

**REPUBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN**



**SALA LABORAL**  
**Acta N°111**

Medellín, veintiséis (26) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el recurso de apelación interpuesto en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **FELIPE ESTEBAN ESTRADA ESPINOSA** contra **LABORALES MEDELLÍN S.A.** y **LANDA GROUP S.A.S.**

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral primero del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

**ANTECEDENTES**

**Pretensiones**

El demandante solicita que se declare que prestó sus servicios para **Laborales Medellín S.A.** y **Landa Group S.A.S.** entre el **19 de julio de 2017** y el **18 de enero de 2018** y en consecuencia, se les condene a reconocer y pagar de forma solidaria, los siguientes valores y conceptos: \$1'820.000 por comisiones de ventas globales causadas entre el 15 y el 30 de octubre de 2017, \$2'004.000 por comisiones de ventas globales causadas entre el 15 y 30 de noviembre de 2017, \$2'468.000 por comisión por cumplimiento de metas causada entre el 1 y el 30 de diciembre de 2017, \$1'356.000 por retenciones indebidas y las sanción moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales a la fecha de terminación del contrato de trabajo.

## Hechos

Como fundamento de sus pretensiones indica que se vinculó a **Laborales Medellín S.A.** mediante contrato de trabajo por obra o labor determinada, teniendo como beneficiaria de sus servicios a la sociedad **Landa Group S.A.S.**

El cargo que desempeñado fue el de administrador inicialmente en la tienda KOAJ del Centro Comercial Los Molinos y los tres últimos meses en el Centro Comercial Florida.

El salario pactado fue de \$800.000 mensuales, más comisiones por ventas globales del almacén, calculadas en un 0,29% e incentivos por cumplimiento de metas del 0,5% sobre la venta global del almacén, pactándose por las partes que la comisión por venta global constituiría salario.

En los periodos comprendidos entre el 15 y el 30 de octubre de 2017, el 15 y el 30 de noviembre de 2017 y el 15 al 30 de diciembre de 2017, el empleador se abstuvo de reconocer y pagar la comisión por venta global, como tampoco pagó para el mes de diciembre el incentivo por cumplimiento de metas.

El día **18 de enero de 2018**, el empleador dio por terminado el contrato de trabajo aduciendo como justa causa la pérdida de mercancías.

En liquidación final de prestaciones realizada el **31 de enero de 2018**, el empleador retuvo la suma de **\$1'354.662** por concepto de inventarios.

## Respuesta Landa Group S.A.S.

La sociedad demandada a través de apoderado indicó que es cierto que el demandante le prestó sus servicios como trabajador en misión remitido por **Laborales Medellín S.A.** con el objetivo de cubrir un incremento de producción.

Expresó en lo referente con los conceptos denominados ventas globales y cumplimiento de metas que los mismos, eran entregados por mera liberalidad del empleador por lo que podían ser modificados o revocados unilateralmente, advirtiendo que el pagador de los mismos era **Laborales Medellín S.A.**

En lo referente a la terminación del contrato indicó que la misma se debió a la terminación del incremento de ventas y que no es cierto que al trabajador se le retuvieran dineros de su liquidación final de prestaciones sociales.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: inexistencia de solidaridad, inexistencia de la obligación, lo pactado es ley para las partes y buena fe, prescripción, cobro de lo no debido y compensación.

### **Respuesta Laborales Medellín S.A. en liquidación**

El apoderado de la codemandada indicó que esa sociedad en la actualidad no ejerce su objeto social y que se encuentra en el trámite de liquidación, por lo que desconoce los hechos.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: inexistencia de la obligación, pago y prescripción.

### **Sentencia de primera instancia**

La Juez Sexta Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia **9 de noviembre de 2022**, absolvió a las sociedades demandadas de lo pretendido en su contra, por considerar que, las comisiones por ventas que fueron objeto de reclamación por el demandante fueron satisfechas por **Laborales Medellín S.A.**, teniendo en cuenta que las mismas se cancelaban en el mes siguiente a aquel en el que se causaron.

Ahora, si lo solicitado era una diferencia era necesario que se probara el global de ventas, lo cierto es que ninguna prueba se allegó en este sentido por lo que no es posible establecer una base para la liquidación de las comisiones.

Respecto del incentivo por cumplimiento de metas de diciembre, indicó que por ser un concepto respecto del cual se convino que no constituía salario, este podía ser modificado o suprimido por el empleador, sin que le fuera exigible un pago periódico.

En lo que refiere a los descuentos realizados al momento de liquidar las prestaciones sociales, indicó que, al reparar en los conceptos incluidos en la misma, no se encuentra que dichos descuentos fueron realizados por el empleador por una supuesta pérdida de inventario, puesto que, corresponden a una deducción de **\$1'236.362** efectuada con destino a Davivienda –autorizada por el trabajador-.

Ahora, aparece una deducción de **\$117.700** con destino a terceros, lo que bien pudo ser un descuento para pago de mercancías perdidas, pero dado que existía una obligación de custodia y conservación de los bienes del empleador, el

trabajador está llamado a responder, por lo que no procede esta solicitud al igual que la condena al pago de sanción moratoria.

Esta decisión fue recurrida por la apoderada del demandante en los siguientes términos:

### **Recurso demandante**

La apoderada de la parte actora solicita que se **revoque** la decisión de primera instancia, por cuanto a su juicio se cumplen los presupuestos para que se declare la solidaridad entre las sociedades demandadas, por cuanto se busca con esta institución es que los empleadores no evadan sus responsabilidades labores para con sus trabajadores y como se demostró en el proceso el empleador del demandante fue **Landa Group S.A.S.**

De otro lado, en lo referente a las comisiones dejadas de pagar indica que no puede desconocerse la naturaleza salarial de estas, por lo que cualquier cláusula que considere que las mismas están excluidas de la condición salarial debe tenerse por ineficaz.

### **Alegatos de conclusión**

Corrido el término de traslado, la apoderada del demandante presentó alegaciones en las que reiteró lo solicitado en su recurso.

## **CONSIDERACIONES**

### **Problema jurídico**

Los problemas jurídicos a resolver en esta segunda instancia conforme con el recurso de apelación interpuesta, serán: (i) Determinar si se demostró que entre el señor **Felipe Esteban Estrada Espinosa** y **Landa Group S.A.S.** existió una relación laboral, (ii) Establecer si consecuencia de esta declaración existe una responsabilidad solidaria entre la EST y la EU en el eventual pago de salarios y prestaciones sociales adeudadas, (iii) Determinar si el pacto de exclusión salarial suscrito por el demandante y **Laborales Medellín S.A.S.** respecto del concepto denominado “*incentivo por cumplimiento de metas*” resulta eficaz o contrario a ello carece de efectos debiendo ser tenido como salarial.

**Pruebas relevantes**

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas que obran en el expediente:

1. Entre el señor **Felipe Esteban Estrada Espinosa** y **Laborales Medellín S.A.** se suscribió contrato por obra o labor contratada consistente en “*incremento de las ventas colección Otoño- Invierno del año 2017*” de **Landa Group S.A.S.** (01/pág.24-27).
2. En dicho contrato se estipulo una remuneración mensual de \$800.000 + 0,2% comisiones sobre el recaudo correspondiente a la venta global del almacén asignado + premios por ventas (01/pág.24).
3. En *otro sí* suscrito por el demandante y **Laborales Medellín S.A.**, se pactó que el concepto venta global constituía un pago que podía ser modificado o suprimido por la voluntad del empleador (01/pág.28).
4. El día **18 de enero de 2018**, **Laborales Medellín S.A.** le comunicó a su trabajador que su contrato de trabajo terminaba en esa fecha por haber finalizado el incremento de producción en la empresa **Landa Group S.A.S.** (01/pág.31).
5. Según certificado laboral expedido por **laborales Medellín S.A.**, el señor **Felipe Esteban Estrada Espinosa** prestó sus servicios a esa sociedad (01/pág.41), siendo enviado en misión a **Landa Group S.A.S.** en los siguientes periodos:

Desde	Hasta	Cargo
01/09/2014	30/08/2015	Vendedor
01/05/2016	15/04/2017	Coadministrador
05/05/2017	18/07/2017	Coadministrador
19/07/2017	18/01/2018	Administrador

6. En liquidación final de prestaciones sociales, realizada por **Laborales Medellín S.A.** se dedujo la suma de **\$1’354.062**, sin que se efectuara el pago de ningún valor (01/pág.42).

Efectuadas las anteriores precisiones procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento, dejando claro que su pronunciamiento se circunscribirá a los motivos de inconformidad manifestados al sustentar el recurso de apelación (contrato realidad, solidaridad

y eficacia de la cláusula de exclusión salarial), en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 66ª del CPT y SS.

### **De la prestación del servicio personal en favor de Landa Group S.A.S.**

No se discute en el proceso que el señor **Felipe Esteban Estrada Espinosa** prestará sus servicios a órdenes de **Landa Group S.A.S.** argumentándose en el proceso tal situación se dio debido a que esta sociedad por un incremento de ventas entre el 19 de julio de 2017 al 18 de enero de 2018 debió contratarlo a través de la empresa de servicios temporales **Laborales Medellín S.A.**, siendo esta última su empleador.

En lo referente a los servicios de trabajadores en misión el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, indica que la misma constituye una excepción al deber que tienen los empleadores de contratar forma directa a las personas sobre las que ejercen subordinación y solo puede presentarse en 3 casos: (i) cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a las que hace referencia el artículo 6 del CST, (ii) para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad y (iii) cuando se presenten incrementos en producción y ventas, caso en el cual su duración solo puede ser de 6 meses prorrogables por 6 meses más.

En el caso de autos, las demandadas afirman haber hecho uso de la última de las posibilidades descritas, puesto que, el señor **Estrada Espinosa** fue contratado para el *“incremento de las ventas colección Otoño- Invierno del año 2017”*, no obstante, lo anterior es relevante tener en cuenta que este contrato no fue el único que llevo al demandante a prestar sus servicios en **Landa Group S.A.S.** pues como lo certificara **Laborales Medellín S.A.**, el actor fue contratado en otras oportunidades entre el 1 de mayo de 2016 y el 15 de abril de 2017, luego entre el 5 de mayo de 2017 y el 18 de julio de 2017 y entre el 19 de julio de 2017 y el 18 de enero de 2018 (01/pág.41).

Esta certificación permite determinar que en el periodo comprendido entre el **1 de mayo de 2016** y el **18 de enero de 2018** se hizo evidente la necesidad de la continuidad de las actividades del demandante, puesto que, si bien se presenta una interrupción entre el **16 de abril** y el **4 de mayo de 2017**<sup>1</sup> la misma no se revela sustancial, debiendo recordar en este punto lo enseñado por parte de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia con radicación 27283 del 27 de abril de 2007, en el sentido de que las interrupciones breves no tienen la virtud de

---

<sup>1</sup> Por un total de 19 días.

generar solución de continuidad entre un contrato y otro, existiendo en estos casos una verdadera unidad de contratos.

La referencia de esta sentencia por lo demás resulta importante teniendo en cuenta que en la misma se estudió el caso de la prestación de servicios de una trabajadora en misión por diferentes periodos y a través de diferentes contratos, destacándose por parte de la Corte que la violación del plazo establecido en el literal c) del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 debe revisarse en la unidad de la prestación y no en la individualidad de cada uno de los contratos.

Por demás es importante citar providencia más reciente, la SL-4330-2020 en la que la Corte Suprema de Justicia destacó que el desconocimiento del literal c) del artículo 77 de 1990, puede derivar de dos vías: (i) El indicar que resulta temporal una actividad que por su naturaleza es propia de la necesidad de la empresa y (ii) por la superación del plazo de 12 meses, permitido por el legislador. En palabras del Alto Tribunal:

(1) Cuando el servicio, en sí mismo, no es excepcional y temporal, sino que lo requiere la empresa de manera continua. En este caso, simplemente no puede acudir al servicio temporal, así sea por un lapso inferior a los 6 meses prorrogables por otros 6. De allí que no sea plausible contratarlo de manera defraudatoria mediante rotaciones de personal en misión inferiores a 12 meses o con distintas EST, pues, se repite, la necesidad empresarial en sí misma no es transitoria.

(2) Cuando a pesar de que obedece a una situación extraordinaria (p.e. incremento en los servicios), satisfacerlo demanda un tiempo superior a 1 año, en cuyo caso, para el legislador, la necesidad equivale a su permanencia. Es decir, después del periodo máximo previsto en la ley se considera que la necesidad empresarial, debido a su duración, deja de ser ocasional y pasa a considerarse permanente (resalto propio).

En lo que refiere al caso de autos, esta Sala encuentra una vez valorada la prueba que **Landa Group S.A.S.** a través de la contratación de personal en misión pretendió desconocer la necesidad de vincular de manera permanente trabajadores, conducta que no puede enmarcarse dentro de la excepción prevista en el literal c) del artículo 77 de Ley 50 de 1990, lo que lleva a que ante el desconocimiento de la ley se le tenga por verdadero empleador siendo en este caso **Laborales Medellín S.A.** un mero intermediario.

Esta situación genera por tanto que **Landa Group S.A.S.** se tenga por responsable directo de los derechos laborales que reclama el trabajador entre

tanto **Laborales Medellín S.A.** tiene la condición de deudor solidario, posición adoctrinada de forma reiterada por la Corte Suprema de Justicia y cuya regla de decisión se puede observar en la sentencia SL-3520-2018 en la que se indicó:

La infracción de las reglas jurídicas del servicio temporal conduce a considerar al trabajador en misión como empleado directo de la empresa usuaria, vinculado mediante contratos laboral a término indefinido, con derecho a todos los beneficios que su verdadero empleador (empresa usuaria) tiene previstos en favor de sus asalariados. A su vez debe tenerse a la empresa de servicios temporales como simple intermediaria, que, al no manifestar su calidad de tal, está obligada a responder solidariamente por la integridad de las obligaciones de aquella.

A partir de lo anterior, es claro para la Sala que le asiste razón a la recurrente al reclamar la solidaridad de las entidades demandadas en las posibles condenas que se impartan en el proceso, por lo que en este aspecto se **revocará** la decisión de primera instancia con la necesaria claridad de que se declarará que **Landa Group S.A.S.** fue el empleador del demandante entre tanto **Laborales Medellín S.A.** actuó como simple intermediaria.

**De la naturaleza del pago denominado “*incentivo por cumplimiento de metas*”**

Se solicita por parte de la apoderada del demandante que se reconozca la naturaleza salarial del pago denominado “*incentivo por cumplimiento de metas*” (premio meta, incentivo) que fue reconocido al demandante mientras prestó sus servicios a **Laborales Medellín S.A.**, toda vez que, este concepto tenía por finalidad la remuneración directa del servicio, por lo que carece de eficacia el pacto de exclusión salarial suscrito por las partes.

Referente a este concepto se pronunció la juez de primera instancia, quien reconoció la eficacia de la cláusula de exclusión salarial suscrita por las partes mediante *otro sí*, bajo el entendido de que este concepto correspondía a un premio que podía ser reconocido por la mera liberalidad del empleador.

Para resolver la controversia planteada es necesario consultar la cláusula contractual que dio origen al pago de este concepto, la cual se encuentra contenida en la descripción inicial del contrato bajo el concepto de remuneración con el nombre de premios por metas, cuyo carácter retributivo es recordado en la cláusula (01/pág.25).



Luego, mediante *otro sí* suscrito el mismo **17 de julio de 2017**, las partes acordaron que los premios por venta global eran una potestad unilateral y de mera liberalidad del actor que podía ser modificada o suprimida por este, y se indicó que su valor sería el 0.5% sobre la venta global (01/pág.28), aspecto objeto de otra cláusula adicional en la que se expresó:

“...con base en lo establecido en los Artículos 14 y 15 de la Ley 50 de 1990, las partes ratifican que acordaron que las únicas sumas que el EMPLEADOR reconoce al EMPLEADO como retribución directa o indirecta de servicios son las establecidas en el contrato de trabajo (Salario Básico más comisiones más premios por metas) celebrado y que se encuentra vigente, junto con los incrementos que hayan sufrido (01/pág.29).

En esa medida la redacción del contrato y sus cláusulas adicionales, dan cuenta de tres conceptos retributivos del servicio: (i) un componente fijo de \$800.000 mensuales, (ii) componente variable dependiente de las comisiones por ventas y (iii) componente variable dependiente del cumplimiento de metas globales de la tienda.

A partir de lo anterior, al tener el concepto “*incentivo por cumplimiento de metas*” el carácter de salarial, no podía pactarse su exclusión para la liquidación de prestaciones sociales, por cuanto un actuar en este sentido desconoce el artículo 127 del CST, cuando define el salario como: “*la contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte*”, mandato que a su vez constituye el desarrollo de los principio de la prevalencia de la realidad sobre las formas, y por lo tanto se encontraba excluido de la posibilidad de estipularse como pago no salarial, como lo indicó la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL-692-2021, en la que al respecto dijo:

Anotado lo anterior, se tiene que el razonamiento del juez de apelaciones se acompasa con lo que en torno a los artículos 127 y 128 del CST, ha sostenido esta Corporación, en cuanto a que: i) todo lo que percibía el trabajador como contraprestación directa del servicio constituye salario y que ii) si bien las partes del contrato de trabajo tiene la facultad de restarle la naturaleza salarial a ciertos pagos que percibe el trabajador, dicha prerrogativa no puede ser usada para desconocer y desnaturalizar aquellos «estipendios que por ser una retribución directa de la prestación personal del servicio tienen el carácter de salario» (CSJ SL, 25 en. 2011, rad. 37037), que fue lo que a la postre evidenció el Tribunal había acontecido en el presente asunto.

Lo hasta aquí argumentado, conduce a considerar la procedencia de la pretensión del actor encaminada al reconocimiento y pago del “*incentivo por cumplimiento de metas*” por el mes de diciembre, debiéndose establecer si como se sostiene por parte de los demandados este concepto correspondía a una mera liberalidad del empleador que podía ser modificada o revocada unilateralmente.

Referente a esta tesis, debe indicarse que tratándose de un concepto que integra el salario pactado por las partes en un acuerdo de naturaleza bilateral, la modificación o supresión del mismo solo podían hacerla quienes intervinieron en el acto de su creación, pero no una de las partes apelando a una supuesta facultad unilateral, pues se reitera no se trataba de una dádiva sino de una comisión por el cumplimiento de unas metas.

Ahora en lo que tiene que ver con las condiciones para el pago de esta comisión el otro sí firmado por las partes (01/pág.28) no establece condicionamiento en cuanto a metas que se deben cumplirse para la causación de esta comisión estableciendo únicamente que equivale al 0.5% del valor de la venta global, encontrándose en la lectura de los certificados de pago efectuados por **Laborales Medellín S.A.** que este valor fue reconocido bajo el concepto número 139 y fue pagado en las primeras quincena de octubre por **\$205.250** (01/pág.33) y diciembre por **\$1'232.818** (01/pag.36).

En desarrollo de la segunda instancia y con el fin de esclarecer la verdad, esta Sala decretó como prueba de oficio a **Landa Group S.A.S.** que informara cuales fueron sus ventas globales en el local del Centro Comercial Florida, petición que fue respondida en oficio del **15 de marzo de 2023** en el que se indicó que los valores fueron para octubre **\$161'210.762**, para noviembre **\$247'196.390** y para diciembre **\$588'829.565<sup>2</sup>**.

Lo anterior supone que el concepto de incentivo que era cancelado en el mes inmediatamente siguiente a la fecha de ventas (conforme con la cláusula tercera del contrato de trabajo), no fue reconocido en el mes de octubre y diciembre, pues revisados los certificados de pago para dichas mensualidades no aparece evidencia del concepto 139. Siendo este concepto cancelado en un porcentaje del 0.5% de las ventas del mes noviembre en el mes de diciembre (01/pag.36).

---

<sup>2</sup> Información que fue puesta en conocimiento de las partes sin que respecto de la misma se realizara pronunciamiento.

En ese sentido el valor que por incentivo por cumplimiento de metas debió recibir el trabajador por el mes de octubre pagadero en el mes de noviembre debió ser de **\$806.054**, igualmente se tiene que para el mes de diciembre el valor de esta comisión fue de **\$2'944.148** pagadera en enero, sin embargo, de ninguna de estas dos cifras aparece prueba de pago por parte de las demandadas por lo que la consecuencia es que se imponga su pago a **Landa Group S.A.S.** en condición de empleador y a **Laborales Medellín S.A.S.** como deudor solidario, debiendo en este punto **revocar** la decisión apelada.

El valor total que asciende a la suma de **\$3'750.202** deberá ser indexado al momento de su pago, con el fin de garantizar el valor adquisitivo de esta cifra, para el efecto se deberá aplicar la formula fórmula:  $VA = VH \times IPC \text{ Final}^3$

### **Costas**

Costas en esta instancia a cargo de las codemandadas **Laborales Medellín S.A.** y **Landa Group S.A.S.**, las agencias a cargo de cada una de las sociedades y en favor del demandante se fijan en la suma de \$580.000. En la primera se revocan las impuestas y en su lugar se impone su pago a las sociedades demandadas.

### **Decisión**

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

## **RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia de primera instancia proferida por la Juez Sexta Laboral del Circuito de Medellín, el día **9 de noviembre de 2022**, en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **FELIPE ESTEBAN ESTRADA ESPINOSA** contra **LABORALES MEDELLÍN S.A.** y **LANDA GROUP S.A.S.**, para en su lugar declarar que **LANDA GROUP S.A.S.** fue el verdadero empleador del demandante siendo **LABORALES MEDELLÍN**

---

<sup>3</sup>IPC Inicial

De donde:

VA = Valor actualizado

VH = Valor histórico que corresponde a la suma a indexar

IPC Final = Índice de Precios al Consumidor vigente en el mes en que se materialice el pago.

IPC Inicial = Índice de Precios al Consumidor vigente en el mes siguiente a la mesada que será objeto de indexación.

**S.A.** solidariamente responsable de las acreencias en favor del actor conforme a las razones expuestas en la parte motiva.

**SEGUNDO: CONDENAR** a **LANDA GROUP S.A.S.** como empleador del demandante y a **LABORALES MEDELLÍN S.A.** como solidariamente responsable a reconocer y pagar al señor **FELIPE ESTEBAN ESTRADA ESPINOSA** la suma de **\$3'750.202** que deberá ser indexada al momento de su pago teniendo en cuenta la fórmula explicada en la parte motiva.

**TERCERO:** En lo demás por no ser tema de apelación se confirma la decisión de primera instancia.

**CUARTO:** Costas en esta instancia a cargo de las codemandadas **LABORALES MEDELLÍN S.A.** y **LANDA GROUP S.A.S.**, las agencias a cargo de cada una de las sociedades y en favor del demandante se fijan en la suma de **\$580.000**. En la primera se **REVOCAN** las impuestas y en su lugar se impone su pago a las sociedades demandadas.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

#### LOS MAGISTRADOS



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**



**GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**

Radicado 05001-31-05-006-2019-00746-01  
Radicado Interno: P3322223  
Asunto: Revoca y confirma sentencia



**SECRETARÍA SALA LABORAL**

**EDICTO VIRTUAL**

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

<b>Proceso</b>	Ordinario
<b>Demandante</b>	Felipe Esteban Estrada Espinosa
<b>Demandado (s)</b>	Laborales Medellín S.A. y Landa Group S.A.S.
<b>Radicado</b>	05001-31-05-006-2019-00746-01
<b>Decisión</b>	Revoca y confirma sentencia
<b>Magistrado ponente</b>	Carmen Helena Castaño Cardona

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

**CONSTANCIA DE FIJACIÓN**

Fijado el 29 de mayo de 2023 a las 8:00am

**CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Se desfija el 29 de mayo de 2023 a las 5:00pm

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
**SECRETARIO**