**OFREZCO PRUEBA CUAD. ACTOR N° 6 PERICIAL PSICOLÓGICA.**

**OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N° 2.-**

**JUICIO: FERNANDEZ RAUL CESAR vs EXPRESO RIVADAVIA SRL s/cobro de pesos. Expte. N° 2169/25-A6**

Luis Alfredo Cristian Argañaraz, apoderado del actor, FERNANDEZ RAUL CESAR, casillero digital n° 20-22877883-5, teléfono de contacto 3815875780, mail: fredyboga2015@gmail.com, a V.S. respetuosamente me presento y digo:

Que conforme al estado procesal de los autos del rubro, vengo en legal tiempo y forma a ofrecer la siguiente prueba.

**PERICIAL PSICOLÓGICA**

Solicito se DESINSACULE un Perito Psicólogo del listado de la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán, a fin de que, previa entrevista personal con el actor, aplicación de técnicas psicodiagnósticas pertinentes, análisis de la demanda, contestación de demanda, documental médica y psicológica, certificados, constancias de autos, cartas documento, TCL y demás antecedentes, dictamine sobre los siguientes puntos de pericia:

1.- Informe el estado psicológico actual del actor, indicando síntomas, indicadores clínicos, estructura de personalidad, recursos defensivos y toda conclusión que surja de la entrevista y técnicas aplicadas.-

2.- Determine si el actor presenta o presentó sintomatología compatible con estrés laboral, ansiedad, angustia, trastorno depresivo ansioso, irritabilidad, insomnio, alteraciones en relaciones familiares o sociales, o cualquier otra afectación psicológica vinculada con los hechos relatados en demanda.-

3.- Analice la documentación médica y psicológica acompañada, especialmente certificados de la Lic. María Paula García, M.P. 1813, y de la Dra. Sandra I. Villafañe de Acosta Barrios, M.P. 6248, indicando si existe coherencia clínica entre dichos antecedentes y el cuadro que surja del examen pericial.

4.- Determine si los hechos denunciados por el actor —falta de asignación de tareas, retiro de PC o herramientas de trabajo, permanencia sin funciones, presión para renunciar o aceptar arreglos, ambiente laboral tóxico, reserva de empleo cuestionada y frustración del reingreso— poseen aptitud psicológica suficiente para generar, agravar o mantener un cuadro de estrés, ansiedad o depresión en una persona trabajadora con larga antigüedad.-

5.- Informe, desde el punto de vista psicológico, qué incidencia puede tener sobre un trabajador que la empleadora mantenga un discurso contradictorio: por un lado, comunicar o sostener reserva de empleo, dispensa de prestar tareas o imposibilidad de trabajar; y por el

otro, permitir o tolerar su ingreso, fichaje y permanencia en la empresa, sin asignarle funciones reales y ubicándolo en portería.-

6.- Determine si esa situación de “doble mensaje”, incertidumbre laboral, presencia física sin ocupación efectiva y exposición ante compañeros o personal de portería resulta compatible con vivencias de humillación, desvalorización, aislamiento, pérdida de rol laboral, angustia, ansiedad o daño a la dignidad subjetiva del trabajador.-

7.- Informe si del relato, antecedentes y evaluación surgen indicadores compatibles con vivencias de hostigamiento laboral, aislamiento, desvalorización, incertidumbre laboral o afectación de la dignidad laboral, sin perjuicio de la calificación jurídica que corresponda a V.S.-

8.- Determine la incidencia que puede tener, desde el punto de vista psicológico, que un trabajador con casi cuarenta años de antigüedad sea privado de tareas, de sus herramientas habituales o permanezca en el establecimiento sin ocupación efectiva.-

9.- Informe si el fallecimiento en accidente de transito de la madre del actor pudo haber producido una reacción emocional específica y si, conforme los antecedentes, dicha circunstancia aparece como causa exclusiva del cuadro o como factor concurrente o agravante dentro de un conflicto laboral previo.-

10.- Determine si el cuadro psicológico del actor guarda relación temporal y clínica con los hechos laborales invocados, especialmente a partir del año 2022, la licencia por estrés laboral, el alta médica de septiembre/octubre de 2023, el reingreso frustrado, la contradicción entre reserva de empleo y fichaje/ingreso efectivo, y el despido indirecto de enero de 2024.-

11.- Informe si el actor requiere o requirió tratamiento psicológico, duración estimada, frecuencia, pronóstico y costo aproximado, indicando si dicho tratamiento se vincula con los hechos discutidos en autos.-

12.- Determine si existe incapacidad psíquica, transitoria o permanente, derivada o vinculada con los hechos objeto de autos; en caso afirmativo, estime porcentaje conforme baremos orientativos, aclarando metodología utilizada.-

13.- Informe si el cuadro constatado pudo afectar la vida familiar, social, laboral, hábitos de sueño, estado de ánimo y proyecto de vida del actor.-

14.- Informe si la conducta empresarial denunciada, de acreditarse, resulta compatible con factores de riesgo psicosocial laboral y qué consecuencias suelen producir esos factores en trabajadores sometidos a presión prolongada, ambivalencia patronal y falta de ocupación efectiva.-

15.- Aporte cualquier otro dato de interés psicológico que considere relevante para el esclarecimiento de los hechos controvertidos.

Dígnese V.S. proveer de conformidad.-

JUSTICIA.-