

**ACCION DE INCONSTITUCIONALIDAD
PROMOVIDA POR LA LCDA. EVELYN L.
RODRÍGUEZ CONTRA EL DECRETO DE
PERSONAL NO. 182 DE 6 DE NOVIEMBRE
DE 2009 FIRMADO POR EL SR.
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
RICARDO MARTINELLI BERROCAL Y
LA SRA. MINISTRA DE TRABAJO ALMA
CORTES. PONENTE. JERÓNIMO MEJÍA
E. PANAMÁ, VEINTIOCHO (28) DE
MAYO DE DOS MIL CATORCE (2014).**

Tribunal: Corte Suprema de Justicia, Panamá

Sala: Pleno

Ponente: Jerónimo Mejía E.

Fecha: lunes, 28 de julio de 2014

Materia: Inconstitucionalidad

Acción de inconstitucionalidad

Expediente: 239-10

VISTOS

Conoce el Pleno de la Corte Suprema de Justicia la demanda de inconstitucionalidad presentada por la licenciada EVELYN RODRÍGUEZ SILVERA, en su propio nombre y representación, contra el Decreto de Personal N° 182 de 6 de noviembre de 2009, suscrito por el PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA y la MINISTRA DE TRABAJO. El referido Decreto, declara cesante a la recurrente del cargo de DIRECTORA REGIONAL del MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL, con fundamento en el artículo 629, numeral 18 del Código Administrativo.

II

EL DECRETO DEMANDADO COMO INCONSTITUCIONAL

El referido Decreto de Personal N° 182 de 6 de noviembre de 2009, a la letra expresa:

REPUBLICA DE PANAMA

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

DECRETO DE PERSONAL N° 182(Del 6 de nov. de 2009)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

En uso de sus facultades legales,

DECRETA:

Artículo 1: Declarar cesante a EVELYN LYNETH RODRÍGUEZ SILVERA, con cédula de identidad personal N°. 4-706-676, seguro social N°. 4-706-676 del cargo de DIRECTOR REGIONAL, planilla 1, Empleado 3435, salario mensual de B/.1,100.00, partida 0.13.0.001.04.04.001, MAS B/.100.00 DE GASTOS DE REPRESENTACIÓN, partida 0.13.0.1.001.04.04.030.

PARÁGRAFO: Este decreto empezará a regir a partir de su notificación.

FUNDAMENTO LEGAL: Artículo 629, numeral 18 del Código Administrativo.

Se le notifica al funcionario que contra el presente Decreto, cabe recurso de reconsideración, el cual puede interponer en el término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en la ciudad de Panamá, a los 6 días del mes de nov. de 2009.

RICARDO MARTINELLI BERROCAL

Presidente de la República

ALMA LORENA CORTES A.

Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral "

III

LAS DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES QUE SE ESTIMAN

INFRINGIDAS Y EL CONCEPTO DE LA INFRACCION

La demandante solicita que se declare la inconstitucionalidad del Decreto de Personal N° 182 de 6 de noviembre de 2009 que, en virtud de ello, se le restablezca en su posición de Directora Regional de Chiriquí del Ministerio de Trabajo y se ordene el pago de los salarios caídos. (Cfr. f. 4).

Sostiene que la resolución atacada infringe el artículo 72 de la Constitución, que dispone:

Artículo 72. "Se protege la maternidad de la mujer trabajadora. La que esté en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo público o particular por esta causa. Durante un mínimo de seis semanas precedentes al parto y las ocho que le siguen, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato. Al incorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedida por el término de un año, salvo en casos especiales previstos en la Ley, la cual reglamentará además, las condiciones

especiales de trabajo de la mujer en estado de preñez. (El subrayado es de la recurrente).

La actora plantea que el Decreto de Personal demandado vulneró el artículo 72 de la Norma Fundamental, al destituir la del cargo de Directora Regional de Chiriquí del Ministerio de Trabajo mientras se encontraba protegida por el "fuero de maternidad". (Cfr. f. 1).

Explica que se incorporó formalmente al cargo un mes y siete días después de su parto, es decir, dentro de las ocho semanas de descanso forzoso que establece la Constitución, y que fue destituida sin que se diera una autorización judicial previa, cuando su hija contaba apenas con 6 meses de edad. (Idem).

Agrega que la Corte Suprema ha resaltado en diferentes ocasiones que dentro del sistema de libre nombramiento y remoción la trabajadora protegida por fuero de maternidad adquiere estabilidad por el tiempo del fuero y sólo puede ser despedida por justa causa legal. Como sustento de su planteamiento, cita la Sentencia del Pleno de 27 de febrero de 1997. (Ibídem).

Con el libelo de inconstitucionalidad la recurrente aportó los siguientes documentos:

- (a) Copia fiel del original del acto recurrido;
- (b) Certificado de nacimiento N° 6020467, expedido por la Dirección del Registro Civil del Tribunal Electoral, en el cual se hace constar el nacimiento de M. S. R. hija de ocurrido el 10 de julio de 2009, hija de la recurrente EVELYN LYNETH RODRÍGUEZ SILVERA, con cédula 4-706-676;
- (c) Copia fiel del recibido del recurso de reconsideración, presentado por la activadora constitucional el 15 de enero de 2010 contra el Decreto de Personal N° 182 de 6 de noviembre de 2009.
- (d) Recibido de Nota dirigida a la licenciada Tamara de Parodi, Jefa Institucional del Departamento de Recurso Humanos del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

III

OPINIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA ADMINISTRACIÓN

El Procurador de la Administración emitió concepto mediante Vista Número 456 de 3 de mayo de 2010, en la que solicita que el acto recurrido sea declarado inconstitucional. (Cfr. fs. 17-21).

El Procurador expone que "...al momento de la destitución de la funcionaria, es decir, el 8 de enero de 2010, la accionante gozaba de la protección constitucional del fuero de maternidad, en esta oportunidad en la fase posterior al parto, que prohíbe a la autoridad administrativa separar de un empleo público a la mujer trabajadora protegida por este fuero, sin motivo justificado, durante el período de un año, posterior a la fecha del reintegro". (Cfr. f 18).

Indica que la recurrente "...acompañó con su demanda el certificado de nacimiento de la menor S.M.S.R., ocurrido el 10 de julio del 2009; documento a través del cual se acredita la existencia del fuero de maternidad en su período posterior al momento del reintegro, por tanto el acto administrativo emitido por el Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, conlleva una infracción directa, del artículo 72 de la Constitución Política de la República (Cfr. foja 6 del expediente), puesto que tal como lo ha reconocido ese Alto Tribunal de Justicia en sentencia de 27 de febrero de 1997, en el sistema de libre nombramiento y remoción, la mujer que goce de tal fuero inmediatamente adquiere estabilidad y sólo podrá ser destituida por justa causa legalmente establecida". (Cfr. f. 19).

IV

FUNDAMENTACION Y DECISIÓN DEL PLENO

La pretensión que se formula en este proceso, consiste en que el Pleno de la Corte Suprema de Justicia declare inconstitucional el Decreto de Personal N° 182 de 6 de noviembre de 2009, mediante el cual se destituye a la licenciada EVELYN RODRÍGUEZ SILVERA del cargo de Directora Regional de Chiriquí del Ministerio de Trabajo.

Conforme a la recurrente, el Decreto de Personal N° 182 de 6 de noviembre de 2009 la destituyó sin causa justificada y bajo el criterio de que su posición es de libre nombramiento y remoción, desconociendo que ella se encontraba amparada por el fuero de maternidad establecido en el artículo 72 de la Constitución.

En ese sentido, observa el Pleno que, en efecto, el Decreto de Personal N° 182 de 6 de noviembre de 2009, expedido por el Presidente de la República con la Ministra de Trabajo, contiene un artículo único que declara cesante a la recurrente EVELYN LYNETH RODRÍGUEZ SILVERA, con fundamento en el artículo 629, numeral 18 del Código Administrativo, es decir, con base en la *potestad discrecional* de la autoridad nominadora. El referido, numeral 18 del artículo 629 del Código Administrativo, expresa:

"Artículo 629. Corresponde al Presidente de la República como suprema autoridad administrativa:

...

18. "Remover a los empleados de su elección, salvo cuando la Constitución o las leyes dispongan que no son de libre remoción.

..."

El problema jurídico a resolver consiste entonces en determinar si la remoción de la recurrente del cargo que desempeñaba como Directora Regional de Chiriquí del Ministerio de Trabajo, con fundamento en el numeral 18 del artículo 629 del Código Administrativo, viola o no el artículo 72 de la Norma Fundamental, que la activadora procesal invoca como infringido.

En ese orden de ideas, encontramos que el artículo 72 de la Constitución dispone:

Artículo 72. "Se protege la maternidad de la mujer trabajadora. La que esté en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo público o particular por esta causa. Durante un mínimo de seis semanas precedentes al parto y las ocho que le siguen, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato. Al incorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedida por el término de un año, salvo en casos especiales previstos en la Ley, la cual reglamentará además, las condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de preñez.

Como se observa, el artículo 72 de la Carta Magna establece una *protección especial en favor de la mujer y la maternidad*, que en el campo laboral se conoce como *fuero de maternidad* y que comprende, entre otros, los siguientes derechos y garantías:

1. El derecho a no ser separada de su empleo público o particular por causa del embarazo.
2. El derecho a descanso forzoso, retribuido del mismo modo que su trabajo, por un mínimo de seis semanas precedentes al parto y las ocho semanas que le siguen a dicho evento.
3. El derecho a conservar el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato.
4. El derecho a no ser despedida por el término de un año, luego de incorporarse la madre trabajadora a su empleo, salvo en los casos especiales previstos por la Ley. [\[1\]](#)
5. El derecho a gozar de condiciones especiales de trabajo, reguladas por la Ley. [\[2\]](#)

De lo antes expuesto, salta a la vista la existencia de un conflicto entre el Decreto de Personal y el

artículo 72 de la Constitución.

Ello es así pues, conforme al artículo 72 de la Norma Fundamental antes citado, la mujer que trabaje para la empresa privada o al servicio del Estado, goza de una protección especial a causa de la maternidad.

En el caso de las servidoras públicas, esta protección especial, si bien no alcanza el carácter de fuero intocable, implica que, por todo el tiempo del fuero de maternidad, la funcionaria sólo podrá ser despedida mediante una justa causa prevista en la Ley, aunque la posición que ocupe sea de aquellas que de ordinario se consideran de libre nombramiento y remoción, de conformidad con el numeral 18 del artículo 629 del Código Administrativo.

Esta postura ha sido sostenida por esta Superioridad desde más de cincuenta años, como se puede constatar de la lectura de los fallos de 17 de agosto de 1960 y 18 de enero de 1979, en los que el Pleno expresó:

"...Una correcta exégesis del art. 71 garantiza, sin duda, que la mujer en estado de gravidez, no podrá ser despedida de su empleo por causa de su estado. También le garantiza descanso forzoso por un número preciso de semanas, la estabilidad de su empleo y demás prestaciones laborales". (Cfr. Sentencia del Pleno de 17 de agosto de 1960, Jurisprudencia Constitucional, Tomo I, Publicado por la Universidad de Panamá, Sección de Investigación Jurídica, 1967, p. 323.[3]).

"Consta en autos que la señora C. Q. S. se encontraba en estado de gravidez cuando fue separada del cargo que desempeñaba en el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, motivo por el cual en ese momento gozaba de la estabilidad que le confiere dicha norma constitucional, y no podía ser destituida como los empleados de ese Ministerio que no están incorporados aún en la carrera administrativa, es decir, aquéllos cuyos nombramientos, sin previa comprobación de la falta prevista en la Ley, pueden ser declarados insubsistentes mediante un resuelto o decreto ejecutivo, como ocurrió en el presente caso". ((Cfr. Sentencia del Pleno de 18 de enero de 1979, Jurisprudencia Constitucional, Tomo III, Publicado por la Universidad de Panamá, Sección de Investigación Jurídica, 1985, p. 63.)[4]).

El fuero de maternidad ha sido igualmente reafirmado mediante las Sentencias de 27 de febrero de 1997 y de 25 de febrero de 2002, en las que el Pleno sostuvo que:

"...la mujer encinta por la protección del fuero de maternidad como derecho constitucional, en el sistema de libre nombramiento y remoción, inmediatamente adquiere estabilidad, por el tiempo del fuero por esa gravidez y sólo podrá ser despedida por justa causa legal que demuestre que no se le despide por estar embarazada...", entendiéndose como tal "...la conducta, eficiencia, habilidad, capacidad física y mental de la trabajadora, aunado a otros de carácter económico del empleador que configuran causales generadoras del despido las cuales deben invocarse y eventualmente acreditarse (Vid. Sentencias del Pleno de 17 de mayo de 1996 y 18 de septiembre de 1998).

En el caso que nos ocupa, el Pleno comprueba que:

1. La certificación del Registro Civil que reposa a foja 6 del expediente deja en evidencia que, en efecto, la recurrente EVELYN LYNETH RODRÍGUEZ MELÉNDEZ es madre de la menor S. M. S. R., nacida el 10 de julio de 2009 (Cfr. f. 6).

2. La recurrente EVELYN LYNETH RODRÍGUEZ MELÉNDEZ fue removida de su cargo de Directora

de Trabajo de Chiriquí del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social el 6 de noviembre de 2009, es decir, antes del cumplimiento del período de un año, luego de la fecha de reintegro de la servidora pública a sus labores. (Cfr. f. 5).

3. El Decreto de Personal demandado en sede constitucional no informa que la destitución de la recurrente sea consecuencia de una justa causa que permitiera su destitución, fundada en una causal legalmente establecida, aunque se encontrara dentro del término que establece el artículo 72 de la Constitución como tiempo de protección para no ser despedida, luego de terminado el período de puerperio. (Idem).

Lo antes expuesto, ubica a la actora de esta iniciativa constitucional dentro de la categoría de personas protegidas por la *reserva legal* que establece el artículo 72 de la Constitución Nacional, que impide dejar al arbitrio de una autoridad administrativa la determinación de las circunstancias en que una funcionaria amparada por el fuero de maternidad, puede ser cesada en su cargo.

Así las cosas, la potestad discrecional invocada como fundamento de derecho en el Decreto *sub examine*, no era aplicable en el caso de la recurrente, pues dicha funcionaria se encontraba amparada por el régimen especial de estabilidad, contenido en el artículo 72 de la Constitución Nacional, es decir, por el fuero de maternidad. Sobre el contenido de dicha disposición se ha pronunciado el Pleno en ocasión anterior al señalar que:

"...conlleva descanso o licencia pre y post parto, garantía de empleo, servicio de maternidad (seguridad social, médica y hospitalaria) y estabilidad laboral; esta última implica la reserva obligatoria del puesto durante el lapso que por disposición constitucional se prevé y que determina que el despido sólo es factible -y así lo reitera esta Corporación- cuando exista causa justificada, acreditada plenamente". (Sentencia de 17 de mayo de 1996. Ponente: Mgdo: Arturo Hoyos).

No debe perderse de vista que la mujer embarazada o recién dada a luz, se encuentra dentro de lo que se conoce como categorías sospechosas, sobre las que existe un mayor riesgo de que se produzcan tratos discriminatorios o desiguales motivados por circunstancias sociales, históricas y/o culturales. Es por ello que la protección laboral especial a favor de la mujer en estado de gravidez o que acaba de dar a luz, se ubica como una modalidad de las denominadas acciones positivas moderadas que buscan, mediante la diferenciación de trato, reducir o eliminar las desigualdades existentes entre distintos grupos o géneros de la sociedad. [5]

Esta protección contemplada en el artículo 72 de la Constitución Nacional, se ajusta igualmente al estándar internacional aplicable, que establece el derecho de toda mujer en época de preñez y en estado de lactancia *a ser protegida de manera especial*. En ese sentido, el Artículo VII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre establece:

ARTICULO VII. Toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidados y ayuda especial.

En igual sentido, en el Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), Convenio 183, Relativo a la Revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad ha establecido que "...Uno de los aspectos más importantes relativos al trabajo de las mujeres, no abordado en el Sistema Interamericano, pero sí reconocido en el CEDAW y las legislaciones nacionales, es la garantía de los derechos de la mujer trabajadora durante el período de embarazo, el parto y el postparto".

[6]

El Art. 11 de la CEDAW señala que:

Artículo 11. 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

...

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;
- b. ...".

De allí que, ante la inexistencia de causa legal que justifique la destitución de la actora EVELYN LYNETH RODRÍGUEZ MELENDEZ del cargo de Directora Regional de Chiriquí del Ministerio de Trabajo mientras se encontraba amparada por el fuero de maternidad constitucionalmente establecido, este Tribunal constitucional concluye que el Decreto impugnado viola el artículo 72 de la Constitución Nacional vigente.

Por determinada la inconstitucionalidad del acto atacado, se hace necesario adoptar las medidas que le aseguren a la recurrente *el restablecimiento de los derechos que le fueron desconocidos por el acto declarado inconstitucional*.

En este sentido, esta Superioridad es del criterio que la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo y con posterioridad al parto, que establece el artículo 72 de la Constitución, es un derecho cuya protección se manifiesta con *la ineficacia del despido* y el pago de las indemnizaciones correspondientes, cuando el empleador no cumple con las formalidades legales, sea que se trate de un ente público o privado.

De allí que la efectividad de la Norma Constitucional infringida sólo puede garantizarse mediante *el reintegro de la recurrente a su posición de Directora de Trabajo de Chiriquí en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social y el pago de los salarios dejados devengar durante todo el tiempo que se encontraban protegida por el fuero de maternidad dispuesto en la Constitución*, es decir, hasta un año después de su reintegro, contados a partir de la fecha en que terminó el período de ocho semanas posteriores al parto y, en ese sentido, pasa a resolver.

PARTE RESOLUTIVA

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema, Pleno, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, DECLARA QUE ES INCONSTITUCIONAL el Decreto de Personal N° 182 de 6 de noviembre de 2009, suscrito por el PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA y la MINISTRA DE TRABAJO. En consecuencia, ORDENA el REINTEGRO y el PAGO DE SALARIOS DEJADOS DE DEVENGAR durante todo el tiempo que se encontraban protegida por el fuero de maternidad dispuesto en la Constitución, es decir, desde la fecha de la destitución (6 de noviembre de 2009) hasta un año después de su reintegro, contado a partir de la fecha en que terminó el período de ocho semanas posteriores al parto.

Notifíquese Y PUBLÍQUESE EN LA GACETA OFICIAL.

MGDO. JERÓNIMO MEJÍA E.

MGDO. HARLEY J. MITCHELL D. MGDO. ALEJANDRO MONCADA LUNA

MGDO. OYDÉN ORTEGA DURÁN MGDO. JOSÉ E. AYÚ PRADO CANALS

MGDO. VICTOR L. BENAVIDES MGDO. HERNÁN A. DE LÉON BATISTA

MGDO. HARRY A. DÍAZ MGDO. EFRÉN C. TELLO C.

LIC. YANIXSA Y. YUEN

SECRETARIA GENERAL

JERÓNIMO MEJÍA E.

HARLEY J. MITCHELL D. -- ALEJANDRO MONCADA LUNA -- OYDÉN ORTEGA DURÁN -- JOSÉ EDUARDO AYU PRADO CANALS -- VICTOR L. BENAVIDES P. -- HERNÁN A. DE LEÓN BATISTA -- HARRY ALBERTO DÍAZ GONZÁLEZ -- LUIS RAMÓN FÁBREGA SÁNCHEZ

YANIXSA Y. YUEN C. (Secretaria General)

[1] Esta reserva de Ley, constituye lo que doctrinalmente se ha denominado como garantía normativa. Para un mejor estudio del tema, Cfr. **PÉREZ LUÑO**, Op. Cit. pp. 68-78 y **DÍEZ- PICAZO, LUIS MARIA**, "*Sistema de Derechos Fundamentales*", Segunda Edición, Editorial Aranzadi, S.A., 2005, p. 74.

[2] Idem.

[3] El artículo 71 de la Constitución de 1946 corresponde -con algunas modificaciones- equivale al artículo 72 de la Constitución vigente. El texto del artículo 67 de la Constitución de 1946 era el siguiente:

Artículo 71. "Se protege la maternidad obrera. La mujer en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo por esta causa. Durante las seis semanas que preceden al parto y las ocho que le siguen, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato".

[4] El artículo que consagraba el fuero de maternidad en la Constitución de 1972, era el artículo 67, que equivale al artículo 72 de la Constitución vigente. El referido artículo 67 de la Constitución de 1972

expresaba:

ARTICULO 67.-Se protege la maternidad de la mujer trabajadora . La que esté en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo público o particular por esta causa . Durante un mínimo de seis semanas precedentes al parto y las ocho que le siguen, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato . Al reincorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedido por el término de un año, salvo en cosas especiales previstos en la Ley, la cual reglamentará además, las condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de preñez".

[5]El autor David Jiménez Glück se refiere a las acciones positivas en los siguientes términos:

"las acciones positivas son aquellas normas que diferencian entre colectivos socialmente beneficiados y desfavorecidos y tienen como finalidad luchar contra la situación de *desigualdad material* de estos últimos. Las tres características principales de este tipo de medidas son: a) la medida divide a la sociedad en colectivos cuya desigualdad se manifiesta desde un punto de vista grupal, esto es, *tiene como fundamento la igualdad material* entre colectivos; b) la medida tiene como finalidad *compensar la desigualdad material* que los beneficiados por la norma sufren desde un punto de vista colectivo; y c) *el rasgo que determina la diferenciación es la característica* que los cohesiona como colectivo y por la que se identifica y discrimina socialmente a los miembros del mismo (ej.: el sexo, la raza, etc.), característica que explícita o implícitamente...se recoge en la Constitución como rasgo especialmente sospechoso". (JIMÉNEZ GLÜCK, David, "*Juicio de Igualdad y Tribunal Constitucional*", Editorial Bosch, Barcelona, 2004, f. 316).

[6]Cfr. BADILLA, Ana Elena, "*El derecho al trabajo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*", Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, 2009, p. 207.

dtSearch 6.07 (6205)