



Imagen generada con Bing

# ¿CUÁLES SON LOS LÍMITES QUE DEBEN OBSERVARSE PARA QUE EL JUEZ LABORAL PUEDA ORDENAR EL DESAHOGO DE PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER?

WHAT ARE THE LIMITS THAT MUST  
BE OBSERVED SO THAT THE  
LABOR JUDGE CAN ORDER THE  
PRESENTATION OF EVIDENCE FOR  
BETTER PROVISION?

## DESCRIPCIÓN BREVE

El artículo analiza la facultad del juez laboral para ordenar pruebas para mejor proveer, destacando que su uso debe ser excepcional y limitado. Aunque busca esclarecer la verdad, un empleo indiscriminado puede afectar principios como la imparcialidad y la carga probatoria. Se propone ejercerla con cautela para preservar el equilibrio procesal y la legitimidad del juicio.

## INVESTIGADORES

Raúl Arturo Hernández Terán  
Estudiante del Doctorado en Derecho  
Procesal FACDYC-UANL.

Laura Alicia Silva Baez  
Investigador FACDYC-UANL.

# ¿Cuáles son los límites que deben observarse para que el juez laboral pueda ordenar el desahogo de pruebas para mejor proveer?

(What are the limits that must be observed so that the labor judge can order the presentation of evidence for better provision?)

Raúl Arturo Hernández Terán

*Estudiante del Doctorado en Derecho Procesal FACDYC-UANL.*

Laura Alicia Silva Baez

*Investigador FACDYC-UANL.*

**Resumen:** En el proceso laboral, la facultad del juez para ordenar pruebas para mejor proveer debe aplicarse con cautela, pues, aunque busca esclarecer la verdad de los hechos, su uso indiscriminado puede afectar principios como la imparcialidad, la carga probatoria y la contradicción. Este trabajo propone que dicha facultad sea ejercida de forma excepcional, subsidiaria y sujeta a límites, a fin de preservar el equilibrio procesal y fortalecer la legitimidad del juicio laboral. La justicia exige no solo verdad, sino también medios justos para alcanzarla.

**Palabras claves:** Prueba para mejor proveer, imparcialidad, debido proceso, derecho procesal laboral, contradicción, carga probatoria

**Abstract:** In labor proceedings, the judge's power to order evidence to better serve must be applied with caution because, although it seeks to clarify the truth of the facts, its indiscriminate use can undermine principles such as impartiality, the burden of proof, and the right to contradict one another. This paper proposes that this power be exercised exceptionally, subsidiary, and subject to limits, in order to preserve procedural balance and strengthen the legitimacy of labor trials. Justice demands not only truth, but also fair means to achieve it.

**Keywords:** evidence for better provision, impartiality, due process, labor procedural law, contradiction, burden of proof

## I. Introducción

El derecho laboral, como cualquier otro campo jurídico, requiere de un delicado equilibrio entre la eficacia procesal y el respeto a los principios procesales de las partes involucradas en el juicio. Esta dicotomía se hace especialmente evidente en el ejercicio de la facultad judicial de ordenar el desahogo de pruebas para mejor proveer. Abordaremos dicha facultad, explorando los límites y alcances que debe tener un juez laboral en su ejercicio.

Esta publicación, pone especial énfasis en el principio de justicia pronta y expedita, que debe guiar la actuación del juez, y cómo este se relaciona con la necesidad de garantizar un proceso justo y equitativo para todas las partes, teniendo como finalidad el esclarecimiento de la verdad.

También profundizaremos en la importancia de los principios de equidad procesal e igualdad de las partes. Estos principios, establecen un límite claro a la facultad del juez de intervenir en la fase probatoria. Se argumenta que cualquier actuación judicial que sobrepase estos principios podría comprometer la imparcialidad del proceso y, por ende, su legitimidad.

Además, este tema tiene relevancia en el contexto de los diversos juicios en los que

se ejerce dicha facultad y las justificaciones que da el juez laboral para hacerlo, lo que implica un desafío para no vulnerar los principios antes mencionados, por lo que también se analizará cómo la adaptabilidad y la modernización de los procesos judiciales laborales deben equilibrarse con el respeto a dichos principios.

Finalmente, propondremos una serie de criterios y límites para que la actuación del juez laboral, al ordenar el desahogo de pruebas para mejor proveer, se mantenga dentro de un marco que respete tanto la eficacia del proceso como los derechos de las partes. Este análisis no solo aporta al debate jurídico actual, sino que también ofrece herramientas prácticas para jueces, abogados y académicos interesados en el derecho laboral.

## II. Antecedentes

La facultad que tiene el juez laboral al ordenar el desahogo de pruebas para mejor proveer se encuentra en un contexto histórico y legal complejo y en constante evolución. Inicialmente, el derecho laboral surgió como respuesta a la necesidad de equilibrar las relaciones entre trabajadores y empleados, buscando proteger a los

trabajadores de abusos y garantizar condiciones de trabajo justas. A lo largo de los años, este campo del derecho ha experimentado numerosas transformaciones, adaptándose a los cambios socioeconómicos y las nuevas realidades del mercado laboral.

Uno de los aspectos centrales en el derecho laboral es el proceso a través del cual se resuelven los conflictos laborales. Este proceso está regido por principios fundamentales como la igualdad, la justicia pronta y expedita, el derecho a un juicio justo y de equidad procesal e igualdad de las partes. Estos principios han sido esenciales en la configuración de las funciones y responsabilidades del juez laboral, incluyendo su facultad de intervenir en la fase probatoria del proceso.

Históricamente, se ha otorgado a los jueces laborales la facultad de ordenar el desahogo de pruebas para mejor proveer, con el objetivo de esclarecer aspectos relevantes del caso y garantizar una decisión justa. Esta facultad, sin embargo, ha sido objeto de debates y controversias. Las preocupaciones se centran en como equilibrar la necesidad de un proceso eficiente y justo con el respeto a los derechos de las partes involucradas.

Se ha debatido intensamente sobre el alcance de la intervención judicial en la fase probatoria y cómo esto puede afectar la imparcialidad del proceso y los derechos de las partes.

Además, los cambios recientes en el mundo laboral, como la digitalización y la globalización, han planteado nuevos desafíos para el derecho laboral. Estos cambios están influenciando la manera en que se conciben y aplican las normas procesales, incluyendo las relacionadas con el desahogo de pruebas.

La facultad del juez laboral al ordenar pruebas para mejor proveer se inscribe en un marco histórico y legal dinámico, marcado por un constante esfuerzo por equilibrar la eficiencia del proceso judicial con la protección de los derechos procesales de las partes.

### III. Desarrollo

En la justicia laboral, donde cada juicio representa no solo una controversia jurídica sino también una historia de vida (de trabajo, subsistencia y dignidad), la intervención judicial debe ser prudente y ética. Uno de los recursos que más cuestionamientos genera en este contexto es la facultad del juez de ordenar pruebas

para mejor proveer. Aunque se justifica en el principio de búsqueda de la verdad material, su uso sin límites claros puede erosionar garantías esenciales del debido proceso, como la igualdad procesal, la contradicción y la imparcialidad.

El dilema no es menor: ¿cómo equilibrar la necesidad de conocer la verdad con la obligación de respetar los roles que las partes desempeñan dentro del juicio? Esta pregunta cobra especial relevancia en el proceso laboral, caracterizado por una estructura adversarial que, si bien reconoce asimetrías materiales entre las partes, no admite que el juez sustituya su pasividad imparcial por un activismo desequilibrado.

Diversos precedentes judiciales nacionales ilustran los peligros de un uso excesivo o indebido de esta facultad. En el *Amparo Directo 194/2008*, resuelto por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, se cuestionó la legalidad de una sentencia dictada con base en pruebas ordenadas para mejor proveer que no fueron debidamente controvertidas, lo que generó una afectación al derecho de defensa y a la contradicción (Circuito., (2008). Del mismo modo, en la *Tesis aislada XI.2o.A.T.17 L*, los Tribunales Federales

advirtieron que el uso excesivo de estas diligencias puede conducir a un desequilibrio procesal, al suplir cargas probatorias que correspondían a las partes (CIRCUITO).

A nivel internacional, se han documentado situaciones similares. En el caso de la Federación Regional de Trabajadores del Soconusco (WIPO Lex.), el juez, en un intento por esclarecer los hechos, ordenó una serie de diligencias sin dar oportunidad a las partes para su contradicción, generando no solo incertidumbre jurídica, sino también una percepción de parcialidad. Estas intervenciones, aunque bien intencionadas, terminaron afectando la legitimidad del proceso y la confianza en el sistema judicial.

Desde una mirada doctrinal, autores como Eduardo Medina Mora (Mora., 2017) insisten las diligencias para mejor proveer constituyen verdaderas facultades procesales discrecionales con las que cuenta el juzgador para ordenar la práctica, repetición o ampliación de cualquier diligencia probatoria, siempre que considere que los elementos aportados en el proceso por las partes, son insuficientes para la debida resolución del mismo o cuando se generen dudas en cuanto a algún

punto específico de los presupuestos procesales o de fondo que sea necesario para el esclarecimiento de la verdad..

La reflexión que de ello se desprende es clara: no se trata de negar al juez su responsabilidad de buscar justicia, sino de exigir que esa búsqueda se realice dentro del marco del derecho. Cada intervención debe ser legítima, proporcional y necesaria. El juez no puede asumir el papel de parte, ni utilizar esta facultad como un medio para confirmar convicciones subjetivas. Su tarea no es inclinar la balanza, sino garantizar que el proceso se desarrolle en condiciones de equidad.

La decisión que este trabajo sostiene es firme: los límites a la prueba para mejor proveer deben ser normativamente definidos y judicialmente respetados. Su uso debe ser excepcional y transparente, garantizando siempre el principio de contradicción y la posibilidad de que las partes intervengan, objeten o amplíen las diligencias. De esta manera, el juez fortalece su rol como garante del proceso justo, evitando extralimitaciones que puedan desvirtuar el carácter imparcial del juicio laboral.

Solo a través de una práctica judicial medida, anclada en principios constitucionales y comprometida con el

respeto a las partes, puede consolidarse un sistema laboral confiable, legítimo y verdaderamente justo. La autoridad del juez no se mide por la cantidad de pruebas que ordena, sino por la calidad ética y jurídica con que decide respetar los límites de su función.

#### **IV. Principios jurídicos que se vulneran al exceder los límites en la prueba para mejor proveer**

Cuando el juez laboral recurre a la prueba para mejor proveer sin observar los límites constitucionales y procesales, se ponen en riesgo diversos principios fundamentales del derecho procesal. Estos principios no son simples formalidades; constituyen garantías esenciales para el equilibrio, la equidad y la legitimidad del juicio.

##### ***Principio de contradicción***

**Definición:** El principio de contradicción garantiza el derecho de las partes a conocer, debatir, refutar y presentar argumentos en torno a todos los elementos que integran el proceso, incluyendo los medios probatorios.

**Vulneración:** Si el juez ordena pruebas para mejor proveer sin permitir que las partes participen, objeten o controviertan

el contenido de dichas diligencias, se quebranta este principio. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido que la contradicción es una manifestación directa del derecho de defensa (CIDH, 2004).

### ***Principio de imparcialidad***

Definición: Este principio exige que el juez mantenga una posición neutral frente a las partes y que no favorezca a ninguna de ellas ni parezca hacerlo. Es una exigencia constitucional (CPUM, art. 17) y una condición para la legitimidad del proceso.

Vulneración: Cuando el juez ordena diligencias que favorecen de facto a una de las partes (por ejemplo, subsanando omisiones probatorias de quien no acreditó su dicho), compromete su apariencia de neutralidad y transforma su rol en el proceso, pasando de árbitro a colaborador procesal.

### ***Principio de igualdad procesal***

Definición: Establece que ambas partes deben tener las mismas oportunidades para exponer sus pretensiones, presentar pruebas y defenderse dentro del proceso.

Vulneración: Si el juez interviene para completar la actividad probatoria de una

de las partes, rompe este equilibrio y otorga una ventaja procesal injustificada, generando una desigualdad artificial.

### ***Principio de legalidad procesal***

Definición: Este principio implica que las actuaciones del juez deben estar estrictamente fundadas en la ley. El Código Federal de Procedimientos Civiles (de aplicación supletoria en materia laboral) establece que las pruebas deben desahogarse conforme a lo previsto por el procedimiento y con respeto al debido proceso (CFPC, ART. 128).

Vulneración: Ordenar pruebas sin justificación normativa clara, o fuera de los momentos procesales establecidos, puede constituir una infracción directa a la legalidad. Además, contraviene el deber de motivación que rige toda resolución judicial conforme al artículo 16 constitucional.

### ***Principio de carga de la prueba***

Definición: Cada parte tiene la obligación de probar los hechos en que basa sus afirmaciones. En materia laboral, esta carga está regulada por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo (LFT, 2015), que define con claridad qué parte debe probar cada elemento del conflicto.

Vulneración: Cuando el juez ordena pruebas para subsanar la inactividad de quien tenía la carga probatoria (por ejemplo, del patrón respecto a la justificación de un despido), se rompe el esquema procesal y se desincentiva el cumplimiento del deber de probar, desvirtuando el sistema de responsabilidades procesales.

El uso desmedido o indebido de la prueba para mejor proveer puede traducirse en violaciones graves a principios estructurales del proceso. La contradicción, la imparcialidad, la igualdad, la legalidad y la carga de la prueba no son barreras al acceso a la verdad, sino garantías para que esa verdad se alcance sin sacrificar derechos fundamentales. Por ello, la actuación judicial debe ser siempre prudente, excepcional y debidamente fundada, permitiendo el ejercicio pleno de los derechos de las partes en un marco procesal legítimo.

#### **V. Casos relevantes**

Algunos ejemplos de asuntos laborales en donde el suscrito ha solicitado pruebas para mejor proveer son los siguientes:

#### ***Renuncia Coaccionada***

El actor señala en el capítulo de hechos de su demanda, que el gerente de recursos humanos le ordenó firmar una renuncia en blanco como garantía a los acuerdos pactados entre ellos para evitar su despido, ya que sino la firmaba lo despediría en ese momento, por lo cual, procedió a firmar tres hojas de renuncia con la fecha en blanco y puso su huella dactilar.

Llegando a la audiencia preliminar del juicio, el Juez de Distrito, ordenó a la Secretaria Instructora girar oficio a la Unidad de Peritos, a fin de que proporcione un perito en documentoscopia y caligrafía, porque del escrito de renuncia ofrecido el actor dijo ser obligado a firmar un documento sin fecha, por lo que resultaba necesario verificar si la escritura de la fecha coincidía con la escritura del nombre del trabajador, es decir, si fueron puestas en el mismo momento y si ambas firmas fueron puestas de su puño y letra, asimismo, si el documento se encuentra alterado o no.

Así, del análisis integral del dictamen pericial, el perito expresó los razonamientos para determinar sus conclusiones, expresando los medios o elementos de que se valió para emitir su opinión, entre ellos, los métodos de

estudio deductivo, inductivo, analítico y sintético, para su estudio el perito obtuvo muestras fotográficas, del documento, permitiéndole de esa manera concluir que la escritura que aparece en la parte superior derecha respecto al apartado de fecha en el documento cuestionado, no presenta correspondencias en las características generales e individuales respecto de la escritura manuscrita del actor, en la parte inferior y que la referida renuncia, sí presentaba alteración por adición de escritura manuscrita en diverso momento en el apartado de fecha.

Lo anterior permitió al Juez esclarecer la verdad y se concluyó que la patronal despidió de manera injustificada al actor y se condenó a la reinstalación laboral y al pago de salarios vencidos que se hayan generado a partir de la fecha del despido, así como de sus intereses, además, del pago de diversas prestaciones accesorias.

### ***Acoso Laboral***

Otro caso fue cuando el promovente acudió a esta vía reclamando la nulidad de la amonestación por escrito impuesta, mediante el cual, se le impuso un “severo llamado de atención” derivada del acta de investigación administrativa, concretamente, al incumplir con lo

establecido en su perfil de puesto ejecutivo de atención comercial. En esencia, al demostrar que ese oficio agregado a su expediente es ilegal e improcedente, se consideró incumplidas diversas actividades que considera no están pactadas en el contrato colectivo celebrado con la empresa patronal.

Derivado de lo anterior, en su escrito de demanda el actor señalaba que recibía acoso laboral, a razón de que le exigían resultados imposibles en sus actividades de trabajo, además, manifestó que exhibían a los trabajadores en pantallas, publicando quién a su parecer no cumplió dichas exigencias, sin importar la privacidad de datos, ni sus derechos humanos y laborales.

Al respecto, en la audiencia preliminar del juicio, el Juez de Distrito, estimó pertinente solicitar las pruebas necesarias a fin de verificar la certeza de lo reclamado por el actor, sin que ello implique prejuzgar sobre la procedencia o no de la acción intentada, en el caso concreto, solicitó una prueba pericial en psicología al actor con la finalidad de realizar una evaluación para valorar la existencia o no, de daño psíquico consecuencia directa de un posible acoso laboral, identificar quien o quienes de su fuente de trabajo habían

producido daño psíquico en el actor, valorar si existía causalidad entre las referidas personas y la sintomatología desarrollada por el trabajador, valorar si el daño producido en el actor era compatible o no con la situación de acoso laboral descrita en la demanda y determinar si existía una situación de acoso laboral y si había desencadenado consecuencias psicológicas o morales en el trabajador (estrés postraumático, ansiedad, depresión, trastornos, etcétera).

En el dictamen de la perita en materia de psicología, llegó a la conclusión de que no había presencia de acoso laboral, por lo que al solicitarse la prueba para mejor proveer, el Juez llegó a la verdad y se tuvo como acreditado que el actor no sufrió acoso laboral en su centro de trabajo y la sintomatología que presentaba era relacionada con la crisis emocional, inconformidad, enojo, frustración, miedo, entre otras alteraciones más, no era causada por la medida disciplinaria impuesta, si no por el conjunto de situaciones ajenas tanto personal, familiar, individual y laboral.

### ***Cosa juzgada***

Otro ejemplo es el demandante solicita que la jubilación que le fue concedida bajo la

modalidad de pago único sea modificada para convertirse en una pensión con pagos periódicos, ya sea mensuales, quincenales o semanales. Por su parte, la parte demandada sostuvo que lo que le estaban demandando era cosa juzgada, ya que se había resuelto en otro órgano jurisdiccional.

En este contexto, y con el propósito de contar con los elementos probatorios necesarios para esclarecer los hechos y verificar la veracidad de lo reclamado, el Juez de Distrito solicitó copia del referido convenio al órgano jurisdiccional en donde se había dirimido la demanda. Al analizarlo, se constató que era cosa juzgada y se resolvió absolver a la parte demandada.

Como se ve en el ejercicio de la función jurisdiccional en materia laboral, el principio de imparcialidad del juzgador no está reñido con el deber de procurar la verdad material cuando existen lagunas probatorias que podrían obstaculizar una decisión justa. En diversos asuntos ventilados ante un Juez de Distrito, se ha hecho uso de la figura de la prueba para mejor proveer de manera excepcional y justificada, como medio para esclarecer hechos controvertidos sin que ello implique exceso de atribuciones ni

afectación al principio de neutralidad.

Uno de estos casos versó sobre la supuesta renuncia voluntaria de un trabajador, quien alegó haber sido obligado a firmar hojas en blanco como condición para conservar su empleo. Frente a esta afirmación y ante la necesidad de verificar la autenticidad del documento exhibido por la parte patronal, el juzgador ordenó una prueba pericial en documentoscopia y caligrafía. El dictamen concluyó que el documento presentaba alteraciones y que la fecha había sido añadida en un momento distinto a la firma. Esta prueba permitió confirmar que el despido fue injustificado, lo que derivó en la condena a la reinstalación del trabajador y al pago de salarios vencidos.

En otro asunto, el actor impugnó una medida disciplinaria impuesta por su empleador, señalando además la existencia de acoso laboral y violaciones a su dignidad. En aras de contar con elementos objetivos y sin prejuzgar sobre la veracidad de los señalamientos, el juez solicitó una prueba pericial en psicología. El resultado del dictamen permitió descartar la existencia de acoso laboral y atribuyó el malestar emocional del actor a circunstancias personales y no al acto impugnado. Esta intervención permitió emitir una resolución fundada en datos

técnicos y respetuosa de los derechos de ambas partes.

Finalmente, en un tercer caso, el trabajador solicitó modificar la modalidad de su jubilación, originalmente pactada como pago único, para convertirla en una pensión periódica. Ante la necesidad de confirmar lo dicho por la parte demandada el juzgador ordenó la remisión del expediente en comento. Con lo que se pudo constatar que era cosa juzgada, por lo que se resolvió la absolución de la parte patronal.

Estos tres asuntos permiten advertir con claridad que el uso de la prueba para mejor proveer fue realizado con estricto apego a los principios procesales, actuando el juez con objetividad, medida y sin sustituir a las partes en la carga probatoria. Lejos de comprometer su imparcialidad, estas decisiones reflejan un compromiso genuino con la justicia y con la necesidad de resolver los conflictos laborales con base en elementos ciertos, completos y verificables.

## **VI. Reflexión**

En el proceso laboral, donde la justicia social y el principio pro persona marcan el pulso del sistema, el juez se convierte en una figura clave para garantizar que los

derechos de las partes no se pierdan en la frialdad de las formas. Sin embargo, esa misma centralidad le impone una exigencia ética y técnica muy particular: saber cuándo intervenir y cuándo no. Esta tensión se vuelve especialmente compleja cuando el juzgador decide ordenar pruebas para mejor proveer.

A primera vista, esta figura procesal parece estar cargada de buenas intenciones. ¿Quién podría cuestionar que el juez busque conocer mejor los hechos para dictar una sentencia justa? El problema, sin embargo, no está en la intención, sino en el uso desmedido, irreflexivo o mal justificado de esta facultad. Porque cuando el juez, en nombre de la verdad material, suplanta la carga probatoria de una de las partes, modifica la litis o incorpora pruebas de oficio sin oportunidad de contradicción, lo que se pone en juego ya no es solo el resultado del juicio, sino la legitimidad misma del proceso.

La experiencia comparada y la doctrina han advertido esta preocupación. El empleo de pruebas para mejor proveer debe reservarse únicamente para casos excepcionales y utilizarse de manera subsidiaria. Solo se justifica su uso cuando hay una ausencia de pruebas insuperable

que imposibilita la correcta impartición de justicia. De no ser así, existe el peligro de que el juez abandone su rol imparcial y asuma una posición activa dentro del litigio.

En el plano judicial, la *Tesis XI.2o.A.T.17 L* ha dejado claro que esta figura no puede utilizarse para suplir omisiones probatorias de las partes. En el caso *Amparo directo 194/2008*, el tribunal advirtió que la prueba para mejor proveer, cuando no está debidamente motivada y permite al juez inclinar el juicio con pruebas no sujetas a contradicción, afecta el principio de imparcialidad y el derecho de defensa (Poder Judicial de la Federación, 2008).

Más allá de las reglas, está el rostro humano del proceso. ¿Qué siente una trabajadora que ve cómo el juez introduce una prueba no solicitada por su contraparte, y que termina siendo decisiva para el fallo? ¿Qué confianza puede tener un patrón cuando observa que se suplen omisiones sustanciales en la defensa de quien lo demanda? Las decisiones judiciales no son abstractas: tienen impacto concreto en las vidas de quienes acuden al tribunal con la esperanza de obtener justicia.

Por eso, esta reflexión no busca restringir

al juzgador, sino invitarlo a ejercer su facultad con profunda conciencia de su efecto. La prueba para mejor proveer debe ser una herramienta de garantía, no de desequilibrio. Su aplicación debe estar sujeta a criterios estrictos: motivación clara, laguna probatoria evidente, posibilidad plena de contradicción y respeto a la imparcialidad.

La solución no está en suprimir esta figura, sino en dotarla de sentido y de límites jurídicos bien definidos. Debe regularse como excepción, jamás como norma. Y sobre todo, debe interpretarse desde una perspectiva de derechos, en la que el debido proceso y la neutralidad del juzgador no se sacrifican en nombre de una supuesta justicia sustancial.

Porque en el fondo, la verdadera justicia no solo consiste en alcanzar una verdad, sino en hacerlo por medios legítimos. Solo así se fortalece la confianza en el sistema judicial y se honra la dignidad de quienes recurren a él buscando algo más que una resolución: buscando equidad, respeto y verdad, sí, pero dentro del proceso.

Por lo anterior se sostiene que el juez laboral, al ordenar una prueba para mejor proveer, debe actuar con pleno respeto a los principios rectores del proceso, consciente de que cada intervención debe

ser legítima, proporcional y necesaria. La existencia de límites claros no contradice el deber judicial de impartir justicia, sino que asegura que esta se logre a través de procedimientos confiables, equitativos y ajustados a derecho, lo cual se traduce, finalmente, en mayor legitimidad del sistema judicial y en la protección efectiva de los derechos de los justiciables.

El Juez debe ordenar pruebas de oficio únicamente cuando exista una duda razonable que impida resolver el conflicto con los elementos aportados por las partes; actuar de manera excepcional y subsidiaria, como recurso último, y no como regla general; fundamentar y motivar su decisión con base en la insuficiencia probatoria objetiva, no en una convicción subjetiva, buscar el esclarecimiento de los hechos cuando existan vacíos probatorios que impidan impartir justicia, asegurarse de que las partes tengan oportunidad de conocer, controvertir y participar en el desahogo de la prueba ordenada, respetando el principio de contradicción, ajustarse a los principios de imparcialidad, legalidad y debido proceso, sin beneficiar ni perjudicar a ninguna de las partes.

Debe abstenerse de corregir omisiones de las partes respecto a su carga probatoria o

a los requisitos de procedencia de su acción o defensa, introducir pruebas de oficio con el fin de equilibrar la carga probatoria, cuando esta ha sido desatendida por alguna de las partes, utilizar la prueba para mejor proveer como medio para justificar una sentencia deseada, modificar la litis bajo el pretexto de esclarecer los hechos, ni incorporar cuestiones no planteadas por las partes y/o transformarse en parte activa del litigio, afectando su deber de neutralidad.

Esta delimitación apunta a que el juez actúe como un garante del proceso justo, sin exceder sus funciones ni alterar el equilibrio natural del juicio laboral, asegurando que la verdad procesal se alcance dentro del marco del debido proceso y no mediante intervenciones arbitrarias o desproporcionadas.

## Bibliografía

- Medina Mora, E. (2017). *Análisis de la naturaleza jurídica y los límites de las facultades para mejor proveer en el juicio de amparo*. En **El juicio de amparo en el centenario de la constitución mexicana de 1917. Pasado, presente y futuro**, tomo I (pp. 417–430). Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4317/27.pdf>
- Poder Judicial de la Federación. (2008). *Amparo directo 194/2008 – Alma Rosa Pacheco Estrada*. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. <https://www.te.gob.mx/sentencias/HTML/convertir/expediente/SUP-CLT-0001-2011>
- Tribunales Colegiados de Circuito. (s.f.). *Tesis aislada XI.2o.A.T.17 L: Diligencias para mejor proveer en el juicio laboral burocrático*. <https://www.te.gob.mx/sentencias/HTML/convertir/expediente/SUP-CLT-0001-2011>
- WIPO Lex. (s.f.). *Caso de la Federación Regional de Trabajadores del Soconusco*, C.T.M. <https://wipolex-res.wipo.int/edocs/lexdocs/judgments/es/mx/mx055-jes.html>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2004). *Caso Herrera Ulloa vs. Costa Rica. Sentencia de 2 de julio de 2004 (Fondo, Reparaciones y Costas)*. [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_107\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_107_esp.pdf)
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM], Diario Oficial de la Federación.
- Ley Federal del Trabajo [LFT], Diario Oficial de la Federación.
- Código Federal de Procedimientos Civiles [CFPC], Diario Oficial de la Federación.