



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 35

32616/2023 - RESCHINI, MIRTHA SUSANA c/ MENTAL HEALTH MANAGEMENT S.A. -6-
s/DESPIDO

SENTENCIA N° 16.422

Buenos Aires, 23 de diciembre de 2025.

AUTOS Y VISTOS:

Inicia demanda **Mirtha Susana Reschini** contra Mental Health Management S.A., reclamando el cobro de las sumas detalladas en el apartado correspondiente, con más intereses y costas.

Relata que ingresó a trabajar el 3/4/2019 en la sede de la demandada sita en Arenales 1999, piso 8°, “A”, CABA, desempeñándose como empleada administrativa, bajo CCT 130/75, categoría “Administrativa B”, cumpliendo jornada de lunes a viernes en horario matutino, y percibiendo una remuneración mensual aproximada de \$100.000.

Sostiene que, desde el inicio de la relación, habría padecido maltrato verbal y hostigamiento por parte de la apoderada de la empresa, Jesica Cardoso, situación que —afirma— se intensificó durante la modalidad de trabajo remoto y luego en el retorno parcial a la presencialidad, hasta derivar en un cuadro de ataque de pánico el 23/12/2021, dando inicio a tratamiento psiquiátrico y psicológico, con licencias médicas sucesivas.

Expone que, vencido el período de licencia paga, la empleadora le cursó carta documento CD 046603055 de fecha 2/8/2022, comunicándole el ingreso al período de reserva del puesto (arts. 208 y 211 LCT).

Señala que respondió mediante telegrama CD 172524875 del 12/8/2022, rechazando dicha comunicación, imputando a la demandada el origen laboral de su afección e intimando asignación de tareas, bajo apercibimiento de considerarse despedida. Refiere que la demandada contestó con CD 200061212 del 18/8/2022, rechazando los extremos invocados. Añade que, obtenido un alta médica con indicación de jornada reducida, comunicó ello por telegrama CD 196932321 del 30/8/2022, requiriendo la asignación de tareas; y que la demandada respondió por CD 924433306



del 1/9/2022, intimándola a reintegrarse y a acompañar el certificado, fijando una jornada diaria de seis horas hasta nueva indicación médica.

Manifiesta que se presentó a trabajar el 7/9/2022 y que se le habría negado el ingreso, por lo cual intimó aclaración de situación mediante telegrama CD 172525005 del 8/9/2022, y luego, ante una intimación empresarial por supuesta inasistencia, se consideró despedida indirectamente mediante telegrama CD 150258767 del 15/9/2022, imputando negativa de tareas y mala fe, reclamando liquidación final y certificados (art. 80 LCT).

Agrega que la demandada rechazó su postura y sostuvo el abandono de trabajo, cursando, entre otras, CD 202319336 y CD 202328426, informando depósito de liquidación final y poniendo a disposición el certificado de trabajo. La actora rechaza tales extremos, ratifica el despido indirecto por telegrama CD 194814004 del 22/9/2022, y por telegrama CD 164461498 del 27/9/2022 manifiesta su rechazo al depósito efectuado.

Finalmente, refiere que inició trámite ante el SECCLO (Expte. EX2022-123668911), celebrándose audiencias los días 16/11/2022 y 27/12/2022, sin comparecencia de la empleadora, quedando expedita la vía judicial.

En ese marco, además reclama daño moral por los hechos que califica como acoso laboral o “mobbing”, solicitando se haga lugar a la demanda en todos sus términos.

A su turno, contesta demanda **Mental Health Management S.A.**, solicitando el rechazo íntegro de la acción con costas. Niega en forma expresa los hechos invocados por la actora en cuanto no sean reconocidos, desconoce la documental acompañada que no sea expresamente admitida y sostiene, en lo sustancial, que la actora ingresó el 3/4/2019 realizando tareas administrativas (auditoría y control de facturación), con jornada de lunes a viernes, y que —por pedido de la propia actora— se autorizó un horario diferenciado para retiro de su hijo. Señala que, a partir del ASPO, el personal trabajó desde sus domicilios y que luego se retomó gradualmente la presencialidad; afirma que la actora solicitó continuar remoto por vivir lejos y que la empresa lo consintió, requiriéndole recién en octubre de 2021 concurrir algunos días como el resto del personal. Aduce que las ausencias por motivos psíquicos comenzaron el 23/12/2021 y que, desde el 4/2/2022, la actora presentó certificados sucesivos expedidos por su psiquiatra, encadenando licencias por 30 días hasta el 2/9/2022, por lo que, vencido el período de licencia paga del art. 208 LCT, la empresa notificó el inicio del período de reserva del puesto mediante CD 046603055.

Niega la existencia de maltrato o acoso laboral y sostiene que los informes médicos reflejarían manifestaciones de la paciente, incluyendo referencias a estrés y violencia familiar, extremo que, afirma, era conocido por comentarios de la propia actora en el ámbito laboral.

Refiere que, pese a que la actora alegó alta con jornada reducida, no acompañó en tiempo el certificado pertinente y, aun así, la empresa la intimó a reintegrarse y a presentarlo por CD 924433306 del 1/9/2022, sin que la actora retornara efectivamente a sus tareas. Niega que se le haya impedido el ingreso y sostiene que la trabajadora no se presentó a retomar tareas, motivo por el cual se la intimó a justificar inasistencias y reintegrarse bajo apercibimiento de abandono, y finalmente se tuvo por extinguido el vínculo por abandono de trabajo (art. 244 LCT), conforme lo comunicado en las cartas documento CD 202319336 y CD 202328426, indicando además que se depositó la liquidación final y se puso a disposición el certificado del art. 80 LCT. Por todo ello, solicita el rechazo de los rubros reclamados, incluida la multa del art. 80 LCT, el daño moral y demás accesorios.



Producidas las pruebas ofrecidas por las partes y cumplida la etapa que prevé el art. 94 de la L.O., quedaron los autos en estado de dictar sentencia.

Y CONSIDERANDO:

I. Prueba producida.

Habida cuenta de los términos en que quedara trabada la litis, corresponde verificar la veracidad de los hechos invocados en sustento de los reclamos de autos en orden a lo dispuesto en el art. 377 del CPCCN.

Para ello procederé, a continuación, a valorar las probanzas aportadas en autos, con el objeto de determinar la viabilidad de los requerimientos impetrados por el trabajador.

De las pruebas producidas se extrae lo siguiente:

a) Prueba documental.

La parte actora acompañó dos recibos de sueldo correspondientes a la relación laboral mantenida con la demandada; catorce cartas documento que integran el intercambio telegráfico habido entre las partes —a saber: CD 046603055, CD 172524875, CD 200061212, CD 196932321, CD 924433306, CD 172525005, CD 046605098, CD 150258767, CD 202319336, CD 202328426, CD 194814004, CD 164461498, CD 151477565 y CD 200065856—; dos actas de mediación labradas ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria; dos informes médicos confeccionados por el Dr. Gustavo Fantino; un informe psicológico elaborado por la Lic. Daniela Gómez; una constancia de atención médica de fecha 23/12/2021; y una constancia de alta médica con indicación de jornada reducida emitida por la Dra. Marina Guastoni.

Por su parte, la demandada acompañó las cartas documento y telegramas transcritos en su presentación de contestación de demanda; constancia de OCA Notarial relativa a la entrega del certificado previsto en el art. 80 de la LCT; declaraciones juradas suscriptas por empleados de Mental Health Management S.A.; recibos de sueldo y de liquidación final; y certificados médicos presentados por la actora durante el transcurso de la relación laboral.

b) Prueba informativa

En fecha agregada a autos, respondió oficio la Licenciada Daniela Pérez Gómez, quien certificó la autenticidad y firma del informe psicológico emitido el 20 de agosto de 2022 respecto de la actora. En dicho informe se consignó que la Sra. Reschini realizó tratamiento psicológico entre los meses de enero y mayo del año 2022, presentando crisis de ansiedad que motivaron tratamiento psiquiátrico, atribuyéndose el cuadro a episodios de violencia psicológica y verbal provenientes de su ámbito laboral. Se detalló el trabajo terapéutico realizado, la evolución de la paciente, las herramientas brindadas para el manejo de la ansiedad, y la persistencia de afectación emocional vinculada a la situación laboral vivenciada.

Asimismo, con fecha 20/09/2024, se agregó informe de la Dra. Marina Guastoni, quien confirmó que el certificado de alta médica laboral con indicación de jornada reducida, emitido el 29/08/2022 a nombre de la actora, fue confeccionado y remitido por su persona en formato digital conforme la normativa vigente durante la emergencia sanitaria por COVID-19.

c) Prueba testimonial

Por otro lado, en las audiencias celebradas virtualmente en estos autos prestaron declaración diversos testigos.



Declaró Juana Beatriz Utermark, quien manifestó conocer a la actora por haber trabajado juntas en la demandada. Señaló que la actora se desempeñaba en el área administrativa, auditando facturación de prestadores, mientras que ella lo hacía en el área prestacional, requiriendo ambas una interacción cotidiana por razones laborales. Indicó que la apoderada de la empresa, Jesica Cardoso, se encontraba a cargo del área administrativa, y que Graciela Baiocco cumplía funciones vinculadas a recursos humanos y contabilidad. Refirió que la relación laboral cotidiana con la actora siempre fue cordial y que, en su presencia, no presencié confrontaciones entre la actora y Cardoso. Indicó que la actora dejó de presentarse a trabajar luego del retorno parcial a la presencialidad post pandemia, tras haber concurrido uno o dos meses, y que posteriormente presentó certificados médicos por estrés, circunstancia que fue comunicada internamente. Agregó que la empresa notificó que la actora debía reintegrarse a trabajar, lo cual nunca ocurrió, motivo por el cual se labraron declaraciones juradas del personal, las que reconoció como auténticas en firma y contenido, aclarando que respondían a la realidad de que la actora no se presentó a retomar tareas.

Declaró Julia Isabel Orellano, amiga personal de la actora, quien manifestó conocerla desde hacía más de diez años. Relató que la actora trabajaba en tareas administrativas vinculadas a prepagas y que, en reuniones de amigas, solía referirse al maltrato que recibía de su jefa. Refirió un episodio ocurrido durante una videollamada laboral, presenciada por ella, en la cual la superior jerárquica de la actora la habría insultado, gritándole y calificándola de inútil, sin permitirle responder. Indicó que la actora se mostró paralizada y visiblemente angustiada durante la llamada. Señaló que luego de ese período la actora se encontró muy afectada emocionalmente, requirió tratamiento psiquiátrico y psicológico, y dejó de trabajar, sin conocer en detalle las circunstancias del distracto.

Prestó declaración Jesica Elizabeth Cardoso, quien manifestó haber trabajado para la demandada como administradora general y apoderada. Indicó que la actora ingresó en abril de 2019 para desempeñar tareas administrativas vinculadas a auditoría de facturación, funciones que siempre fueron las mismas. Señaló que la empresa era pequeña, sin una división formal de áreas, y que ella se ocupaba principalmente de finanzas, asumiendo por defecto otras tareas administrativas. Refirió que el trato laboral con la actora fue cordial hasta la pandemia, y que luego la comunicación se realizó mayormente por medios digitales. Indicó que la actora comentó en diversas oportunidades tener problemas de violencia familiar. Explicó que, vencido el período de licencia paga, se le notificó el inicio de la reserva de puesto y se la intimó a reintegrarse con alta médica, lo que — según afirmó— nunca ocurrió, negando que se le haya impedido el ingreso a la empresa. Señaló que la actora nunca se presentó ni en el 7° ni en el 8° piso de las oficinas, y que el clima laboral era bueno y colaborativo.

Finalmente declaró Bárbara Julieta Fernández Soñez, quien manifestó trabajar para la demandada y reconoció como auténtica la declaración jurada acompañada por la empresa, ratificando su firma y contenido, sin aportar mayores precisiones fácticas sobre los hechos de la litis.

Luego de producidas las testimoniales, las partes formularon las observaciones e impugnaciones que estimaron pertinentes, las que serán valoradas oportunamente.

d) Prueba pericial contable.

El perito contador designado informó que la demandada llevaba sus libros contables rubricados y al día, sin observaciones formales. Indicó que la actora se encontraba registrada en los



libros laborales, con fecha de ingreso el 03/04/2019 y fecha de egreso el 19/09/2022, categoría personal administrativo bajo CCT 130/75. Señaló que no se exhibieron registros de horario laboral. Determinó inicialmente como mejor remuneración mensual la correspondiente a julio de 2022, ascendiendo a \$114.697,85, y practicó liquidación indemnizatoria por la suma de \$5.641.601,81. Informó que los salarios fueron abonados conforme al convenio aplicable, que los aportes y contribuciones previsionales fueron ingresados, y que la actora registró extensos períodos de licencia médica durante 2022. Indicó no haber recibido información relativa a la consignación judicial de certificados del art. 80 LCT.

Impugnaciones.

La demandada impugnó la pericia contable cuestionando la inclusión de sumas no remunerativas en la base salarial y señalando que sí se había cumplido con la entrega del certificado del art. 80 LCT mediante OCA Notarial. Al contestar la impugnación, el perito rectificó la mejor remuneración mensual, fijándola en \$98.765,12, correspondiente a julio de 2022, y aclaró que el certificado del art. 80 LCT fue puesto a disposición de la actora mediante envío notarial identificado bajo sobre N° 0899642.

e) Pericia psicológica

La perito psicóloga designada, Lic. María Pía Outeiro, efectuó evaluación psicológica integral de la actora, describiendo su presentación, historia vital, relato de los hechos, administración de tests psicodiagnósticos y conclusiones. Determinó la existencia de un cuadro compatible con Trastorno Adaptativo con Ansiedad, de carácter crónico leve, con una incapacidad del 10%, conforme baremo de la Ley 24.557, concluyendo que las alteraciones psíquicas guardan relación con el contexto laboral descrito, descartando patologías graves y recomendando tratamiento psicológico continuado.

II. Expuestas las posturas asumidas por los contendientes, corresponde considerar las circunstancias invocadas.

Que, de inicio, corresponde dejar establecido que el distracto se produjo por decisión unilateral de la actora, exteriorizada mediante la carta documento CD N° 150258767, de fecha 15 de septiembre de 2022, en la cual manifestó considerarse injuriada y despedida por exclusiva culpa de la demandada, conforme art. 246 de la Ley de Contrato de Trabajo, por lo que corresponde tener por fijada la fecha y la modalidad de extinción del vínculo, quedando el caso encuadrado, sin hesitación, en la figura del despido indirecto, lo que impone analizar si los incumplimientos imputados revisten la entidad suficiente para configurar injuria laboral en los términos de los arts. 242 y 243 de la L.C.T.

De la lectura integral del intercambio epistolar surge con claridad cuál fue la injuria invocada por la trabajadora como causa inmediata del distracto. En la referida CD N° 150258767, la actora expresó: *“Habiéndome presentado a trabajar, se me negó el ingreso –por lo cual intimé la aclaración de tareas– y ahora envían intimación maliciosa en pos de intentar desvincularme por supuesto abandono de trabajo. Conforme la actitud injurianta plasmada en sus comunicaciones, hago efectivo el apercibimiento dispuesto, considerándome en este acto injuriada y despedida por su exclusiva culpa”*. De ello se desprende que la causal invocada se circunscribe a una supuesta negativa de ingreso y a la mala fe empresarial evidenciada —según la actora— en el posterior intercambio telegráfico. Conforme lo establece el art. 243 L.C.T., es esta imputación concreta la que



delimita el objeto del litigio y condiciona la valoración judicial, no siendo admisible reconstruir o ampliar la injuria con fundamentos no exteriorizados en la comunicación rupturista.

A los fines de evaluar la procedencia del despido indirecto, resulta necesario repasar el intercambio telegráfico precedente, en tanto permite apreciar la conducta desplegada por ambas partes.

Así, mediante CD N° 046603055, de fecha 2 de agosto de 2022, la demandada comunicó a la actora el vencimiento del período de licencia paga y el ingreso al período de reserva del puesto previsto por los arts. 208 y 211 L.C.T., indicándole que, en caso de contar con alta médica, debía reintegrarse a sus tareas, y que, de persistir la incapacidad, continuara justificando sus inasistencias. La actora respondió mediante CD N° 172524875, de fecha 12 de agosto de 2022, rechazando dicha comunicación, imputando genéricamente a la demandada el origen laboral de su afección psíquica e intimando asignación de tareas, sin describir hechos concretos ni requerir el cese de conducta alguna en particular. La demandada contestó por CD N° 200061212, de fecha 18 de agosto de 2022, rechazando los extremos invocados y reiterando su disposición a recibir a la trabajadora, solicitando el correspondiente alta médica para efectivizar el reintegro o, en su defecto, la continuidad de la justificación de inasistencias.

Posteriormente, la actora remitió la CD N° 196932321, de fecha 30 de agosto de 2022, comunicando que contaba con alta médica con jornada reducida y requiriendo asignación de tareas. A ello, la demandada respondió mediante CD N° 924433306, de fecha 1 de septiembre de 2022, intimándola a presentarse a trabajar y a acompañar el certificado médico, fijando una jornada diaria de seis horas, en concordancia con lo informado por la propia trabajadora. Ante la falta de presentación efectiva, la actora cursó la CD N° 172525005, de fecha 8 de septiembre de 2022, intimando aclaración de situación por supuesta negativa de tareas, y la demandada replicó con la CD N° 046605096, de fecha 9 de septiembre de 2022, intimando a la trabajadora a retomar tareas y justificar inasistencias bajo apercibimiento de abandono de trabajo, conforme art. 244 L.C.T. Este intercambio culminó con la comunicación rupturista de la actora ya referida.

Del análisis de dichas misivas no se advierte una conducta obstructiva o contradictoria por parte de la demandada, sino, por el contrario, una postura consistente orientada a la continuidad del vínculo, requiriendo el alta médica y fijando condiciones de reintegro acordes a la jornada reducida informada. Tampoco se observa que la actora haya cursado, con anterioridad al distracto, intimación alguna requiriendo el cese de supuestos malos tratos, ni denuncia formal interna o administrativa vinculada a situaciones de hostigamiento, extremo que adquiere relevancia al ponderar la gravedad y actualidad de la injuria invocada.

Sentado ello, y categorizado el caso como un despido indirecto, corresponde ingresar al análisis del marco normativo aplicable.

Ello así, por cuanto la calificación del vínculo como contrato de trabajo determina la necesidad de examinar si los incumplimientos alegados revisten la entidad suficiente para configurar injuria laboral en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo, lo que impone valorar el alcance de lo dispuesto en su art. 242 y normas concordantes. Claramente el art. 242 L.C.T. dispone que una de las partes podrá hacer denuncia del contrato en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación, valoración que debe ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración las circunstancias personales del caso. A su vez, el art. 243 L.C.T.



exige que la injuria sea exteriorizada en forma clara y circunstanciada, pues sólo de ese modo puede ser objeto de control judicial.

Para resolver el presente litigio tengo particularmente en cuenta que los pleitos deben decidirse de conformidad con la prueba producida y no en virtud de las meras manifestaciones unilaterales de los litigantes. Como enseña Falcón, la carga de la prueba es el peso que tienen las partes de activar las fuentes probatorias para demostrar de manera convincente los hechos afirmados, sirviendo como regla de juicio frente a la prueba insuficiente, incierta o faltante, conforme art. 377 del CPCCN, cuya aplicación depende de las circunstancias concretas de cada proceso.

En lo que respecta a la alegación de acoso o violencia psicológica laboral, corresponde recordar que la doctrina y la jurisprudencia han señalado reiteradamente que no cualquier conflicto, exigencia laboral o trato áspero configura mobbing. Para que pueda hablarse de acoso psicológico se requiere la acreditación de conductas reiteradas, sistemáticas y prolongadas en el tiempo, con aptitud objetiva para afectar la dignidad o integridad psicofísica del trabajador, generalmente caracterizadas por una relación asimétrica de poder. Ackerman ha sostenido que el mobbing no se presume y exige una prueba rigurosa del hecho y de su continuidad, aun cuando pueda acreditarse mediante indicios graves, precisos y concordantes. En igual sentido, se ha señalado que la ausencia de reclamos contemporáneos, denuncias formales o intimaciones fehacientes al cese de la conducta debilita sustancialmente la imputación de hostigamiento.

En este marco, la prueba testimonial adquiere particular relevancia. Las declaraciones de Juana Beatriz Utermark y Jesica Elizabeth Cardoso, ambas con conocimiento directo del ámbito laboral, resultan coincidentes en afirmar que la actora no se presentó efectivamente a retomar tareas luego de las comunicaciones cursadas por la demandada, pese a que se aguardaba su reintegro, y negaron que se le hubiera impedido el ingreso al establecimiento. Asimismo, ninguna de ellas refirió haber presenciado conductas de hostigamiento sistemático o maltrato reiterado en perjuicio de la actora.

Por su parte, la testigo Julia Isabel Orellano, amiga personal de la trabajadora y ajena al ámbito laboral, relató un episodio aislado ocurrido durante una videollamada, el cual, aun de ser tenido por cierto, carece de entidad suficiente para acreditar una conducta sistemática de acoso laboral, en tanto no fue corroborado por otros elementos objetivos ni se inserta en una dinámica persecutoria prolongada.

La declaración de Bárbara Julieta Fernández Soñez se limitó al reconocimiento de documentación interna, sin aportar datos relevantes sobre los hechos controvertidos.

La prueba documental médica, la informativa y la pericia psicológica permiten tener por acreditado que la actora atravesó un cuadro de ansiedad y que realizó tratamiento psicológico y psiquiátrico, así como la autenticidad de los certificados acompañados. Sin embargo, tales elementos no acreditan por sí mismos la existencia de un obrar antijurídico patronal. En particular, la pericia psicológica describe un trastorno adaptativo con ansiedad y asigna un porcentaje de incapacidad, pero se apoya sustancialmente en el relato subjetivo de la propia actora respecto del origen laboral de su padecimiento, sin que dichos hechos encuentren corroboración suficiente en otros medios probatorios autónomos. Como es sabido, la pericia psicológica resulta idónea para acreditar la existencia de un daño, pero no puede suplir la prueba del hecho generador imputable al empleador ni del nexo causal jurídicamente relevante.



Por su parte, la pericia contable informó que la demandada llevaba sus libros rubricados y al día, que la actora se encontraba debidamente registrada, que los salarios fueron abonados conforme al convenio aplicable y que los aportes y contribuciones previsionales fueron ingresados. Asimismo, quedó acreditado que el certificado previsto en el art. 80 L.C.T. fue puesto a disposición de la trabajadora mediante envío notarial, conforme la aclaración efectuada por el perito al contestar las impugnaciones, lo que descarta la existencia de incumplimientos graves en este aspecto y refuerza la conclusión de que no se verificó una conducta patronal renuente o contraria a la buena fe.

En definitiva, de la valoración integral, armónica y concatenada de la prueba producida no surge acreditada la injuria invocada en la comunicación rupturista. No se probó que la actora se hubiera presentado a trabajar y que se le hubiera negado el ingreso, ni que la demandada hubiera incurrido en una negativa ilegítima de tareas. Tampoco se acreditó, mediante indicios graves, precisos y concordantes, la existencia de una situación de hostigamiento psicológico laboral imputable a la empleadora, ni el nexo causal jurídicamente relevante entre el padecimiento psicológico de la actora y un obrar antijurídico patronal debidamente demostrado.

Por todo ello, y valorando la prueba conforme las reglas de la sana crítica, corresponde concluir que los incumplimientos alegados no revisten la entidad suficiente para configurar injuria laboral en los términos del art. 242 de la L.C.T., razón por la cual el despido indirecto decidido por la actora resulta injustificado, lo que conduce inexorablemente al rechazo de la demanda en todas sus partes.

III. Costas.

Las costas las declaro en el orden causado, por entender que el trabajador pudo considerarse con mejor derecho a reclamar como lo hizo (art. 68, segunda parte, CPCCN).

IV. Honorarios.

Para regular los honorarios tendré en cuenta el monto del litigio, mérito, importancia y éxito de los trabajos realizados, como así también lo normado por la Ley 27423, lo que comprenderá la totalidad de los trabajos realizados. Las sumas correspondientes a los honorarios que se regularán deberán ser abonadas dentro del quinto día de firme la presente y, para el caso de incumplimiento en su oportuno pago, llevarán intereses (conf. art. 768 CCyC) a las tasas resultantes del Acta CNAT 2658. Asimismo, y en caso de tratarse de responsables inscriptos, deberá adicionarse a las sumas fijadas en concepto de honorarios de los letrados y peritos actuantes en autos el IVA, a cargo de quien debe retribuir la labor profesional.

Por todo lo expuesto, fundamentos invocados y disposiciones aplicables, FALLO:

1. Rechazar la demanda interpuesta por **Mirtha Susana Reschini** contra **Mental Health Management S.A.**
2. Imponer las costas conforme lo dispuesto en el considerando correspondiente.
3. Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado en forma conjunta e incluidas sus actuaciones ante el SECCLO de la actora en la suma de 5 UMA y de la demandada en la suma de 8 UMA. Asimismo regular los honorarios del perito Contador y Psicólogo en la suma de 3 UMA, para cada uno de ellos.



4. Cópiese, regístrese, notifíquese, cúmplase y oportunamente, previa citación fiscal e integrada la tasa de justicia, archívese.

