

Nicole Jazmín Enríquez-Guanga; Oswaldo Liber Andrade-Salazar

[DOI 10.35381/cm.v11i2.1701](https://doi.org/10.35381/cm.v11i2.1701)

Eficacia del acuerdo Ministerial MDT-2020-244 frente al derecho de tutela efectiva

Effectiveness of the Ministerial Agreement MDT-2020-244 in relation to the right to effective tutelage

Nicole Jazmín Enríquez-Guanga
ds.nicolejeg50@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo, Santo Domingo de los
Tsáchilas
Ecuador
<https://orcid.org/0009-0009-6463-0830>

Oswaldo Liber Andrade-Salazar
us.oswaldoandrade@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo, Santo Domingo de los
Tsáchilas
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0001-6099-1596>

Recibido: 20 de abril 2025
Revisado: 25 de mayo 2025
Aprobado: 15 de julio 2025
Publicado: 01 de agosto 2025

Nicole Jazmín Enríquez-Guanga; Oswaldo Liber Andrade-Salazar

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue analizar la eficacia del acuerdo Ministerial MDT-2020-244 frente al derecho de tutela efectiva. La modalidad aplicada al estudio fue cualitativa. Apoyándose en la técnica de recolección de datos documental, manejando la recolección y análisis de una tipología documental-bibliográfica, mediante la cual se procedió a revisar las leyes, boletines oficiales y artículos científicos. La técnica aplicada que se utilizó la entrevista, que se aplicó a Inspectores del Trabajo de Santo Domingo de los Tsáchilas, a Jueces de lo Civil del Cantón Santo Domingo de los Tsáchilas. Se concluye que, es importante concluir nombrando a la Constitución de la República del Ecuador, que se caracteriza por ser garantista de derechos de protección para sus ciudadanos, creando acciones afirmativas para evitar que se vulneren los derechos constitucionales, acciones afirmativas que deben complementarse con el derecho de tutela efectiva.

Descriptores: Aplicación de la ley; justicia; trabajo. (Tesauro UNESCO)

ABSTRACT

The general objective of the research was to analyze the effectiveness of the Ministerial Agreement MDT-2020-244 with respect to the right to effective protection. The modality applied to the study was qualitative. It relied on the technique of documentary data collection, handling the collection and analysis of a documentary-bibliographic typology, through which we proceeded to review laws, official bulletins and scientific articles. The applied technique used was the interview, which was applied to Labor Inspectors of Santo Domingo de los Tsáchilas, to Civil Judges of the Canton Santo Domingo de los Tsáchilas. It is important to conclude by mentioning the Constitution of the Republic of Ecuador, which is characterized by being a guarantor of protection rights for its citizens, creating affirmative actions to prevent constitutional rights from being violated, affirmative actions that must be complemented with the right to effective protection.

Descriptors: Law enforcement; justice; labor. (UNESCO Thesaurus)

Nicole Jazmín Enríquez-Guanga; Oswaldo Liber Andrade-Salazar

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral es una institución que se incorporó en varios sistemas jurídicos, al ser atentatorio contra la dignidad humana e integridad de las personas, en sus distintas dimensiones como física, psicológica, sexual o moral, que ha sido conducente a que la comunidad internacional y las legislaciones locales, planteen regulaciones y readaptaciones normativas; el presente trabajo denota la importancia de la correcta aplicación del Derecho Laboral, cuyo objetivo general es el determinar la eficaz aplicación del acuerdo ministerial MDT-2020-244 (República del Ecuador Ministerio del Trabajo, 2020). frente al derecho de tutela efectiva, para que exista la eficaz aplicación del acuerdo ministerial, debe ir de la mano con el derecho de tutela efectiva que se basa en la administración de justicia administrativa, que según la Constitución de Montecristi (2008), tiene una importancia particular en la configuración del Estado Ecuatoriano, por ser la última garante de los derechos de las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos del Ecuador.

En tal sentido, el acuerdo Ministerial MDT-2020-244 fue creado con la finalidad de proteger y precautelar el debido proceso de los casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo, y expedir el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; la implementación del protocolo permite que las mujeres se puedan desempeñar en un ambiente laboral seguro. Esta cartera garantizará la atención oportuna en los casos de discriminación, acoso laboral y la violencia contra la mujer. (República del Ecuador Ministerio del Trabajo, 2020).

Al respecto, el convenio 190 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), ratificado en Ecuador el 19 de mayo del 2021 convirtiéndose en el sexto país a nivel mundial, y el tercero en América Latina, en ratificar el convenio que habla acerca de la violencia y el acoso, reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre

Nicole Jazmín Enríquez-Guanga; Oswaldo Liber Andrade-Salazar

de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Por consiguiente, la Constitución de la República del Ecuador (2008), en el Artículo 11 numeral 9 inciso tercero, dispone que el Estado será responsable de la inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso que en conjunto con el Artículo 76 numeral 1 de la Carta Magna, instituye que, en donde se hagan presentes derechos y obligaciones se debe asegurar el debido proceso, siendo que por parte de toda autoridad administrativa tienen el deber de hacer cumplir las normas y derechos de las partes.

Por lo tanto, la aplicación eficaz del acuerdo ministerial MDT-2020-244 debe ser conforme a derecho, las autoridades administrativas deben garantizar los principios y reglas del debido proceso por parte de los Jueces de lo Civil e Inspectores del trabajo que son los obligados a garantizar y hacer efectivo este protocolo de protección, y todos los tipos de violencia y discriminación realizada en el ámbito laboral.

Por ejemplo, en Perú, la normativa vigente en el Perú, es aún incipiente para una adecuada protección del trabajador que sufre de este tipo de acoso, por cuanto no existe una normativa específica y adecuada al respecto, además de no contar con una vasta doctrina ni jurisprudencia nacional, sin embargo, se toma como punto de referencia las experiencias legislativas de los otros países. (Cortes, 2021)

En Ecuador, el Ministerio del Trabajo cuenta con Departamentos de Riesgos del Trabajo a nivel nacional, en veinticuatro provincias del país, y por supuesto existe un departamento de Riesgos del Trabajo en la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, a través de coordinaciones o unidades provinciales del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, que se encargan de brindar el servicio y atender a todos los afiliados. (IESS, 2020). Conforme el texto anterior, Riesgos del Trabajo es un departamento conformado por servidores profesionales médicos, en general todo el

Nicole Jazmín Enríquez-Guanga; Oswaldo Liber Andrade-Salazar

equipo técnico para evaluaciones tanto físicas como psicológicas de enfermedades profesionales u ocupacionales, accidentes de trabajo y de la capacidad de ejercer una profesión u ocupación; equipo médico y técnico que al momento de llegar una denuncia por accidente laboral, le corresponde resolver al Inspector del Trabajo conforme al criterio formado por el departamento de Riesgos del Trabajo; acorde a la investigación desarrollada, no se realiza atención ni evaluación a los casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

Por ello, la aplicación eficaz y efectiva de los derechos y normas establecidos en la Carta Magna del Ecuador, se deben cumplir a cabalidad con tutela efectiva, para la protección y seguridad de las y los trabajadores que han sufrido discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, estableciendo mecanismos y normas que fomenten la seguridad y la aplicación efectiva de la justicia administrativa en cumplimiento al protocolo que regula y controla el acatamiento de las obligaciones laborales mediante la ejecución de procesos eficaces, eficientes, transparentes y democráticos; los derechos de los trabajadores no se pueden desconocer o desmejorar, pero si se puede cumplir por parte de las autoridades administrativas de justicia, con la aplicación efectiva de los derechos y su reconocimiento, crear acuerdos ministeriales que conlleven a erradicar este problema en los espacios de trabajo.

Se plantea como objetivo general de la investigación analizar la eficacia del acuerdo Ministerial MDT-2020-244 frente al derecho de tutela efectiva.

MÉTODO

La modalidad aplicada al estudio es cualitativa. Conforme sostiene Molina (2019), el diseño cualitativo permite comprender fenómenos sociales y las personas implicadas en este, situación que se ha pretendido con el desarrollo de esta investigación. Apoyándose en la técnica de recolección de datos documental, manejando la

Nicole Jazmín Enríquez-Guanga; Oswaldo Liber Andrade-Salazar

recolección y análisis de una tipología documental-bibliográfica (Hernández Sampieri et al., 2014), mediante la cual se ha procedido a revisar las leyes, boletines oficiales y artículos científicos. La técnica que se utiliza es la entrevista, que se aplica a Inspectores del Trabajo de Santo Domingo de los Tsáchilas, a Jueces de lo Civil del Cantón Santo Domingo de los Tsáchilas, para que con su criterio de expertos en el ámbito laboral aporten con información acerca de lo esencial que es, que la Inspectoría del Trabajo cuente con equipo técnico multidisciplinario para evaluar y resolver los casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de las entrevistas realizadas a las diferentes autoridades administrativas del derecho laboral entre ellas, los Jueces de lo Civil e Inspectores del Trabajo del Cantón Santo Domingo.

Pregunta N° 1 ¿En el acuerdo ministerial MDT-2020-244 se expidió el Protocolo de Prevención y Atención de los Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo, considera Usted importante este instrumento?

Jueces de lo Civil del Cantón Santo Domingo

Respuesta: Los Jueces de lo Civil del Cantón Santo Domingo indican que el acuerdo ministerial MDT-2020-244, es totalmente importante, ya que si bien es cierto pueden existir normas en el Código de Trabajo, que de alguna manera busquen proteger y prevenir el acoso laboral en términos generales, y para que estas normas generales puedan ser puestas en aplicación es necesario que sean instrumentadas a través de reglamentos, acuerdos ministeriales y como consecuencia se conozca, cual es el

Nicole Jazmín Enríquez-Guanga; Oswaldo Liber Andrade-Salazar

camino a seguir cuando se presenten este tipo hechos, que van en desmedro de los derechos laborales en términos generales en especial de las mujeres.

Inspectores del Trabajo del Cantón Santo Domingo

Respuesta: Los inspectores del trabajo del Cantón de Santo Domingo, indican que si consideran importante el acuerdo ministerial MDT-2020-244, y para ellos tiene un alcance mayor que se refiere a cómo debe actuar una persona que se considera víctima de acoso o discriminación tanto en el sector público como privado, básicamente ese es el estudio y lo consideran importante ya que es una guía para las personas que están siendo víctimas, para que sepan qué camino seguir, y acudir a las instancias correspondientes.

Pregunta N° 2 ¿Cree Usted que es importante implementar un departamento de profesionales técnicos para evaluar a las víctimas de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo?

Jueces de lo Civil del Cantón Santo Domingo

Respuesta: Los Jueces de lo Civil del Cantón Santo Domingo expresaron su aprobación, tomando en cuenta que los derechos laborales son progresivos y no regresivos y es el Estado a partir de los diferentes ministerios, en este caso el ministerio del trabajo que debería implementar una oficina o departamento técnico, dentro de cada una de las Inspectorías del Trabajo para lograr los objetivos de resolver con valoraciones físicas y psicológicas hechas por profesionales, por lo tanto están de acuerdo en que el Estado creé un órgano adscrito en la misma Inspectoría del Trabajo que vele por los derechos de las mujeres, en este caso un correcto proceso administrativo.

Nicole Jazmín Enríquez-Guanga; Oswaldo Liber Andrade-Salazar

Inspectores del Trabajo del Cantón Santo Domingo

Respuesta: Los Inspectores del Trabajo del Cantón Santo Domingo, están de acuerdo en expresar que debería existir un departamento de profesionales técnicos, ya que se violenta el derecho gratuito a la justicia, indicando a las víctimas que deben acudir si ellas o ellos así lo desean a citas con psicólogos de forma previa, costando alrededor de \$400 cada valoración para poder obtener la prueba que presentarán en su denuncia; pero realmente consideran que al no poder determinar la existencia de un acoso, discriminación o violencia dentro de su lugar de trabajo por falta de pruebas, este tipo de procesos los terminan archivando.

Pregunta N° 3 ¿Considera usted que los casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, afectan tanto física y psicológicamente a las víctimas?

Jueces de lo Civil del Cantón Santo Domingo

Respuesta: Conforme a la pregunta planteada los Jueces de lo Civil del Cantón Santo Domingo son congruentes al indicar que existen disposiciones constitucionales que permiten desarrollar las actividades laborales en un ambiente ecológicamente figurado, sano, donde las personas puedan realizar su trabajo de la mejor forma, pero al existir un ambiente donde existe el acoso, discriminación, y/o violencia, las actividades laborales no se ejecutan de manera eficiente, y esto repercute tanto en la trabajadora como en su entorno familiar, afectando de manera psicológica a las víctimas, o se generen situaciones que van más allá de simples discusiones con su patrono que ya conlleven agresiones físicas, afectando así de forma corporal a las víctimas.

Inspectores del Trabajo del Cantón Santo Domingo

Respuesta: Los Inspectores del Trabajo del Cantón Santo Domingo concluyen que, el

Nicole Jazmín Enríquez-Guanga; Oswaldo Liber Andrade-Salazar

caso de que en el espacio o entorno laboral se produzcan situaciones que se puedan enmarcar dentro del acoso, discriminación o violencia, indudablemente afectan, ya que ese el objetivo de que exista el instrumento del acuerdo ministerial MDT-2020-244, ya que al existir este tipo de situaciones la primera parte que se ve afectada es la parte psicológica y al momento en que esto sucede nuestro rendimiento como trabajadores baja y por lo tanto el clima laboral negativo en el que nos encontramos no solo va a afectar la salud psicológica sino también la salud física; esto es lo que se intenta precautelar con la creación del acuerdo ministerial, que el ámbito laboral o el medio donde se trabaja, sea el adecuado.

Pregunta N° 4 ¿En base a qué criterios o pruebas resuelve las denuncias por discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo?

Jueces de lo Civil del Cantón Santo Domingo

Respuesta: Los Jueces de lo civil del Cantón Santo Domingo, resuelven las denuncias por discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, indicando que independientemente del acuerdo ministerial que contiene el protocolo que hay que instrumentar, estas denuncias están catalogadas como causal de visto bueno, y frente a esta situación los Jueces de los Civil realizan el debido proceso a fin de que con los medios probatorios con los que cuente la víctima se pueda demostrar, es decir, todos los medios de prueba establecidos por el COGEP, para demostrar los hechos.

Inspectores del Trabajo del Cantón Santo Domingo

Respuesta: Los Inspectores del Trabajo expresan que tiene como norma supletoria el Código Orgánico General de Procesos, por lo tanto ellos pueden recibir todas las

Nicole Jazmín Enríquez-Guanga; Oswaldo Liber Andrade-Salazar

pruebas que se establecen en la normativa, pero realmente el acoso, discriminación y/o violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, si no existen todas las pruebas necesarias, es difícil de probarlo, ya que consideran que hay que ser honestos indicando que no se puede probar la mayoría de los casos por falta de pruebas para determinar la existencia del hecho alegado, expresando que ellos al visitar el entorno laboral, los compañeros de trabajo tienen temor a perder su empleo por lo tanto, ante esa situación no pueden comprobar el hecho.

Pregunta N° 5 El derecho de tutela efectiva, es el acceso gratuito a la justicia, con atención a los derechos e intereses de cada ciudadano, aplicando las normas y principios constitucionales, evitando así que queden en indefensión; ¿Está Usted de acuerdo?

Jueces de lo Civil del Cantón Santo Domingo

Respuesta: Los Jueces de lo Civil del Cantón Santo Domingo están de acuerdo con la pregunta planteada ya que consideran que los todos los Jueces y las demás autoridades administrativas deben partir desde el Artículo 1 de la Constitución del Ecuador, que establece que, vivimos en un Estado constitucional de derechos y justicia, y el más alto deber del Estado Ecuatoriano es el respetar y garantizar los derechos constitucionales de sus ciudadanos; expresan también que el Estado es quien a través de sus diferentes funciones garantice los derechos de la mujer, que al realizar su actividad laboral este siendo discriminada, acosada y/o violentada dentro de su lugar de trabajo.

Inspectores del Trabajo del Cantón Santo Domingo

Respuesta: Los Inspectores del Trabajo del Cantón Santo Domingo están de acuerdo con la pregunta planteada, ya que ellos como Inspectores del Trabajo su deber es

Nicole Jazmín Enríquez-Guanga; Oswaldo Liber Andrade-Salazar

permitir que todos, es decir tanto la persona que es denunciada como la víctima tienen el derecho de acudir a la Inspectoría del Trabajo presentado las pruebas necesarias en este caso determinado y también en los demás procedimientos que resuelve la Inspectoría del Trabajo, en el caso del acoso, discriminación y/o violencia es un proceso de investigación, en donde ambas partes son tratadas en igualdad de condiciones para poder probar los hechos que alegan.

Pregunta N° 6 Para la aplicación del acuerdo Ministerial MDT-2020-244 ¿Es importante que, en función del derecho de tutela efectiva, las autoridades del Ministerio del Trabajo cuenten con un equipo multidisciplinario?

Jueces de lo Civil del Cantón Santo Domingo

Respuesta: Los Jueces de lo Civil del Cantón Santo Domingo mencionan estar de acuerdo con la implementación de un equipo multidisciplinario, ya que se entiende que en este caso particular se halla que el equipo multidisciplinario no solamente es el contar con un Inspector del Trabajo, sino también contar con el apoyo de un psicólogo industrial que determine que ha existido un acoso, discriminación y/o violencia contra la mujer en los espacios donde se desarrollan sus actividades laborales, porque al existir este equipo multidisciplinario, no solamente se determina la existencia del hecho alegado, sino que también, se convierte en un apoyo para quienes han sido acosados laboralmente.

Inspectores del Trabajo del Cantón Santo Domingo

Respuesta: Los Inspectores del Trabajo del Canto Santo Domingo son específicos en indicar que, no cuentan con un equipo multidisciplinario en el Cantón de Santo Domingo, para hacer efectivo lo que se establece en el acuerdo ministerial, expresando que todo el procedimiento a seguir en atención a los casos de acoso, discriminación y/o

Nicole Jazmín Enríquez-Guanga; Oswaldo Liber Andrade-Salazar

violencia contra la mujer en los espacios de trabajo lo hace el Inspector del Trabajo; en el caso en el que se encontrare suficientes pruebas para comprobar un acoso, discriminación y/o violencia contra la mujer, se elabora un informe que se eleva a conocimiento del Director Regional de la Inspección del Trabajo, quien analiza y toma la decisión de sancionar o no a quien ha sido acusado.

DISCUSIÓN

El Acuerdo Ministerial MDT-2020-244, es un instrumento importante, puesto que existen normas que buscan proteger y prevenir el acoso, discriminación y/o toda forma de violencia, las cuales es necesario que sean instrumentadas y de obligatorio cumplimiento en base a la creación de reglamentos y acuerdos ministeriales, la importancia de instrumentar el acuerdo ministerial MDT-2020-244, para atender a las y los trabajadores vulnerados en los espacios de trabajo, de forma que acudan a las instancias correspondientes, y aplicar todas las pruebas establecidas en el Código Orgánico General de Procesos(2015).

Es importante partir de que los derechos laborales son progresivos y no regresivos, es entonces que el Estado es quien debe implementar los departamentos de profesionales técnicos para lograr los objetivos enmarcados en el acuerdo ministerial MDT-2020-244, la demora en el proceso del trámite, el miedo al despido, el desconocimiento entre otras son las causas por las que las que muchos trabajadores no presentan sus denuncias, ya que no existe algún tipo de protección y como lo indican los resultados, al no tener suficientes pruebas, simplemente se archivan, por lo que prefieren no acudir a las instancias correspondientes.

En tal sentido, la idea de que la tutela judicial efectiva es un pilar del Estado de Derecho y una garantía indispensable para la protección de otros derechos fundamentales.

Nicole Jazmín Enríquez-Guanga; Oswaldo Liber Andrade-Salazar

(Marcheco Acuña, 2020).

Para finalizar, las autoridades administrativas entrevistadas, dicen resolver los casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo conforme los medios de prueba establecidos en el Código Orgánico General de Procesos, encontrándolos en los Artículos 174 Prueba Testimonial, 193 Prueba Documental, 221 Prueba Pericial, y 228 Inspección Judicial; pero también surge el inconveniente, de no poder acceder o que se le faciliten a los actores todos los medios de prueba que establece el mismo cuerpo legal, puesto que como lo indican los Jueces de lo Civil y los Inspectores del Trabajo, que al no poder obtener pruebas suficientes para determinar un acoso, discriminación y/o violencia, estos procesos se terminan archivando.

CONCLUSIÓN

Es importante concluir nombrando a la Constitución de la República del Ecuador, que se caracteriza por ser garantista de derechos de protección para sus ciudadanos, creando acciones afirmativas para evitar que se vulneren los derechos constitucionales, acciones afirmativas que deben complementarse con el derecho de tutela efectiva, desarrollándose normas de obligatorio cumplimiento y aplicación, partiendo del Artículo uno de la Carta Magna que señala que el “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia”.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, en el desarrollo de la investigación.

Nicole Jazmín Enríquez-Guanga; Oswaldo Liber Andrade-Salazar

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador, (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. <https://n9.cl/sia>
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2015) Código orgánico general de procesos. 2 - Suplemento - Registro Oficial N° 506 - viernes 22 de mayo de 2015. Recuperado de: <https://n9.cl/z8haz>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. (Quinta Edición ed.). México: McGraw-Hill.
- IESS. (2020). Riesgos del Trabajo. <https://n9.cl/85efx>
- Marcheco Acuña., B. (2020). La dimensión constitucional y convencional del derecho a la tutela judicial efectiva (no penal) desde la perspectiva jurisprudencial europea y americana. *Estudios constitucionales*, 18(1), 91-142. <https://acortar.link/zEkeH9>
- Ministerio del Trabajo. (2021). Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo. <https://n9.cl/p4m44>
- Molina, M. (2020). Hay otros mundos, pero están en este. Investigación cualitativa. *Revista Electrónica AnestesiaR*, 11(6),2. <https://doi.org/10.30445/rear.v11i6.780>
- Organización Internacional del Trabajo (2019). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso. <https://n9.cl/vdm0b>
- Organización Internacional del Trabajo (2021). Ecuador comprometido a eliminar la violencia y el acoso en mundo del trabajo. <https://n9.cl/xph4u>
- República del Ecuador Ministerio del Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020 –244. <https://n9.cl/rmfz8d>