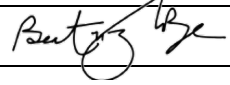


	ELECTRIBUS BOGOTÁ FONTIBÓN II S.A.S.		EBF-DE-MA-01
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL		Versión: 001
			Fecha: 21/07/2026
			Página 1 de 12

MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL EBF-DE-MA-01

ELECTRIBUS BOGOTÁ FONTIBÓN II S.A.S.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Elaboró	Revisó		Aprobó	EBF-DE-MA-01
				Versión 001
Gregorio Soto Alandete	Castro Leiva Abogados	Beatriz Uribe	Gregorio Soto Alandete	2026-07-21
Director Jurídico	Firma externa	Gerente del Portafolio	Representante Legal	Electribus Bogotá Fontibón II S.A.S.

	ELECTRIBUS BOGOTÁ FONTIBÓN II S.A.S.	EBF-DE-MA-01
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Versión: 001
		Fecha: 21/07/2026
		Página 2 de 12

CONTENIDO

1.	Introducción.....	3
2.	Alcance	3
3.	Objetivos	3
4.	Marco normativo	4
5.	Principios rectores.....	4
6.	Derechos en materia de convivencia laboral.....	5
7.	Deberes en materia de convivencia laboral	6
8.	Pautas de comportamiento esperadas	6
9.	Conductas contrarias a la convivencia laboral.....	7
10.	Relación con el acoso laboral	8
11.	Relación con el acoso sexual en el contexto laboral	8
12.	Mecanismos de prevención y promoción de la convivencia	9
13.	Mecanismos de atención y resolución de conflictos.....	9
14.	Comité de Convivencia Laboral	10
15.	Bienestar, salud mental y apoyo psicosocial	10
16.	Confidencialidad y protección de datos personales.....	11
17.	No retaliación.....	11
18.	Consecuencias por incumplimiento	11
19.	Divulgación, seguimiento y actualización	12
20.	Vigencia	12

	ELECTRIBUS BOGOTÁ FONTIBÓN II S.A.S.		EBF-DE-MA-01
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL		Versión: 001
			Fecha: 21/07/2026
			Página 3 de 12

1. Introducción

El presente Manual de Convivencia Laboral (el “Manual”) tiene como finalidad establecer principios, valores, directrices y pautas de comportamiento orientadas a promover relaciones laborales respetuosas, colaborativas, dignas y armónicas al interior de Electribus Bogotá Fontibón II S.A.S. (la “Compañía”).

Este Manual busca fortalecer una cultura de buen trato, respeto, comunicación asertiva, solución temprana de diferencias, prevención del acoso laboral, prevención de la violencia en el trabajo, no discriminación y protección de la dignidad humana, en armonía con el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y las políticas internas aplicables.

El Manual tiene carácter preventivo, pedagógico y orientador. En consecuencia, no sustituye el Reglamento Interno de Trabajo, el procedimiento disciplinario, el Reglamento de Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, la Política de Prevención del Acoso Sexual en el Contexto Laboral ni las demás rutas especiales previstas por la Compañía o por la ley.

2. Alcance

El presente Manual aplica a todos los Trabajadores de la Compañía y a los aprendices vinculados a la Compañía, cuando resulte aplicable conforme a la normativa vigente.

Asimismo, sus principios y pautas podrán orientar la interacción con contratistas, proveedores, trabajadores en misión, visitantes, aliados o terceros que presten servicios o interactúen en el entorno laboral de la Compañía, en lo que resulte aplicable y sin perjuicio de las competencias, responsabilidades y procedimientos que correspondan a sus respectivos empleadores, contratantes o autoridades competentes.

3. Objetivos

El presente Manual tiene los siguientes objetivos:

- Promover una convivencia laboral basada en el respeto, la dignidad humana, la colaboración, la buena fe y el buen trato.
- Prevenir situaciones de acoso laboral, violencia, discriminación, hostigamiento, retaliación o cualquier conducta que afecte la convivencia laboral.
- Orientar a los Trabajadores sobre comportamientos esperados y conductas contrarias a la convivencia laboral.
- Fomentar la comunicación asertiva, la solución temprana de diferencias y el manejo respetuoso de los conflictos.

	ELECTRIBUS BOGOTÁ FONTIBÓN II S.A.S.	EBF-DE-MA-01
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Versión: 001
		Fecha: 21/07/2026
		Página 4 de 12

- e) Articular las pautas de convivencia con el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y las políticas internas de la Compañía.
- f) Informar los canales y rutas aplicables para reportar situaciones que puedan afectar la convivencia laboral.

4. Marco normativo

- Constitución Política de Colombia.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Ley 1010 de 2006.
- Ley 1257 de 2008.
- Ley 1562 de 2012.
- Ley 1581 de 2012.
- Ley 2365 de 2024.
- Ley 2466 de 2025.
- Ley 2528 de 2025.
- Decreto 1072 de 2015.
- Resolución 2646 de 2008.
- Resolución 2404 de 2019.
- Resolución 3461 de 2025.
- Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía.
- Reglamento de Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Política de Prevención del Acoso Sexual en el Contexto Laboral.
- Política de Tratamiento de Datos Personales.
- SG-SST y demás políticas internas aplicables.

5. Principios rectores

El presente Manual se orienta por los siguientes principios:

- a) **Dignidad humana:** reconocimiento del valor intrínseco de cada persona y deber de tratarla con respeto.
- b) **Respeto mutuo:** trato cortés, considerado y profesional entre quienes interactúan en el entorno laboral.
- c) **No discriminación:** rechazo a cualquier trato diferenciado injustificado por razones de género, edad, origen, raza, religión, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, condición de salud, opinión, situación social o cualquier otro criterio prohibido.
- d) **Comunicación asertiva:** expresión clara, respetuosa y oportuna de ideas, observaciones, desacuerdos o necesidades.
- e) **Colaboración:** disposición para trabajar en equipo, apoyar el cumplimiento de objetivos comunes y contribuir al buen ambiente laboral.

	ELECTRIBUS BOGOTÁ FONTIBÓN II S.A.S.	EBF-DE-MA-01
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Versión: 001
		Fecha: 21/07/2026
		Página 5 de 12

- f) **Confidencialidad:** manejo reservado de la información conocida en asuntos de convivencia, quejas, datos personales o situaciones sensibles.
- g) **Buena fe e integridad:** actuación honesta, transparente, leal y coherente con las políticas de la Compañía.
- h) **Prevención:** gestión temprana de situaciones que puedan afectar la convivencia laboral o derivar en conflictos.
- i) **No retaliación:** prohibición de represalias contra quien presente quejas, reportes, solicitudes, testimonios o participe en actuaciones relacionadas con convivencia laboral.
- j) **Tolerancia cero frente al acoso y la violencia:** rechazo a toda conducta que afecte la dignidad, integridad, igualdad, libertad, honra, buen nombre o salud mental de las personas.

6. Derechos en materia de convivencia laboral

Todo Trabajador tiene derecho a:

- a) Ser tratado con dignidad, respeto, consideración y profesionalismo.
- b) Desarrollar sus funciones en un ambiente laboral libre de acoso laboral, violencia, discriminación, hostigamiento, retaliación o trato indigno.
- c) Presentar quejas, reportes, solicitudes o inquietudes relacionadas con convivencia laboral por los canales definidos por la Compañía.
- d) Ser escuchado de manera respetuosa y confidencial cuando presente una situación que afecte la convivencia laboral.
- e) Recibir orientación sobre las rutas internas aplicables, especialmente cuando los hechos correspondan a acoso laboral, acoso sexual en el contexto laboral, situaciones disciplinarias, SG-SST, protección de datos personales o asuntos de cumplimiento.
- f) Que se proteja la confidencialidad de la información suministrada, conforme a la ley y a las políticas internas de la Compañía.
- g) No ser objeto de represalias por presentar quejas o participar de buena fe en actuaciones relacionadas con convivencia laboral.
- h) Acudir ante las autoridades competentes cuando lo considere procedente, sin que las rutas internas limiten ese derecho.

	ELECTRIBUS BOGOTÁ FONTIBÓN II S.A.S.	EBF-DE-MA-01
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Versión: 001
		Fecha: 21/07/2026
		Página 6 de 12

Las conductas no enumeradas expresamente podrán ser valoradas por la autoridad competente o por las instancias internas correspondientes, según las circunstancias del caso, su gravedad, persistencia, demostrabilidad y capacidad de afectar la dignidad, integridad, salud, libertad o derechos fundamentales del trabajador.

Cuando las conductas descritas en este numeral ocurran en privado, podrán acreditarse por cualquiera de los medios de prueba legalmente admisibles.

7. Deberes en materia de convivencia laboral

Todos los Trabajadores deberán:

- a) Tratar con respeto, cortesía y consideración a sus superiores, compañeros, contratistas, proveedores, visitantes y demás personas con las que interactúen en desarrollo de sus funciones.
- b) Cumplir el Reglamento Interno de Trabajo, el presente Manual, el Reglamento de Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y las políticas internas aplicables.
- c) Abstenerse de realizar conductas de acoso laboral, acoso sexual en el contexto laboral, discriminación, violencia, hostigamiento, retaliación, intimidación o trato contrario a la dignidad humana.
- d) Reportar oportunamente situaciones que puedan afectar la convivencia laboral, la seguridad, la salud mental, la integridad de las personas o el ambiente de trabajo.
- e) Formular observaciones, reclamos, desacuerdos o solicitudes de manera respetuosa, fundada y por los canales definidos por la Compañía.
- f) Participar en actividades de capacitación, sensibilización, bienestar, prevención del acoso laboral, convivencia, comunicación asertiva, SG-SST o riesgo psicosocial convocadas por la Compañía.
- g) Contribuir a la solución temprana de diferencias y al cumplimiento de los compromisos de convivencia que llegaren a adoptarse.
- h) Guardar confidencialidad sobre la información sensible o reservada conocida en el marco de situaciones de convivencia laboral.

8. Pautas de comportamiento esperadas

Para fortalecer la convivencia laboral, los Trabajadores deberán observar, entre otras, las siguientes pautas:

- a) Utilizar lenguaje respetuoso, profesional y adecuado en las comunicaciones verbales, escritas, digitales o presenciales.
- b) Escuchar de manera activa y respetuosa a los demás, incluso en situaciones de desacuerdo.

	ELECTRIBUS BOGOTÁ FONTIBÓN II S.A.S.	EBF-DE-MA-01
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Versión: 001
		Fecha: 21/07/2026
		Página 7 de 12

- c) Resolver diferencias mediante el diálogo, la buena fe, la comunicación clara y los canales definidos por la Compañía.
- d) Evitar comentarios, burlas, rumores, señalamientos, expresiones humillantes o conductas que puedan afectar la dignidad, honra o buen nombre de otros.
- e) Respetar la diversidad de opiniones, creencias, condiciones personales, formas de expresión, origen, identidad, género, orientación sexual, edad, condición de salud o discapacidad.
- f) Cumplir las instrucciones laborales legítimas impartidas por la Compañía y sus representantes, dentro del marco del respeto y la dignidad.
- g) Cuidar las instalaciones, equipos, herramientas, documentos, información y recursos de la Compañía.
- h) Mantener una actitud colaborativa, responsable y orientada al cumplimiento de los objetivos comunes.
- i) Evitar el uso de medios corporativos o espacios laborales para difundir contenidos ofensivos, discriminatorios, intimidantes, hostiles o ajenos al respeto debido en el entorno laboral.
- j) Acudir oportunamente a los canales internos cuando se presenten conflictos, tensiones o situaciones que puedan afectar el ambiente laboral.

9. Conductas contrarias a la convivencia laboral

Son contrarias al presente Manual, entre otras, las siguientes conductas:

- a) Agresiones verbales, físicas, digitales, simbólicas o gestuales.
- b) Humillaciones, burlas, rumores, descalificaciones, ridiculizaciones o comentarios hostiles.
- c) Abuso de autoridad, trato intimidante o utilización indebida de la posición jerárquica.
- d) Exclusión deliberada, aislamiento injustificado o bloqueo de la participación laboral.
- e) Conductas discriminatorias por razones de género, raza, origen, religión, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, condición de salud, opinión, situación social o cualquier otro criterio prohibido.
- f) Amenazas, intimidaciones, represalias o retaliaciones.
- g) Obstaculización injustificada del trabajo de otros, ocultamiento de información necesaria o negativa arbitraria a colaborar.

	ELECTRIBUS BOGOTÁ FONTIBÓN II S.A.S.		EBF-DE-MA-01
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL		Versión: 001
			Fecha: 21/07/2026
			Página 8 de 12

- h) Uso de comunicaciones físicas, digitales o verbales con contenido ofensivo, hostil, humillante, injurioso, intimidante o discriminatorio.
- i) Incumplimiento de compromisos de convivencia, recomendaciones preventivas o pautas de respeto adoptadas por la Compañía o por el Comité de Convivencia Laboral.
- j) Incumplimiento de políticas internas relacionadas con convivencia laboral, derechos humanos, diversidad, equidad, inclusión, SG-SST, prevención del acoso laboral, prevención del acoso sexual en el contexto laboral o trato digno.

Cuando una conducta contraria a la convivencia laboral configure una falta disciplinaria, una falta grave o una justa causa conforme al Reglamento Interno de Trabajo, la Compañía podrá activar el procedimiento correspondiente, garantizando el debido proceso y las demás garantías aplicables.

10. Relación con el acoso laboral

El acoso laboral se entenderá conforme a la definición, modalidades y conductas previstas en la Ley 1010 de 2006, el Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento de Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

El Comité de Convivencia Laboral es la instancia preventiva, orientadora, confidencial y conciliatoria encargada de gestionar las quejas por presunto acoso laboral o situaciones de convivencia laboral susceptibles de intervención preventiva.

El Comité no declara la existencia de acoso laboral con efectos sancionatorios, no impone sanciones disciplinarias y no sustituye las acciones administrativas, judiciales, constitucionales o laborales que correspondan al Trabajador, a la Compañía o a las autoridades competentes.

Las quejas por presunto acoso laboral podrán presentarse ante cualquiera de los miembros del Comité de Convivencia Laboral o mediante el correo electrónico cocola@electribus.co, conforme al Reglamento Interno de Trabajo y al Reglamento de Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

11. Relación con el acoso sexual en el contexto laboral

El acoso sexual en el contexto laboral se tramitará conforme a la Ley 2365 de 2024, el Reglamento Interno de Trabajo, la Política de Prevención del Acoso Sexual en el Contexto Laboral UDE-PO-10, o aquella que la modifique, sustituya o actualice, y los demás protocolos internos aplicables.

El Comité de Convivencia Laboral no será competente para conocer ni tramitar quejas por presunto acoso sexual en el contexto laboral, dado que estas conductas no serán gestionadas mediante mecanismos conciliatorios del Comité.

Las quejas o denuncias por presunto acoso sexual en el contexto laboral deberán presentarse a través de los canales definidos en la Política de Prevención del Acoso Sexual en el Contexto Laboral, incluyendo la Línea Ética

	ELECTRIBUS BOGOTÁ FONTIBÓN II S.A.S.		EBF-DE-MA-01
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL		Versión: 001
			Fecha: 21/07/2026
			Página 9 de 12

mediante el correo electrónico denuncia@electribus.co, o los demás canales físicos, electrónicos o verbales que establezca la Compañía.

Cuando una situación involucre hechos que puedan configurar simultáneamente acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia, faltas disciplinarias u otras conductas, la Compañía determinará la ruta aplicable o la coordinación entre rutas, garantizando confidencialidad, protección de las partes, debido proceso, no revictimización y cumplimiento de la normativa vigente.

12. Mecanismos de prevención y promoción de la convivencia

La Compañía podrá implementar, conforme a su realidad, tamaño, estructura y necesidades, mecanismos de prevención y promoción de la convivencia laboral tales como:

- a) Divulgación del Reglamento Interno de Trabajo, el presente Manual, el Reglamento de Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y las políticas internas relacionadas.
- b) Actividades de sensibilización o capacitación sobre convivencia laboral, comunicación asertiva, resolución de conflictos, buen trato, prevención del acoso laboral, diversidad, equidad, inclusión, derechos humanos, no discriminación, salud mental y riesgo psicosocial.
- c) Espacios de diálogo, participación o retroalimentación orientados a fortalecer la comunicación y el ambiente laboral.
- d) Revisión o seguimiento al clima laboral, cuando resulte pertinente.
- e) Actividades de bienestar, integración, reconocimiento o fortalecimiento de valores organizacionales.
- f) Articulación con el SG-SST, la ARL, Dirección Administrativa o la alta dirección para el desarrollo de acciones preventivas asociadas a riesgo psicosocial, salud mental o convivencia laboral.
- g) Seguimiento a las recomendaciones, compromisos de convivencia y acciones preventivas o correctivas derivadas del trámite adelantado por el Comité de Convivencia Laboral.

13. Mecanismos de atención y resolución de conflictos

Las situaciones que afecten la convivencia laboral podrán ser atendidas, según su naturaleza, por el jefe inmediato, la Dirección Administrativa, la Gerencia General, el Comité de Convivencia Laboral o la instancia interna que corresponda conforme al Reglamento Interno de Trabajo y las políticas aplicables.

Cuando se trate de una queja por presunto acoso laboral o de una situación de convivencia laboral susceptible de intervención preventiva, se aplicará el procedimiento previsto en el Reglamento de Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

	ELECTRIBUS BOGOTÁ FONTIBÓN II S.A.S.	EBF-DE-MA-01
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL	Versión: 001
		Fecha: 21/07/2026
		Página 10 de 12

Dicho procedimiento tendrá carácter preventivo, confidencial, conciliatorio y efectivo, y se desarrollará, como mínimo, mediante las siguientes etapas:

- a) Recepción y registro de la queja.
- b) Verificación preliminar y orientación.
- c) Escucha individual y confidencial de las partes.
- d) Análisis y gestión conciliatoria.
- e) Acta, compromisos, seguimiento y cierre.

El procedimiento preventivo no podrá extenderse por un período superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal, conforme al Reglamento de Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

El trámite interno no impide ni limita el derecho del Trabajador de acudir ante el Inspector de Trabajo, el Ministerio del Trabajo, las autoridades judiciales o demás instancias competentes.

14. Comité de Convivencia Laboral

La Compañía contará con un Comité de Convivencia Laboral como medida preventiva frente al acoso laboral y los riesgos psicosociales asociados.

Para la realidad organizacional actual de la Compañía, mientras cuente con menos de cinco (5) Trabajadores, el Comité estará integrado por un (1) representante de la Compañía y un (1) representante de los Trabajadores, sin suplentes.

En caso de que el número de Trabajadores de la Compañía varíe y ello implique una modificación en la composición del Comité conforme a la normativa vigente, la Compañía realizará los ajustes que correspondan en los términos previstos por la ley.

El Comité funcionará conforme a la normativa vigente, el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y los demás documentos internos aplicables.

15. Bienestar, salud mental y apoyo psicosocial

La Compañía podrá desarrollar o articular acciones de bienestar, orientación, sensibilización, capacitación o acompañamiento dirigidas a fortalecer la convivencia laboral, la salud mental y la prevención de riesgos psicosociales, conforme a su realidad, tamaño, estructura y necesidades.

	ELECTRIBUS BOGOTÁ FONTIBÓN II S.A.S.		EBF-DE-MA-01
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL		Versión: 001
			Fecha: 21/07/2026
			Página 11 de 12

Cuando resulte necesario, la Compañía podrá articular el acompañamiento de la ARL, EPS u otras instancias competentes para orientación en salud mental, primeros auxilios psicológicos, rutas de atención, intervención preventiva o apoyo psicosocial, conforme a la normativa vigente y al alcance de dichas entidades.

Las medidas de apoyo, orientación o acompañamiento no implicarán prejuizgamiento sobre los hechos reportados ni sustituirán los procedimientos internos o legales aplicables.

16. Confidencialidad y protección de datos personales

La información conocida en el marco de reportes, quejas, actuaciones de convivencia laboral, trámites ante el Comité o situaciones sensibles deberá manejarse con estricta confidencialidad, reserva, acceso restringido y respeto por la intimidad de las personas involucradas.

El tratamiento de datos personales se realizará conforme a la Ley 1581 de 2012, la Política de Tratamiento de Datos Personales de la Compañía, el Reglamento Interno de Trabajo y demás normas aplicables.

Los Trabajadores, integrantes del Comité, líderes, jefes o personas que participen o tengan conocimiento de actuaciones relacionadas con convivencia laboral deberán abstenerse de divulgar información, documentos, soportes, hechos o datos personales conocidos con ocasión de dichos trámites, salvo autorización legal, requerimiento de autoridad competente o necesidad legítima derivada del procedimiento aplicable.

17. No retaliación

La Compañía prohíbe cualquier acto de represalia, retaliación, intimidación, amenaza, discriminación, revictimización o afectación contra quien presente una queja, reporte o solicitud relacionada con convivencia laboral, presunto acoso laboral, presunto acoso sexual en el contexto laboral, discriminación, violencia o cualquier situación que afecte la dignidad o derechos de las personas.

La misma protección aplicará a quienes sirvan como testigos, aporten información, participen en actuaciones internas o acudan ante autoridades competentes.

18. Consecuencias por incumplimiento

El incumplimiento de las disposiciones del presente Manual, del Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento de Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral o de las políticas internas aplicables podrá dar lugar a medidas preventivas, correctivas, pedagógicas, disciplinarias, laborales o contractuales, según corresponda.

Cuando los hechos puedan constituir falta disciplinaria, falta grave o justa causa, la Compañía podrá activar el procedimiento previsto en el Reglamento Interno de Trabajo, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa, la contradicción, la proporcionalidad y las demás garantías aplicables.

La terminación del contrato de trabajo con justa causa no constituye sanción disciplinaria, sino una forma de terminación unilateral del contrato cuando se configure una justa causa legal, contractual o reglamentaria suficiente.

	ELECTRIBUS BOGOTÁ FONTIBÓN II S.A.S.		EBF-DE-MA-01
	MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL		Versión: 001
			Fecha: 21/07/2026
			Página 12 de 12

19. Divulgación, seguimiento y actualización

La Compañía divulgará el presente Manual a los Trabajadores y, cuando corresponda, a los aprendices vinculados a la Compañía, a través de los medios electrónicos o digitales que disponga para sus comunicaciones internas. El Manual estará disponible para consulta por los medios internos definidos por la Compañía.

La Compañía podrá revisar y actualizar el presente Manual cuando se presenten cambios normativos, modificaciones al Reglamento Interno de Trabajo, ajustes al Reglamento de Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, cambios en la estructura de la Compañía o necesidades de mejora identificadas por la Compañía, el Comité, el SG-SST, la Dirección Administrativa o la ARL.

20. Vigencia

El presente Manual rige a partir de su publicación o divulgación por parte de la Compañía y permanecerá vigente mientras no sea modificado, sustituido o derogado por una versión posterior.

El presente Reglamento de Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral se aprueba en la ciudad de Bogotá D.C., a los 21 días del mes de julio de 2026.

GREGORIO SOTO ALANDETE
Representante Legal
Electribus Bogotá Fontibón II S.A.S.

PUBLÍQUESE, DIVÚLGUESE Y CÚMPLASE