

Tendencias en materia de renuncia del trabajador

Carlos Reynoso Castillo

El Sr. José Rivera ingresó a la empresa MYM.SA con el fin de realizar labores como auxiliar de almacén. Después de cuatro años de antigüedad se le solicitó firmara una carta en la cual indicaba que renunciaba a su empleo y recibiría cierta cantidad en dinero por concepto de finiquito.

Dicha carta fue firmada y el trabajador separado definitivamente de la empresa⁽¹⁾.

Este caso, que no es aislado, ha planteado para el autor la necesidad de reflexionar sobre las características que legalmente son requeridas para la renuncia de un trabajador.

Introducción

Dentro del amplio espectro de posibilidades jurídicas para la ruptura de la relación trabajador-empleador, la renuncia ocupa un lugar importante.

La renuncia ha sido considerada por las legislaturas latinoamericanas como un acto por medio del cual el trabajador ejerce su derecho a dar por terminada su

relación con su empleador. Sería pues, un mecanismo para recuperar su libertad⁽²⁾; en ese sentido se estaría frente a una situación que "no plantea conflicto" entre las partes⁽³⁾.

La actitud de las leyes laborales, en la mayoría de los casos de ruptura, es de controlar y sancionar las situaciones donde hay conflicto entre las partes y de abstenerse de intervenir cuando sólo se trata de reconocer la libre expresión del deseo de ruptura, sobre todo cuando quien la expresa es el trabajador.

La renuncia aparecería entonces, como un acto producto de la manifestación del libre deseo del trabajador para desligarse de la relación laboral. Sin embargo, esta concepción legal muchas veces encubre una realidad conflictual, permitiendo presentar como una renuncia lo que en realidad ha sido un despido, con las consiguientes desventajas económicas que esta diferencia de encuadramiento acarrea para el trabajador⁽⁴⁾.

Son conocidas las dificultades prácticas que en la defensa de un trabajador implica encontrarse con una carta de renuncia firmada por él. Dichas dificultades se ven a veces reforzadas por el orden jurídico⁽⁵⁾.

1 Estos datos tienen como base un caso del cual tuvo conocimiento el Bufete Jurídico de la UAM. Se trata del expediente 245/89 (clave de dicho Bufete) que se tramitó ante la Junta Local 7 de Tlalnepantla, Edo. de México. Este asunto culminó con la firma de un convenio entre las partes en el cual se obtuvo una cantidad superior a la indicada en la carta de renuncia en favor del trabajador. Por diversas razones, los nombres del trabajador y de la empresa han sido cambiados.

2 Estaríamos en presencia de una manifestación del principio de libertad de trabajo reconocido en las constituciones de la región: Argentina (art. 14), Brasil (art. 153), República Dominicana (art. 8-11), Ecuador (art. 19-11), Guatemala (art. 43), México (art. 5), Panamá (art. 40), Uruguay (art. 36), etc.

3 Bajo esta perspectiva, el autor no incluye dentro del término "renuncia", los casos de abandono de trabajo y de rescisión motivada (esta última realizada también por el trabajador).

4 En estos casos la iniciativa real de la ruptura pudo haber sido tomada por el empleador sin que ésta le sea imputable al poder presentar al trabajador como autor de la misma.

5 En México por ejemplo, una empresa demandada podrá ofrecer como prueba documental la renuncia escrita del trabajador en el periodo

Cabe señalar que este tipo de práctica no son exclusivas de México ya que similares situaciones han sido detectadas en otros países como Brasil y Perú⁽⁶⁾.

Teniendo como referencia este contexto, estos comentarios persiguen un doble objetivo: por un lado, indicar cuál ha sido la actitud de la jurisprudencia mexicana sobre el tema; y por otro lado, hacer algunas anotaciones de derecho comparado latinoamericano que permitan ver cuáles han sido las soluciones que en otros países se han adoptado en la materia.

El régimen jurídico de la renuncia en América Latina ha establecido una primera gran distinción: primeramente, los aspectos relativos a la validez legal del acto de renuncia (aspecto que se tratará en la primera parte); y en segundo lugar los efectos que este acto pudiera tener sobre las prestaciones adeudadas al trabajador interesado (objeto de estudio de la segunda parte)^(7,8)

I. La validez de la renuncia

A. Requisitos de fondo

La reglamentación de la renuncia se estructura sobre una idea de base que consiste en el reconocimiento a las partes en un contrato de su derecho a romper en cualquier momento la relación contractual. La renuncia sería sólo el ejercicio de este derecho por parte del trabajador. Esta idea es coherente con la emitida desde hace tiempo, por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de que la renuncia es un "acto unilateral"^(8bis). Esta visión supone la ausencia de conflicto motivador de la ruptura,

lo cual explica la inexistencia de sanción alguna. A contrario sensu, si la ruptura está motivada por alguna circunstancia no se le consideraría como renuncia sino como despido o rescisión motivada.

Resulta evidente que esta reglamentación tiene como antecedente principios civilistas, mismos que en muchos casos no han sido del todo abandonados por las normas laborales.

La discusión de la doctrina y la jurisprudencia se ha centrado en torno a los requisitos de forma en la renuncia y a los mecanismos de prueba de dicho acto.

B. Requisitos de forma

En determinados momentos la jurisprudencia mexicana se pronunció en favor de la necesidad de la aceptación de la renuncia por parte del patrón, para que ésta "...no implique incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador y traiga como consecuencia la actualización a su favor del derecho a percibir determinadas prestaciones establecidas en el contrato colectivo..."⁽⁹⁾. Este criterio es discutible si se tiene en cuenta que somete la validez de la renuncia a un acto externo a la declaración de voluntad del trabajador.

Por otro lado, diversas decisiones de los tribunales mexicanos han ratificado el criterio de que la renuncia no es un "acto solemne" y en ese sentido no requiere de aprobación de la autoridad laboral (Junta de Conciliación y Arbitraje) ya que no se trata de un convenio (para los cuales la ley laboral, en ciertos casos exige la participación de la autoridad) sino de "un acto unilateral del trabajador, que de ese modo decide poner fin a la relación de trabajo que lo ligaba con la empresa"⁽¹⁰⁾.

Estos son los criterios que han guiado el actuar de las autoridades laborales mexicanas en materia de requisitos de forma en la renuncia. Sin embargo cabe destacar tres casos especiales de aplicación de dichos criterios. El primero, es el caso en que renuncia un trabajador cuando se encontraba en calidad de detenido (en la Dirección General de Averiguaciones Previas de la Procuraduría General de la República); en esta situación se estableció "la presunción que al estampar su firma en la renuncia... se encontraba bajo un estado de intimidación que, indudablemente se traduce en una coacción moral"⁽¹¹⁾ lo cual invalidaría tal acto.

probatorio, aunque no la haya presentado como excepción al con testar la demanda (Tesis Amparo Directo (AD) 252/77. Arturo Vilchis López. 18 de enero de 1978. Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. Tesis 7, p. 284) in: Secretaría del Trabajo y Previsión Social "Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1976-1978", México, 1986, p. 189.

6 Para el caso de Brasil ver: Wagner D. Giglio: "La solución de los conflictos laborales en el Brasil", in: *La solución de los conflictos laborales*, Vol.I, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1985, p. 57. Para el caso de Perú ver: Rendón Vásquez J. "Derecho del Trabajo. Relaciones individuales en la actividad privada". Tarpuy, Lima 1988, p.459.

7 Esta distinción ha sido realizada también por la jurisprudencia mexicana al señalar que "... la renuncia al trabajo no presupone la de derecho alguno derivado de la ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios, sino que constituye una simple manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral..." *Jurisprudencia*, 6a. época, 5a. parte, Vol. LXIII, p. 23. A.D. 1655/62 Eliseo González Pitones y otros precedentes. In: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1971-1975", México, 1986, p. 130. Este criterio también ha sido adoptado por algunos autores brasileños como el Sr. Wagner D. Giglio "La solución de los conflictos laborales en el Brasil", in: *La solución de los conflictos laborales*, vol. I, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1985, p. 59.

8 Esta manera de abordar el tema deja de lado la discusión relativa al momento de la renuncia, que en el caso mexicano podría dar lugar a una responsabilidad civil por parte del trabajador, si ésta renuncia antes de cumplir un año de servicios, Cf. De Buen, Néstor, "La extinción de la relación laboral en México", in: *La extinción de la relación laboral* Coord. Pasco Cosmopolis, M. Edit. AELE, Lima, 1987, p. 121

8bis Tesis: AD en materia de trabajo 8953/46. Vargas Arando y coaqs., 3 de febrero de 1950, unanimidad de votos. Quinta época, c. 111, p. 1309.

9 Jurisprudencia: 7a. época, 5a. parte, vol. 3, p. 111, A.D. 7924/68 IMSS, in: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Manual de acceso a la jurisprudencia laboral 1971-1975", México, 1986, p. 129.

10 Jurisprudencia: 7a. época, 5a. parte, vol. 65, p. 45 AD 782/73. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Manual de acceso a la jurisprudencia laboral 1984", México, 1985, p. 18.

11 Tesis: AD 8867/82. Secretario de Hacienda y Crédito Público 11 de enero de 1984 5 votos Ponente Alfonso López Aparicio



El segundo, es que la renuncia no tiene efectos "si el trabajador produce su renuncia en determinada fecha, pero se demuestra que siguió laborando para el patrón con posterioridad a esa fecha..."⁽¹²⁾.

El tercero, es el caso en el cual se consideró que si bien es cierto, la forma escrita constituye un medio adecuado para demostrar que el trabajador quiso renunciar, esto no impide que pueda haber una renuncia verbal, si a esta conclusión llegan las Juntas después de haber valorado en conciencia ciertas pruebas como la confesional del trabajador o la declaración de testigos^(12bis) En otros países latinoamericanos los requisitos de forma de la renuncia han sido objeto de una atención más marcada. En muchos casos se exige que la renuncia esté precedida de un preaviso de cierta duración, tal es el caso de Costa Rica, Venezuela, Colombia y Panamá.

En ciertos casos la reglamentación de esta notificación es amplia y detallada, a título de ejemplo se indican a continuación los casos de Perú, Argentina y Panamá.

En Perú, el trabajador que desea renunciar debe hacer del conocimiento del empleador su decisión mediante una carta simple, una carta notarial o bien entregarla por medio del Juez de Paz (en caso de que no haya notario).

El empleador debe otorgar una constancia de recepción del documento. En estos casos, el trabajador podrá retirarse 30 días después de que el empleador haya conocido su decisión de renunciar⁽¹³⁾. Cabe señalar que el trabajador puede, eventualmente solicitar la exoneración de dicho plazo, a lo cual el empleador podrá acceder (aun cuando no haya habido solicitud)⁽¹⁴⁾. Por su parte en Argentina la ley correspondiente (art. 240 de la ley de contrato de trabajo. Texto ordenado por decreto 390/76) exige como requisito de validez el que la renuncia (con o

Secretario. Carlos Villaseán Roldán. in: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Manual de acceso a la jurisprudencia laboral 1884", México, 1985, p. 61.

12 Tesis AD s/n. Rafael Domínguez López. 29 de febrero de 1984. Unanimidad de votos Ponente: José Martínez Delgado Secretaria: Hilda R. Muñoz, in: Secretaría del H-abajo y Previsión Social, "Manual de acceso a la jurisprudencia laboral 1984", México, 1985, p.97.

12bis Tesis: AD 4794/75. Graciela Romano Quiñones, 26 de marzo 1976.5 votos; Ponente: Jorge Saracho Álvarez, Vol. 87,7a. época, 6a. parte, p.27.

13 Sin embargo, el empleador puede terminar con la relación laboral antes del plazo de 30 días, lo cual hará del conocimiento del trabajador. Cf. Rendón Vásquez, J., "Derecho del H-abajo. Relaciones individuales en la actividad privada", Edit. Tarpuy, Lima, 1988, p. 459.

14 El empleador está obligado a dar una respuesta a esta solicitud de exoneración, así lo ha indicado la jurisprudencia peruana. Cf. pasco Cosmopolis, M., "Extinción de la relación laboral en el Perú", in *La extinción de la relación laboral*, Edit. AELE, Lima, 1987, p. 259.

sin preaviso) deberá formalizarse con el envío de un telegrama personalmente por el trabajador a su empleador, o bien ante la autoridad administrativa del trabajo, la que pondrá en conocimiento de éste tal situación⁽¹⁵⁾.

En Panamá, la notificación de renuncia (preaviso) deberá ser firmada con la intervención de la autoridad administrativa del trabajo o delegado correspondiente, o bien deberá ratificarse ante ella. Si estas formalidades no han sido respetadas, el empleador no podrá invocar el documento con posterioridad⁽¹⁶⁾.

Por otro lado y con relación a los mecanismos de prueba de la renuncia, la discusión surge cuando se cuestiona la autenticidad del documento donde este acto se ha expresado. En el fondo, la renuncia supone la libre expresión de la voluntad del trabajador, y en estos casos se argumentará que dicha voluntad fue viciada.

La actitud de la jurisprudencia mexicana sobre el particular ha sido el señalar que "al trabajador que afirme que lo obligaron mediante coacciones a presentar su renuncia al trabajo que desempeñaba, corresponde demostrar tal aseveración, si es negada por su contraparte"⁽¹⁷⁾. En ese sentido el trabajador llevará la carga de la prueba de tales hechos por demás difíciles de probar^(17bis).

Las legislaciones latinoamericanas no presentan soluciones muy lejanas del caso mexicano⁽¹⁸⁾, aunque resulta conveniente indicar que hay algunas situaciones especiales como la panameña donde si bien es cierto que la legislación local exige la ratificación de la renuncia ante

la autoridad competente, el empleador podrá acreditar el hecho con otros elementos probatorios⁽¹⁹⁾.

Como ya se indicó, el régimen de la renuncia distingue un segundo aspecto relativo a los efectos de tal acto, respecto del cual es necesario aportar algunas precisiones.

II. Los efectos de la renuncia

Las normas relativas a los efectos de la renuncia se asientan sobre la base de que ante la ausencia de conflicto, no hay lugar a pronunciar una sanción (indemnización u otra)^(20,21). En ese sentido la discusión se centrará en el monto de la(s) cantidad(es) adeudada al trabajador a título de derechos adquiridos y no pagada a la fecha de la separación^(22,22 bis).

El documento liberatorio⁽²³⁾ deberá respetar ciertos criterios adoptados ya sea por la legislación o por la jurisprudencia. Estos criterios pueden ocuparse del contenido que debe tener dicho documento (A), o bien de la forma del mismo (B).

A. Contenido del documento liberatorio

Hoy día la jurisprudencia mexicana, con base en el ya citado artículo 33 LFT, ha indicado que "...todo convenio o liquidación para ser válido deberá contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él...", si estos elementos no están presentes se estaría violando la ley⁽²⁴⁾ y, de manera

15 Los telegramas expedidos por estos efectos son gratuitos y se exige la presencia personal del trabajador quien deberá identificarse para realizarse dicho trámite. Cf. Ruprecht A. J., "Argentine". International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, Vol. 2, Kluwer Law and Taxation Publishers, Suplemento 43, Países Bajos, abril 1984, p. 71

16 Cf. Murgas Torraza, R. "La terminación de la relación de *trabajo en el derecho panameño*", in: La extinción de la relación laboral Edit. AELE, Uma, 1987, p. 228.

17 *Jurisprudencia*: AD 1207/73 Bertha More Malpica, 25 de julio 1973. Unanimidad de votos Ponente: Salvador Mondragón Ibarra. Secretario. Sergio Javier Coss Ramos, in: Secretaría del Ha bajo y Previsión Social, "Manual de acceso a la jurisprudencia laboral, 1980", México, 1986, p. 29.

17bis En algún momento se precisó que la carta signada y reconocida por el trabajador renunciante era válida aun cuando se objete la fecha de dicho documento. Tal objeción, se indicó, debe evidenciarse con una prueba idónea como lo es la pericial "...pues de lo contrario, tal documento surte todos sus efectos..." *Tesis*: AD 107/56. Juan Antonio Rubin R. 5 de diciembre de 1957 Unanimidad de votos ponente: Arturo Martínez Adame. Vol. VI, 6a. época, 5a. parte, p. 32.

18 Un ejemplo de esta situación lo constituye la jurisprudencia uruguaya, la cual en repetidas decisiones de los tribunales ha reafirmado el principio según el cual quien afirma algo (en este caso el trabajador discute que hubo despido y no renuncia) deberá probarlo. Algunos ejemplos son:

Juzgado Letrado de Trabajo lo., Sentencia No. 2,6/1981; Juzgado Letrado de Trabajo lo., Sentencia No. 46, 27/7/1981, in: CADA "Comentario Jurídico Laboral", *Informativo Laboral* No. 33, Montevideo, noviembre 1983, p. 2.

19 Cf. Murgas Torraza, R., *op. cit.*, p. 228.

20 Se dejan aquí de lado los casos en los cuales el trabajador debe dar un preaviso para que la renuncia sea efectiva. En el caso de que no se cumpliera esta formalidad, el empleador podría exigir el pago de los daños y perjuicios que tal omisión le hubiere causado.

En algunos países se indica que en esos casos el trabajador deberá pagar el monto de los salarios correspondientes al periodo de preaviso. Existen, sin embargo, casos especiales; por ejemplo, en la República Dominicana donde podrá imponerse al trabajador una "corrección disciplinaria" (expresada en cierta cantidad en dinero). En general, estas situaciones no son muy comunes en la práctica.

21 En el caso mexicano la renuncia quedaría encuadrada en el art. 53-1 de la Ley Federal del H-abajo.

22 El pago de dichas cantidades no tiene caracteres indemnizatorios pues se trata del reconocimiento de derechos que ya existen antes de la ruptura de la relación de trabajo y que no nacen con ésta.

22bis Se deja entonces de lado el análisis de ciertos aspectos como la posible retractación de la renuncia, caso en el cual se requeriría el consentimiento del patrón para que se reanude la relación de trabajo.

Tesis: AD 7629/85. Federico Pío Liebes, 13 de octubre de 1986. 5 votos, ponente: Ulises Sehmil Ordóñez. Informe de la Suprema Corte de Justicia 1986, 2a. parte, 4a. sala, p. 44.

23 Este documento conocido como "finiquito", no es sino "el documento en que el acreedor de una obligación se da por pagado totalmente de su crédito y lo hace constar así en beneficio del deudor".

Tesis: AD 4168/59 Bertha Alicia Ramírez Pintor 27 de junio de 1960 5 votos ponente: Arturo Martínez Adame. Vol. XXXVI, 6a. época, 5a. parte, p. 61.

24 *Jurisprudencia*: AD 778/80 Víctor Manuel Ruiz García 3 de julio de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmovan de Tamayo Secretario: F. Javier Mijangos Navarro, in: Secretaría de Trabajo y Previsión Social, "Manual de acceso a la jurisprudencia laboral 1981", México, 1986, p. 133.

general, "los derechos individuales" del trabajador⁽²⁵⁾.

Sin el deseo de ser repetitivo, cabe indicar que estos requisitos que debe contener el documento liberatorio se refieren al aspecto económico de la ruptura de la relación trabajador-empleador, y no a la renuncia "stricto sensu", para la cual la ley mexicana no ha adoptado formalidad alguna.

Este mismo criterio ha sido retomado, por ejemplo, por la jurisprudencia brasileña, para la cual también el documento liberatorio deberá especificar los conceptos que se están liquidando y no tendrá valor para aquellos que no se hayan señalado⁽²⁶⁾.

B. Forma del documento liberatorio

El primer y único requisito de este documento es que se haga por escrito, y para la jurisprudencia mexicana, prueba por sí mismo "que la terminación de dicho contrato o relación de trabajo ha sido en forma voluntaria"⁽²⁷⁾.

Sobre el particular la solución brasileña parece importante y significativa. En este país la solicitud de renuncia, así como el documento liberatorio sólo serán válidos⁽²⁸⁾ si se realizaron con la asistencia del respectivo sindicato, o bien ante una autoridad del Ministerio del Trabajo⁽²⁹⁾. En ese sentido resulta interesante hacer notar

25 Tesis: Amparo en revisión 31/83 Teodora Velasco Vda. de García. 25 de agosto de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Efraín Ochoa Ochoa Secretaria: Ma. de los Angeles Pombo Rosas, in: Secretaría del H-abajo y Previsión Social, "Manual de acceso a la jurisprudencia 1983", México, 1986, p. 192.

26 "A quitação, ñas hipóteses dos lo. e 2o. do art. 477, da LCT concerne exclusivamente aos valores discriminados no documento respectivo" (La liquidación en las hipótesis de las fracciones la y 2a. del art. 477 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo concierne exclusivamente a los valores descritos en el documento respectivo). *Jurisprudencia*, Enunciado No. 41 del Tribunal Superior del Trabajo, in: Saad, E. G., "Consolidação das leis do trabalho" (comentada), Edit. LTR, 21 ed., Sao Paulo, 1988, p. 320.

27 *Jurisprudencia*: AD 2166/80 Macario Garda González -16 de julio de 1980, Unanimidad de 4 votos Ponente: María Cristina Salmorán de Tkmayo Secretario: Joaquín Dzib Núñez, in: Secretaría del H-abajo y Previsión Social, "Manual de acceso a la jurisprudencia laboral 1980", México, 1986, p. 83.

28 Es necesario aclarar que en este supuesto sólo caen aquellos trabajadores que tienen por lo menos un año de antigüedad en la empresa.

29 En caso de que no haya esta autoridad, corresponderá al Ministerio Público, al Defensor Público o bien al Juez de Paz (en ese orden) realizar dicho trámite.

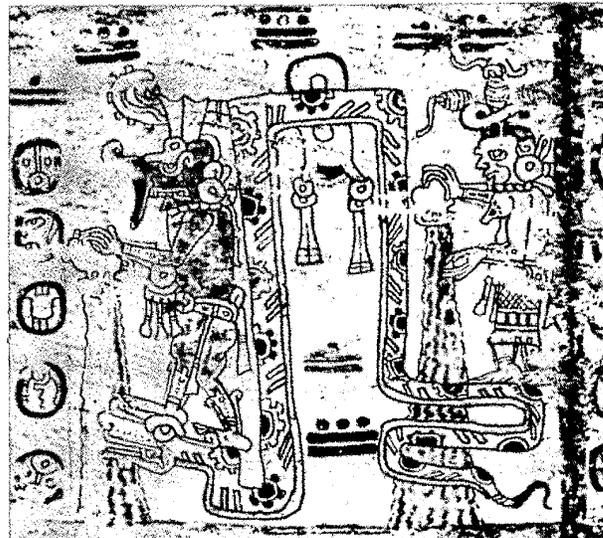
La jurisprudencia brasileña ha ratificado estos criterios legales al señalar que estas formalidades no son sustituibles por cualquier prueba auxiliar. *Jurisprudencia*: Ac. 2a. sala del TRT de la 2a. Req. No. 290/72, del 11-1-72, en el Proc. No. 4251/71, Reí. Juez Antonio Lamarca, en Ltr. 36/549, in: Wagner D. Giblio, *op. cu.*, p. 106.

Ultriormente la jurisprudencia brasileña ha indicado que el "documento homologado" sólo establece una "presunción relativa" de que no hubo "un vicio subjetivo que haya influenciado la voluntad del empleador". *Jurisprudencia*: Ac. 2a. Sala del TRT de la 3a. Reg. No. 21353/68 del 3/7/69, Reí. Juez Tkrdiu Pereira, en Ltr. 33/603, in: Wagner D. Giglio, *op. cíL.*, p. 106). Esta presunción es importante en la medida que el documento liberatorio que se realizó con las formalidades ya indicadas no produce una presunción absoluta de que la voluntad de ruptura del trabajo fue externada de manera libre y espontánea; en

la existencia de requisitos de validez ya no de la renuncia sino del documento liberatorio⁽³⁰⁾.

Conclusiones

La renuncia de un trabajador a su empleo, plantea una doble problemática desde un punto de vista jurídico: por un lado, el carácter volitivo de la misma, es decir, lo relativo a la libre expresión del trabajador en dicho acto; y por otro lado, los "efectos" pecuniarios del mismo o más bien el reconocimiento y la liquidación de los adeudos existentes en favor del trabajador.



La reglamentación (legal y jurisprudencia) de la renuncia se ha encargado de tratar esto dos aspectos y progresivamente ha establecido dos sectores que originalmente constituían una unidad.

En ambos casos, por lo menos así ha sido en México, las normas vigentes en la materia no siempre han satisfecho el espíritu protector que inspiró su adopción. Con relación a la libre expresión de la voluntad de ruptura por parte del trabajador, se han favorecido prácticas que impiden apreciar el carácter "espontáneo" de la actitud del trabajador. Y respecto a la liquidación de los adeudos, ésta aparece constantemente como la única vía de defensa de un trabajador en estas circunstancias.

Bajo esta perspectiva, el derecho comparado resulta ser un elemento útil, que debe ser visto no como un mecanismo de importación jurídica, sino como un apoyo en la búsqueda de soluciones más satisfactorias.

ese sentido, al reconocerse una presunción relativa de esta situación se admitiría la prueba en contrario. Estaríamos frente a una presunción "Juristantum".

30 Estas formalidades del documento liberatorio fueron adoptados en Brasil con la Ley No. 5,562 de diciembre de 1968 y se mantiene con las características actuales a partir de la ley No. 5,584 del 26 de junio de 1970 (concretamente en su art. 10).