigación y sanción de toda conducta lesiva de la dignidad del trabajador.

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).

Tales hechos fueron denunciados ante el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia (EX-2025-12828218-GDEBA-DDDPPIOMA), ante el gremio UPCN, ante el Equipo Interdisciplinario de Abordaje de Situaciones de Violencia por Razones de Género perteneciente a

IOMA y ante el propio intendente de Dolores, sin que se haya reparado ni cesado la violencia institucional denunciada.

Finalmente el resultado de la inacción por parte de autoridades de IOMA trajo como resultado que la suscripta haya sido removida de mi cargo con ausencia absoluta de acto administrativo fundado, sin sumario previo, sin notificación legal y sin posibilidad de defensa.

III.- DAÑOS SUFRIDOS.

Que conforme surge de los certificados emitidos por el psicólogo y el psiquiatra, los daños producidos en la psiquis de la actora, producto de la exposición a situaciones de violencia laboral cuyo autor fuera el Director Regional de Dolores, Casanova, son: • ATAQUES DE PÁNICO, ansiedad y miedo persistente al agresor laboral. • TRASTORNO ADAPTATIVO, con alteraciones del ánimo y conducta. • ALTERACIONES EN EL SUEÑO, insomnio y biorritmo desorganizado. • Daño psíquico grave que requiere tratamiento psicológico y psiquiátrico continuado.

Esa relación de causalidad entre las conductas realizadas por el director regional que constituyen mobbing laboral, ya descritas en su materialidad, y los daños que hoy padezco surgen de los propios certificados médicos acompañados, que dan cuenta del origen de las patologías que actualmente sufro.

Marco legal y doctrinario: Responsabilidad del Estado: el Estado provincial incurre en responsabilidad objetiva por omisión en la prevención de violencia de género, conforme arts. 4, 7, 10 y 26 de la Ley 26.485, y arts. 75 inc. 22 CN, aplicables por vía del art. 19 y 29 de la Ley 19.549 y doctrina del De Luca c/ Provincia (Fallos 312:1916).

Responsabilidad por daño moral y psicológico: conforme a la Convención BELEM, la CEDAW y la jurisprudencia en casos de violencia institucional (*Vuoto c/ ANSES*, Fallos 338:1217).

Perspectiva de género: inversión de la carga de prueba por indicios de discriminación (*Pellicori c/ Colegio Abogados*, CNTrab., Sala II, 06/08/2010).

IV.- MEDIDA CAUTELAR. RESTITUCION INMEDIATA DEL CARGO.

Que debo señalar que quien ha cometido abusos en el ejercicio de una función pública, Casanova, permanece en el cargo con todas las atribuciones del mismo, sin que el estado haya investigado lo sucedido.

Sin perjuicio de ello, solicito se ordene la restitución a mi cargo como medida cautelar, cuya petición se funda en: la existencia de verosimilitud del derecho (*fumus boni iuris*): lo que se encuentra acreditada en la ilegítima remoción del cargo sufrida, en contravención de garantías de estabilidad laboral (art. 14 bis CN), debido proceso (art. 18 CN), igualdad y no discriminación (art. 16 CN, art. 26 PIDCyP).

No hay acto administrativo, ni valido ni invalido, por lo que la decisión de la administración de IOMA carece de sustento legal administrativo, factico, razonabilidad 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 de 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.

Existe también peligro en la demora (*periculum in mora*): La continuidad en la situación actual —remoción del cargo, degradación profesional, hostigamiento laboral, merma económica— agrava diariamente la situación de vulnerabilidad que estoy atravesando, provocándome daños irreparables a mi integridad psíquica, moral y laboral, afectando mi carrera administrativa, mi dignidad personal y mis derechos fundamentales.

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*).

Instrumentalidad y proporcionalidad: La restitución provisoria al cargo no causa perjuicio alguno a la Administración Pública ni afecta la prestación del servicio, resultando una medida razonable, proporcional y adecuada.

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.

V.- 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 7 de mayo 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.

VI.- LIQUIDACIÓN DE DAÑOS.

Que previo a la liquidación se solicita y fundamenta la aplicación complementaria del fallo “Barrios” a estos autos, ello porque se configuro: • Un acto estatal lesivo (remoción irregular) con consecuencias más graves que un despido.

- Hubo violencia de género institucional, por lo que el monto indemnizatorio debe ser integral y no tarifado.
- El derecho convencional aplicable (CEDAW, Belém do Pará) impone reparación efectiva (principio pro persona).

Liquidación: se aplica el criterio de reparación plena, que incluye:

a) Daño moral y psicológico: \$ 2.200.000 (conforme criterio “Barrios” y Corte IDH).

b) Haberes caídos: en marzo de 2025 percibí de salario \$ 1.670.307,66 y ya en abril de 2025 percibí el monto salarial de \$ 1.083.827,65, diferencia salarial que al momento de la presente demanda se mantiene, por lo que en el concepto de salarios caídos se reclama la suma de \$ 586.480 x 4 = \$ 2.345.920 con más las diferencias salariales que se vayan sumando durante la tramitación del presente.

c) Indemnización agravada: \$ 1.500.000 (reparación simbólica y ejemplar frente a violencia institucional).

TOTAL PROVISORIO: \$ 6.045.920, con más los intereses hasta el efectivo pago.

- Esta suma será actualizada por IPC o RIPTE según criterio local y con intereses desde mora (arts. 768 y ss. CCCN).
- El monto agravado se justifica en la función preventiva y simbólica del fallo “Barrios”, dada la gravedad del accionar estatal con perspectiva de género.

Jurisprudencia: • SCBA, “Paz Marcelo” (C. 113.204): la estabilidad del interino no puede ser vulnerada sin acto expreso y debido proceso.

- Cont. Adm. Mar del Plata, “M. c/ Municipalidad” (2023): la indemnización por violencia institucional debe ser integral, no tarifada.
- Cont. Adm. Dolores, “S. V. c/ Ministerio de Seguridad” (2024): indemnización plena por violencia de género institucional —se aplicó criterio análogo a “Barrios”.

VII.- DERECHO.

Fundo la presente acción en: 1. Derecho a la integridad personal: La Constitución Nacional, en su artículo 19, garantiza la protección de la integridad física y psíquica de las personas, lo que incluye la protección frente a actos de mobbing que pueden generar daño psicológico. 2. Derecho al trabajo digno: El artículo 14 bis de la Constitución Nacional establece el derecho al trabajo y a condiciones dignas de trabajo, lo que abarca la protección contra cualquier

forma de acoso laboral. 3. Normativa Internacional: La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Declaración Universal de Derechos Humanos, reconocen el derecho de las personas a vivir libres de violencia, incluyendo la violencia psicológica en el ámbito laboral. 4. Ley Nacional 26.485: La Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, establece que las trabajadoras deben gozar de un entorno laboral libre de violencia, tanto física como psicológica. 5. arts. 14 bis y 75 inc. 22 CN; art. 1 Ley 23.592; LCT art. 81 y 75; y art. 1, 2 y 3 de la Ley 26.485, art. 230 ss y cc del CPCC, art. 43 de la Constitución Nacional y el art. 20 inc. 2 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires. 5. Inconstitucionalidad del cese fáctico: La remoción sin acto administrativo expreso ni motivado viola el principio de legalidad (arts. 19 y 14 CN), debido proceso (art. 18 CN), estabilidad (art. 14 bis CN), arts. 1 y 7 de la Ley 19.549, art. 13 Ley 13.800. 6. Estabilidad del interino: Aunque la designación interina es por definición precaria, la jurisprudencia ha reconocido que no puede cesarse de hecho sin acto motivado y sin garantías de defensa (SCBA, "Paz Marcelo", C. 113.204; "Bajlech", B. 67.328). 7. Responsabilidad del Estado por omisión de garantías: El Estado provincial incurre en responsabilidad objetiva por omisión de deberes institucionales de prevención, sanción y reparación de la violencia contra las mujeres (arts. 4, 7, 10 y 26 Ley 26.485; CEDAW; Belém do Pará).

VIII.- DOCTRINA APLICABLE.

"El Estado que, conociendo situaciones de violencia de género en su estructura, no actúa para evitarlas, sancionarlas y repararlas, incumple sus deberes convencionales y constitucionales." (Pérez Bustos, *Violencia institucional de género*, LA LEY, 2023).

"La remoción arbitraria de una mujer trabajadora, como reacción frente a su denuncia de violencia, constituye una forma de discriminación agravada por motivos de género" (Etchenique, *Empleo público y perspectiva de género*, Revista del Fuero Contencioso, 2022).

IX.- PRUEBA.

A.- DOCUMENTAL

- 1) DNI actora
- 2) Decreto de designación de la agente VIVIANA MOYANO como jefa de departamento interina N° 493/2022.
- 3) Nota remitida por el Director Regional Dr. Casanova a Federico Damián Lombardo, solicitando que gestione la limitación de la designación interina en el cargo de jefa de Departamento Técnico-Administrativo de esta Dirección Regional, a partir del 07 de abril de 2025, que viene desempeñando la agente Viviana Isabel MOYANO (DNI. 25.270.136), quien fuera designada con carácter interino desde el 4 de enero de 2021, mediante Decreto N° 493/2022.
- 4) Certificado psicológico del 13 de junio de 2025 firmado por la licenciada Cociña Natalia y Certificado emitido por el Dr. Outon Martin de fecha 18 de junio de 2025.
- 5) Captura de pantalla del sistema de IOMA, SIAPE, mediante la cual se demuestra el bloqueo de la clave de la actora para el ingreso a cumplir sus tareas al sistema de IOMA.
- 6) Captura de pantalla del zoom llevado a cabo en el mes de marzo, paradójicamente en el día de la mujer, encuentro en el cual hice público lo que venía sucediéndome ante las autoridades del MINISTERIO DE LA MUJER y de IOMA y ante las capacitadoras presentes además del resto de las concurrentes y participantes del encuentro virtual.
- 7) Formulario de inscripción a la Capacitación del 8M de 2025.
- 8) 2 recibos de haberes dando cuenta del descuento sufrido.

Documental en poder de IOMA:

Que se solicita se ordene a IOMA presentar la siguiente documental:

.- copia certificada del Expediente EX-2025-12828218-GDEBA-DDDPPIOMA.

.- actuaciones del equipo interdisciplinario de abordaje de situaciones de violencia por razones de genero de IOMA.

B.- TESTIMONIAL.

Se cite a deponer como testigos a las siguientes personas:

a) SEARA MARCELO HORACIO DNI 17082750

b) MOSQUERA LIRES MARÍA FABIOLA DNI 18121895

c) BOURRAS GRACIELA TERESA DNI 17498994

C.- INFORMATIVA.

Se ordene librar oficios a:

1- Al Sr Intendente de la Municipalidad de Dolores a los efectos de que informe si efectivamente la actora se entrevistó con él, la fecha de la entrevista, si fue una sola vez, indique el motivo de dicha entrevista, la respuesta que mereció por parte del ejecutivo municipal y si alguna vez el Intendente la llamo a la actora citándola por el mismo tema por el que la misma solicito entrevista o reunión. Agregue además todo datos de interés para la presente causa.

2- al Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual: para que informe las medidas que el ministerio tomo luego de las manifestaciones vertidas por la actora en la capacitación por ZOOM del 8M (8 DE MARZO DE 2025 DÍA DE LA MUJER). Asimismo informe si se comunicó con el gremio UPCN para coordinar acciones en pos de la protección integral de las trabajadoras de IOMA, en tanto al tomar conocimiento del mobbing laboral sufrido por la actora, 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 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. 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.

3- 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 las afiliadas VIVIANA MOYANO DNI 25270136. 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.

4- 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 brindo 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.

X.- FORMULA RESERVA DEL CASO FEDERAL.

Por encontrarse expresamente comprometidos derechos de raigambre constitucional dejo, 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.

XI.- PETITORIO.

Por todo lo expuesto, a V.S. solicito:

1. Me tenga por parte en el carácter invocado;
2. Se tenga por interpuesta demanda contencioso administrativa;
3. Se declare la nulidad de la remoción irregular y se ordene mi restitución al cargo;
4. Se condene al IOMA a abonar haberes caídos y daños materiales y morales;
5. Se impongan las costas a la demandada.

Proveer de conformidad,

SERÁ JUSTICIA.