



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA**

**ORDINARIO No. 08001410500320200017001**

**ASUNTO: CONSULTA SENTENCIA**

**DEMANDANTE: EDWIN ENRIQUE LLANOS QUINTERO**

**DEMANDADO: TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS VALORES  
LTDA**

**S E N T E N C I A**

En Barranquilla, a los nueve (09) días del mes de agosto del año 2023, se procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta ordenado por el Juez Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, previsto en el artículo 69 del CPL y de la SS, al resultar la sentencia proferida el día 16 de septiembre de 2021, adversa a las pretensiones de la parte demandante.

Así las cosas, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Barranquilla, con fundamento en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, que adoptó como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto ley 806 de 2020, procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda, como a continuación sigue.

1

**P R E T E N S I O N E S**

La parte actora, entabló demanda ordinaria laboral en contra de Transportadora de Valores Atlas Ltda., con el fin de que previos los trámites de un proceso ordinario laboral de única instancia, se declare que fue despedido sin justa causa el 26 de octubre de 2017, y que el despido es ineficaz por haberse realizado en forma ilegal; en consecuencia se condene a la demandada a cancelar indemnización al actor contemplada en el artículo 64 del CST, perjuicios por daño emergente y lucro cesante, los derechos que resulten probados en virtud de las facultades ultra y extra petita y de costas del proceso.

**H E C H O S**

Como fundamentos fácticos relevantes de las pretensiones afirma que el 10 de enero del 2012, suscribió un contrato de trabajo con la demandada, para desempeñar el oficio de conductor; relación laboral que finalizó el 26 de octubre de 2017, por decisión unilateral y sin justa causa de la demandada.

Que el 8 de octubre de 2017, en cumplimiento de sus funciones, fue objeto de un asalto, junto con otros dos trabajadores, por delinquentes uniformados de Policías, desempeñando sus labores; que

Palacio de Justicia, Carrera 44 No. 38 - 80, Edificio Antiguo Telecom - Piso 4  
Telefax: 3885005 extensión 2025. [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)  
Correo: lcto06ba@cendoj.ramajudicial.gov.co  
Barranquilla – Atlántico. Colombia



No. SC5780 - 4

No. GP 059 - 4



fue llamado a descargos por el empleador el 24 de octubre de 2017, sin poder ejercer su derecho a la defensa, demostrando que no incumplió los protocolos de seguridad y que no tuvo responsabilidad en los hechos acaecidos.

Que la demandada finalizó el contrato de trabajo aduciendo justa causa, señalando que incurrió en conductas prohibidas en el reglamento interno del trabajo y en el contrato de trabajo; que ni el reglamento interno de trabajo ni el contrato de trabajo imponen la obligación de repeles con fuego los hechos delictuosos; que los manuales de seguridad que aduce la demandada en el escrito de despido no se encuentran insertados ni forman parte del reglamento de trabajo, que son de total desconocimiento de los trabajadores.

Que la carta de despido no describe con detalle las conductas, omisiones y prohibiciones en las que se afirma incurrió; ni tampoco de las pruebas recaudadas que fundamenten su despido en una justa causa.

## CONTESTACION DE LA DEMANDA

La demandada mediante apoderado judicial en audiencia pública dio contestación a la demanda, manifestando que el demandante incumplió junto con sus compañeros, los protocolos de seguridad establecidos para la labor encomendada.

Que el actor fue citado a la diligencia de descargos y que se le garantizó el derecho de defensa y el debido proceso; que se le brindó la oportunidad de estar acompañado, que dio respuestas de manera libre y voluntaria, fue citado con antelación, conoció las pruebas y las razones por las cuales fue citado a los descargos y se le brindó la oportunidad para que aportara pruebas para su defensa.

Que la decisión para la terminación del contrato de trabajo con justa causa está fundamentada en la comunicación de terminación de contrato de trabajo, fundamentado en el reglamento interno de trabajo.

Que las conductas omisivas se concretan en la falta de cuidado, incumplimiento de los protocolos de seguridad, incumplimiento de las directrices para el depósito y retiro de valores de los clientes por los tripulantes del vehículo que fue objeto del hurto, pusieron en riesgo su vida y arriesgaron los valores de la compañía, ocasionado un cuantioso daño económico a la empresa.

Por lo anterior se opuso a todas las pretensiones de la demanda, señalando que despidió al trabajador bajo una justa causa comprobada y que agotó el debido proceso y no le asiste derecho al actor a reclamar acreencias laborales al no existir soporte probatorio que acredite la violación a sus derechos como trabajador.

Finalmente propuso como excepciones la de legalidad del despido por justa causa comprobada, inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, falta de título y causa del



demandante, enriquecimiento sin causa del demandante, pago, compensación, buena fe, prescripción y genérica.

### DECISION DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitado el proceso, el Juez Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, profirió sentencia, declaró como probada la excepción de mérito de legalidad del despido por justa causa, absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda, condenó en costas a la parte demandante y ordenó el grado jurisdiccional de consulta.

### CONSULTA

Efectuado el reparto del proceso, correspondió a este Despacho su conocimiento, en grado jurisdiccional de consulta, de conformidad con lo estipulado en el artículo 69 del CPL y de la SS; admitido y surtido el traslado conforme a las actuales disposiciones por auto de fecha 9 de febrero de 2022, se procede a resolver el siguiente,

### PROBLEMA JURÍDICO

Teniendo en cuenta la demanda, contestación y fijación del litigio, el problema jurídico radica en determinar la justeza del despido, pues de ello dependerá el estudio y mérito de las pretensiones de la demanda.

3

### TESIS DEL DESPACHO

Encuentra el Despacho que la sentencia consultada deberá ser confirmada, con fundamento en las mismas consideraciones expuestas por el juez de primer grado y por las siguientes motivaciones fácticas, jurídicas y jurisprudenciales.

### CONSIDERACIONES

#### 1. HECHOS RELEVANTES PROBADOS O PREMISAS FÁCTICAS:

Los siguientes, fueron los elementos probatorios recaudados, que soportan la tesis del Despacho.

La parte actora aportó la citación a diligencia de descargos, efectuada por escrito del 24-10-2017, en la que se observa el objeto de la citación, por los hechos ocurridos el 08 de octubre de ese año y la aplicación de los protocolos de seguridad; se le informó sobre la oportunidad de entregar documentos y soportes probatorios.

Igualmente allegó el acta de descargos, conforme diligencia efectuada el 24-10-2017, en la que se observa que se respetó el debido proceso, en tanto la parte demandante conoció desde el principio



los motivos por los que fue llamada a descargos y que coinciden por los que finalmente fue despedida; fue contextualizada y se le brindó la oportunidad para emitir las explicaciones frente a los hechos atribuidos mediante la contestación a las preguntas formuladas y se le brindó la oportunidad de aportar elementos probatorios a su favor.

Anexó comunicación escrita de la decisión de terminación del contrato de trabajo, del 26-10-2017, con fundamento en los hechos indagados en la diligencia disciplinaria, ante el asalto ocurrido, con fundamento en los numerales 1 y 5 del artículo 58 del CST, numeral primero del párrafo primero del artículo 44 del reglamento interno de trabajo y en los protocolos de seguridad de la empresa.

Aportó la liquidación final de contrato y el reglamento interno del trabajo, en el que no se observa que el despido se encuentre asimilado a una sanción disciplinaria ni que deba estar sujeto a un trámite previo.

La demandada, trajo el contrato de trabajo entre las partes; hecho que no se encuentra en discusión.

También aportó la descripción del cargo de conductor de operaciones, para el que fue contratado el actor, observándose entre sus funciones, la de utilizar el vehículo asignado, lo que no cumplió el actor el día del acto delincuencia, conforme el testimonio escuchado.

Trajo constancia laboral de fecha 26-10-2017, que da cuenta de los extremos de la relación laboral, que no se encuentran en discusión.

Anexó la remisión para examen de egreso, para retiro definitivo de cesantía y pago de aportes a seguridad social.

De la misma manera, aportó las normas obligatorias de cumplimiento para la seguridad de los conductores, tripulantes y de la operación; que describen el paso a paso de esta y que, conforme al relato del único testigo, no fueron observados por el demandante, exponiendo a la tripulación a un riesgo, que produjo, además, un gran detrimento económico para la empresa.

Anexó nueva carta de ingreso en cajero ATH, de 11 de mayo de 2017, en la que se autoriza a la demandada, en virtud del contrato firmado, para el aprovisionamiento de efectivo en el cajero automático V SAO HIPÓDROMO II, en Soledad.

Allegó certificados laborales del actor que dan cuenta de experiencia en asuntos de seguridad y vigilancia; la oferta de transporte y procesamiento de efectivo y servicios complementarios, de la demandada dirigida a Gripo Aval y empresas cubiertas y el informe de siniestro SAO HIPODROMO, de fecha 09-10-2017, en el que se consignan los hechos ocurridos el día anterior, que terminaron ocasionando el despido del demandante; informen en el que la entidad detalla las irregularidades del procedimiento llevado a cabo ese día, desde la apertura de la sede; que coincide con el testimonio escuchado.



El testigo CARLOS DAVID RODRÍGUEZ GIRALDO, quien presta servicios para la entidad convocada a juicio, rindió testimonio, no objetado ni desvirtuado y que, soporta la tesis de la demandada en criterio del Despacho, pues conforme la jurisprudencia, fue responsivo, emitió un relato concienzudo en cuanto al tiempo, modo y lugar en que ocurrió los hechos y como tuvo conocimiento de los mismos; declaración que además, en palabras de la H. Corte, resulta verosímil por no contrariar los dictados del sentido común ni las leyes elementales de la naturaleza, fue espontánea, persistente y consonante con el resto del material probatorio documental obrante en el proceso.

Manifestó el testigo que el demandante no tomó el vehículo que estaba asignado, en su lugar tomó uno que correspondía para ese día y salió a hacer la ruta junto con la tripulación, sin escolta asignado y que no reportó que realizaría la operación sin escolta; que la tripulación se dirigió al primer punto que era el cajero Av Villas en el SAO de Hipódromo y que para recoger ese dinero se debían seguir protocolos, para proteger la integridad física y efectuar la custodia de los valores; que conforme a los protocolos, el vehículo debía ser parqueado con la precaución de que los botafuego, por donde el escolta puede sacar el arma, quedara de frente, mirando hacia el almacén o en línea de tiro para la protección de quienes descendían del vehículo y del dinero en custodia; que el vehículo fue parqueado en forma contraria, por lo que el recolector no pudo reaccionar a través del botafuegos; que también se incumplió con el protocolo para el arqueo y la provisión del dinero en el cajero, en tanto se debía evitar que se reunieron o se juntaran tanto el dinero del cajero con el que se iba a provisionar y por ello el perjuicio económico del hurto fue mayor, pues se llevaron tanto el dinero del del arqueo como el de provisión; que la tripulación no constató con el coordinador de rutas el nombre del personal de policía que iba a acompañar la operación, pese a que contaban con la experticia y capacitación para identificar, las prendas y armas de fuego, si realmente eran o no policías, que siempre llegan en vehículo y no a pie; que se desconocieron los protocolos de seguridad, que se puso en riesgo la vida de sus compañeros y los valores custodiados. Que el señor Erao Jiménez era coordinador de rutas, pero que la tripulación nunca informó que no contaba con escolta para el apoyo de la operación; que el demandante y toda la tripulación, pueden suspender la operación cuando noten alguna situación anómala e informar inmediatamente al coordinador de rutas, lo que nunca hicieron; que las capacitaciones frente a protocolos de seguridad se efectúan conforme cronograma, que se efectúan capacitaciones en polígono para manejo de armas, capacitaciones mensuales y semanales y que se les hace firmar con todas las normas; que el demandante firmó su última capacitación completa 6 meses atrás a la ocurrencia del hecho; que en las operaciones como en la que participó el demandante se debía contar con 4 personas, un recolector, quien apoya como escolta desde el carro por medio del botafuego, con ángulo para tiro, las dos personas que realizan la operación y una cuarta persona que era el escolta, que no llevaron ni informaron.

5

Así las cosas, en atención a la existencia de la relación laboral y los extremos temporales, de cara al problema jurídico planteado, concluye el Despacho que la evidencia documental y testimonial, analizadas en su conjunto, indican que sí se presentaron las conductas y a la vez, las omisiones, atribuidas al demandante en la realización de sus funciones, que trajeron como consecuencia la



decisión de terminación del contrato; normas que eran conocidas por el demandante y los demás trabajadores de la demandada, que fueron pasadas por alto y ello, produjo un daño al empleador, que se erige como una justa causa, pues fue probado que el demandante, en la tripulación de la que hacía parte el día del hurto, desconoció de manera grave, en criterio del Despacho, sus obligaciones y prohibiciones; razón por la que la decisión del despido ni gravita en el terreno de lo injusto ni en el de lo ilegal; por el contrario, por el contrario le fue permitido dar sus explicaciones y pruebas, antes de adoptarse la decisión patronal del despido.

## 2. PREMISAS JURÍDICA DEL CASO:

Es necesario advertir que el análisis, escogencia y aplicación de la premisa legal y jurisprudencial adoptada por esta operadora judicial, que la ha llevado por el camino de negar las pretensiones de la demanda, encuentra fundamento en la pacífica doctrina de la H. CSJ, en asuntos similares, pues de un lado, coincide con la postura y reglas de derecho que constituyen sus pronunciamientos en la interpretación normativa que ha desarrollado respecto al asunto bajo análisis; y de otro, acato el precedente jurisprudencial vertical, en cumplimiento de la Constitución Política y la Ley, pues tal y como la H. CSJ lo refiere con insistencia, la misión que le encomendó el ordenamiento jurídico es la de interpretar e integrar las normas, fijándole a sus disposiciones un sentido coherente y útil, orientado a la realización de los fines sociales del Estado.

Por ello ha explicado el Alto Tribunal que la jurisprudencia, como resultado de la confrontación permanente de las normas jurídicas con la realidad social que pretende regular, es dinámica y evoluciona a la par con los cambios económicos y sociales; que como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, le corresponde unificar la jurisprudencia e interpretar el ordenamiento jurídico y que en ejercicio de esas funciones formula reglas que sirven de parámetro de interpretación con carácter vinculante para los operadores judiciales.

Ahora bien, efectuadas las anteriores precisiones y con fundamento en las conclusiones fácticas y probatorias anotadas en el capítulo anterior, procede el Despacho a explicar las razones de orden jurídico que le han llevado por la senda de negar las pretensiones.

En este asunto no se debate que en efecto las circunstancias de hecho que produjeron el despido, sí se presentaron u ocurrieron; pues de lo que se duele el actor es que no se haya efectuado el debido proceso y que los hechos no eran suficientes para declarar una justa causa; mientras que la demandada sostiene la tesis contraria, es decir, la justeza y la legalidad del despido.

Para resolver, es necesario recordar, conforme la doctrina y la jurisprudencia, el siguiente marco respecto de la terminación de las relaciones laborales.

El artículo 64 del CST enseña que en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria tácita por incumplimiento de lo pactado con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable; es por ello que la misma norma enseña que cuando el contrato de trabajo termine sin



justa causa procede la indemnización y es el mismo artículo, líneas más abajo, el que se encarga de tasarla dependiendo de la clase de contrato de que se trate y el valor del salario devengado.

Es así que dentro del contrato de trabajo como en cualquier otro de característica bilateral, puede ocurrir que las obligaciones pactadas o surgidas de tal vínculo sean cumplidas por las dos partes contractuales, o puede que las obligaciones sean satisfechas por solo una parte mientras que la otra incumpla la responsabilidad de su resorte; o incluso puede que ambas se abstengan de cumplir lo convenido.

Ahora bien, el cumplimiento o incumplimiento del contrato de trabajo de cara a la estabilidad laboral ordinaria prevista en el artículo 64 del CST, implica que el empleador que sin una justa causa haya incumplido su obligación de ejecutar el contrato y desconozca el derecho del trabajador a permanecer en el servicio mientras subsista el plazo acordado o la materia del contrato y la prestación del servicio en la forma prevista en la ley o en el contrato, debe pagar una indemnización.

En consecuencia, la primera premisa que debe aparecer probada para la procedencia de la indemnización por terminación unilateral del contrato es el hecho del despido, que corresponde al trabajador comprobarlo para trasladar al empleador la explicación de las razones o motivos por éste señalados como justos para la terminación del vínculo.

Ahora bien, teniendo en cuenta que en este asunto, se solicitó con la demanda la indemnización por despido sin justa causa y en atención a que existe aceptación y prueba documental suficiente respecto al hecho del despido, procede el Despacho a pronunciarse sobre la justeza del mismo.

7

De vieja data la jurisprudencia ha precisado que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral; es decir, que el carácter sancionatorio del despido es excepcional cuando únicamente así se ha establecido en cualquiera de los instrumentos normativos que regulan las relaciones laborales; lo que no ocurrió en este asunto, pues del conjunto probatorio no se observa, con claridad, que la empresa demandada debía someter su decisión de despido a un proceso disciplinario previo.

Ha dicho la Corte que los artículos del CST que regulan el reglamento de trabajo y el mantenimiento del orden no pueden examinarse aisladamente sino en el contexto integral de dicho Código; que los artículos 104 y siguientes regulan lo relativo a las prescripciones de orden que por intermedio del reglamento interno de trabajo deben regir en una empresa y que ninguna de ellas alude al despido pero sí a las llamadas de atención, multas y suspensión de labores; que cuando el despido no está consagrado como parte del régimen disciplinario de la empresa, no se viola el derecho de defensa cuando el empleador no cita a descargos al trabajador previamente al despido, pero sí le ha dado la oportunidad para dar su versión de los hechos y le hace saber, debidamente, los hechos constitutivos de la justa causa en la carta de retiro; como ocurrió en este asunto, en el que es claro que la parte demandante sí fue escuchada por el empleador antes de adoptarse la decisión del despido, por una



falta cuya gravedad es clara para el Despacho, sin que ni el contrato de trabajo ni el reglamento indiquen la obligación de surtir de manera inexorable un previo procedimiento disciplinario.

Es más, ha dejado claro el Alto Tribunal que el derecho de defensa se debe examinar de manera armonizada de acuerdo con la situación fáctica que invoca el empleador para justificar el despido y en consecuencia, no basta con que la empresa no haya citado al trabajador a descargos para decir que se le ha vulnerado el derecho de defensa, si en la forma como ocurrieron los hechos, no cabe duda de que estos han sido de pleno conocimiento del trabajador con las previsibles consecuencias que le podían acarrear respecto de la continuidad del contrato laboral.

Ha dejado claro la Corte que si la obligación del empleador de escuchar al trabajador antes de ponerle fin al contrato con justa causa se deriva del deber de lealtad, que es conmutativo para las partes del contrato de trabajo, la citación a descargos, por escrito, verbal o por teléfono no puede convertirse en un requisito formal inexcusable, siempre y en todas las causales previstas en el artículo 62 del CST, so pena de que el despido se califique de injusto, puesto que se trata de un requisito que no está previsto en la ley expresamente como tal, como si ocurre con el deber de notificar los motivos del despido al momento del retiro, como ocurrió en la caso que ocupa la atención del Juzgado, pues la parte demandante fue llamada a descargos, fue contextualizada de la situación, se escucharon sus explicaciones, contestó las preguntas que se le formularon, no solicitó suspensión ni ampliación de la diligencia, no solicitó oportunidad para desvirtuar las pruebas o aportar en su favor y respondió que lo que relató en la diligencia fue de manera libre.

8

En consecuencia, no siendo obligatorio, contractual ni legalmente para la demandada efectuar proceso disciplinario previo al despido, lo cierto es que, tal como quedó dicho, aun así la demandada respetó el debido proceso, por hecho que coinciden por los que finalmente fue despedido el actor.

En consecuencia, el procedimiento previo al despido estuvo rodeado de las garantías legales y constitucionales, por lo que desde este punto de vista el despido se torna legal.

Ahora bien, con relación a la justeza del despido, como se dijo, no solo el demandante no discute la existencia y participación en los hechos que lo generaron, sino que además para el Despacho también aparece demostrada.

Lo primero que debe dejarse claro es que el conflicto jurídico planteado, hace relación a la contenida en el numeral 6 del artículo 62 del CST, que enseña:

“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”



Frente a este precepto la H. CSJ ha dicho que de esta normativa, emergen las siguientes conclusiones: (i) en la primera de las hipótesis estatuida en el mencionado numeral 6º de la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave; (ii) en el segundo supuesto la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta; en este caso el contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo; (iii) para que se configure la falta grave así como como la grave negligencia no se requiere que efectivamente se haya ocasionado un daño o perjuicio y (iv) la falta grave y la grave negligencia no se encuentra condicionada al “animus nocendi ”(intención de causar daño) del trabajador; y en este caso, para esta operadora judicial, causado o no un perjuicio, intencional o de manera desapercibida, lo cierto es que el trabajador incurrió en las omisiones descritas por el testigo, pues lo cierto es que ocurrió un hurto, cuantioso, no se aplicaron con rigor y estrictez los protocolos y las guías de la demandada, como se esperaba, lo que puso o aumentó el riesgo y la integridad propia del demandante, de sus compañeros y un daño económico, que pudo evitarse o disminuirse.

En consecuencia, en atención a que el despido fue legal, con sujeción al debido proceso, y además justo, pues es clara la omisión y falta de cuidado de la demandante en el cumplimiento de sus obligaciones, el Juzgado no accederá a las pretensiones.

#### **De las pretensiones accesorias:**

Ahora bien, teniendo en cuenta la suerte negativa de la pretensión principal relacionada con la justeza de la terminación del contrato, igual suerte corre las súplicas accesorias a éstas y se confirmará la sentencia consultada.

#### **De las costas procesales:**

Sin costas en este grado de jurisdicción.

#### **Apoyo jurisprudencial aplicable al caso**

Respecto de la prueba del despido a cargo del trabajador consúltese entre otras, las sentencias SL 163 DE 2020, SL 102 DE 2020, SL 163 DE 2020, de la H. Corte Suprema de Justicia.

Con relación a la justa causa de despido, relacionada con la violación grave de las obligaciones o prohibiciones del trabajador, de la Corte Suprema, consúltese entre otras, las sentencias con radicación 28169 de 2007, 8650 de 1982, 3416 de 1989, 13722 del 2000, 36301 del 2006, y SL 4840 de 2018, 871 de 2018, 9826 de 1997, 592 de 2014 y 39518 de 2012.

Con relación a la naturaleza no sancionatoria del despido, por regla general, de la H. CSJ, consúltese entre otras, las sentencias SL3655-2016, SL15094-2015, SL154245-2014 reiterada en la SL1444-2018.



En mérito de lo expuesto, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

**RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia consultada, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

**SEGUNDO: COSTAS.** Sin costas en este grado de jurisdicción.

**TERCERO:** Previas las desanotaciones del caso, por Secretaría devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

**CUARTO: NOTIFÍQUESE** la presente decisión en la forma prevista en el artículo 295 del CGP.

**ÁNGELA MARÍA RAMOS SÁNCHEZ**  
**JUEZ SEXTA LABORAL DEL CIRCUITO BARRANQUILLA**



10