

Origen Rabbinical Assembly

Link Original [Elliot Dorff and Marc Gary, "Providing References for Schools or Jobs" HM 28:1.2014](#)

Traducción Juan Pablo Ossandon

Joshen Mishpat 28: 1.2014

Rabino Elliot N. Dorff y Marc Gary

Proporcionar referencias para escuelas o trabajos

Esta teshuvá fue aprobada el 30 de abril de 2014 con dieciocho votos a favor, uno en contra y dos abstenciones (18 - 1 - 1). Votación a favor: Rabinos Kassel Abelson, Aaron Alexander, Pamela Barmash, David Booth, Elliot Dorff, Baruch Frydman-Kohl, Susan Grossman, Reuven Hammer, Joshua Heller, David Hoffman, Jeremy Kalmanofsky, Jane Kanarek, Adam Kligfeld, Gail Labovitz, Amy Levin, Daniel Nevins, Elie Spitz y Loel Weiss. Voto en contra: Rabino Paul Plotkin. Abstenciones: Rabinos Avram Reisner y Jay Stein.

Pregunta: ¿Qué normas rigen la entrega de referencias orales o escritas para escuelas o trabajos?¹

Respuesta:

A primera vista, la respuesta a esta pregunta parece obvia: solo di la verdad. Después de todo, la Torah misma nos demanda מְדַבֵּר-שֶׁקֶר תִּרְחֹק, "Mantente lejos de la falsedad"². El profeta Zechariah nos urge דַּבְּרוּ אֱמֶת אִישׁ אֶת-רֵעֵהוּ "Habla la verdad al prójimo", y וְהָאֱמֶת וְהַשְׁלוֹם אֶהְבּוּ, "ama la verdad y la paz"³. En el Talmud, El rabino Hanina dijo: "El sello del Santo Bendito es la verdad"⁴ - y nosotros, después de todo, se supone que debemos emular a Dios. Entonces, ¿Entonces, por qué nos hacemos esta pregunta?

El Comité de Normas y Leyes Judías de la Asamblea Rabínica brinda orientación en asuntos de halajá para el movimiento conservador. El rabino individual, sin embargo, es el autoridad para la interpretación y aplicación de todos los asuntos de la halajá.

Hay dos razones por las que esta es una pregunta que vale la pena considerar. Primero, aunque la tradición judía ciertamente valora mucho la verdad, también nos

¹ Este responsum aborda un tema que tiene algunos paralelismos con el responsum sobre la denuncia de irregularidades del rabino Barry Leff, al que se remite a los lectores: "Whistleblowing: The Requirement to Report Employer Wrongdoing," http://www.rabbinicalassembly.org/sites/default/files/public/halakhah/teshuvot/20052010/leff_whistleblowing.pdf

² Éxodo 23:7.

³ Zacarías 8:16-19.

⁴ B. Shabat 55a; B. Yoma 69b; B. Sanedrín 64a.

invita a respetar el honor de todas las creaturas de Dios (kevod ha-briyyot), y una forma importante en la que nos instruye a hacerlo es a través de cómo hablamos con y sobre otros seres humanos. En otras palabras, en esta área de la vida, como en la mayoría, reconoce que la verdad no es un valor absoluto sino que debe equilibrarse con otro valor, en este caso el de kevod ha-briyyot⁵. Exactamente cómo hacerlo es el tema de esta respuesta.

En segundo lugar, los judíos también se rigen por las leyes de las naciones en las que viven, por lo que este es un tema en el que deben considerar no solo lo que su tradición religiosa les dice que hagan, sino también las leyes civiles y las normas morales que rigen este ámbito de la vida. Luego deben integrar las instrucciones que reciben tanto de los sistemas legales como morales. Esta respuesta usará el derecho americano como su ejemplo de derecho civil porque la cuestión surgió en ese contexto. Judíos que viven en Israel y otros países pueden y deben adoptar lo que aquí se dice sobre el derecho americano a las leyes de la nación en la que viven y hacer los cambios necesarios a nuestras conclusiones, pero los principios de la ley judía delineada en este responsum se aplican a los judíos en todo el mundo.

Finalmente, esta respuesta, como respuesta en la ley judía, se aplica directamente a los judíos empleados y propietarios de una empresa y los empleados, la administración y los líderes laicos de Organizaciones judías sin fines de lucro. Los judíos, sin embargo, funcionan en un mundo mayoritariamente no judío, por lo que también abordará la cuestión de los judíos que trabajan para una empresa o agencia no judía⁶. En ambos contextos que este responsum aborda cuando los judíos deben

⁵ B. Berakhot 19b; B. Shabat 81b, 94b, B. Eruvin 41b; B. Meguilá 3b; B. Menahot 37b.

⁶ La ley judía tradicional distingue en varias áreas de la ley, especialmente la ley comercial, entre lo que los judíos deben a otros judíos en contraste con lo que los judíos deben a los no judíos. A veces, esta distinción era simplemente una manifestación de lo que significa ser parte de la comunidad, con sus deberes y derechos correspondientes, en lugar de estar fuera de la comunidad, muy parecida a la distinción entre ciudadanos y extranjeros en deberes y derechos dentro de muchas naciones modernas. Entonces, por ejemplo, aunque los rabinos declararon (T. Gittin 3:18; B. Gittin 61a) que los judíos deben cuidar a los pobres (y a los enfermos y dolientes) de otras naciones “en aras de la paz”, y que obligaciones por el bien de la paz tienen autoridad (B. Gittin 59b), también declararon que el deber de un judío es seguir la forma de círculos concéntricos, con el cuidado de uno mismo primero, luego de la familia, luego de la comunidad local, luego de la comunidad comunidad judía ampliada, y solo entonces los pobres no judíos (Mikhilta “Mishpatim” 19 sobre Éxodo 22:24; Sifrei “Re’eh” sobre Deuteronomio 15:7; B. Bava Metzia 71a; B. Nedarim 80b; MT Leyes de los regalos a los pobres 7:13; SA Yoreh De’ah 251; 3). A veces, sin embargo, esta distinción fue una respuesta a la persecución y discriminación legal que enfrentaron los judíos. Al mismo tiempo, la Torá exige que con respecto a los extranjeros que habitan con Israel תִּוְרָה אַחַת וּמִשְׁפָּט אֶחָד יִהְיֶה לָכֶם וְלַגֵּר הָגֵר אִתְּכֶם “El mismo ritual y la misma regla se aplicará a ti y al extranjero que reside entre ti” (Números 15:16), sobre la base de lo cual los rabinos mantuvieron que בא הַתּוֹב וְהַשּׂוֹה הָגֵר “la Torá equiparó al israelita y al extranjero con respecto a todos los mandamientos de la Torá” (Sifrei, “Shlah” 3). Esto, por supuesto, fue con respecto al extranjero residente y no a otros no judíos. En nuestros días, sin embargo, cuando la gran mayoría de los judíos del mundo viven en Israel al lado de ciudadanos no judíos, o en democracias liberales occidentales fuera de Israel, donde judíos y no judíos son ciudadanos iguales, este empuje en la Torá y la literatura rabínica hacia la igualdad de trato deben aplicarse claramente.

En este responsum, por lo tanto, la distinción entre judíos que trabajan para otros judíos y judíos que trabajan para empresas no judías no se basa en respuestas rabínicas o medievales a los prejuicios, ya que en los países occidentales modernos, afortunadamente, los judíos son tratados por ley como iguales a todos los ciudadanos. La distinción se debe más bien al hecho de que los judíos que trabajan para empresas no judías están sujetos a las políticas de esas empresas y, con algunas excepciones que se mencionan más adelante en

cumplir con el estándar de la ley judía en esta cuestión, incluso a costa de sus puestos de trabajo o de perder en la carrera competitiva de los negocios, y cuando no.

Como desarrollaremos más adelante, la cuestión que nos ocupa es tanto, ¿Qué deber tiene un evaluador de decir la verdad -y a quién y cuánto- y, por el contrario, qué permiso tiene un evaluador de decir la verdad, -y a quién y cuánto- a pesar del peligro real de calumniar al candidato para la escuela o el trabajo? Además, ¿cuáles son los motivos para establecer ese deber y ese permiso? Es decir, qué leyes y valores en la tradición judía nos obligan a decir la verdad - y hasta qué punto - y qué leyes y valores en la tradición judía nos permiten hacerlo a pesar del hecho de que debido a que nadie es perfecto, las evaluaciones inevitablemente implicarán decir cosas negativas sobre la persona evaluada?⁷

El poder de las palabras

En Yom Kippur (el Día de la Expiación), el día más sagrado del año judío, en cada uno de los cinco servicios del día, los judíos recitan una larga letanía de pecados por los que pedimos perdón a Dios. Una gran proporción de esa lista involucra pecados que cometemos al hablar. Claramente, entonces, la tradición judía toma muy en serio la ética de hablar. De hecho, los rabinos del Talmud tienen en cuenta que si uno avergüenza a otra persona en público, la cara de la víctima a menudo se pone blanca, y comparan eso con la cara pálida de los muertos; para decir que avergonzar a una persona es como matar:

תני תנא קמיה דרב נחמן בר יצחק: כל המלבין פני חבירו בריבים כאילו שופך דמים. - אמר ליה: שפיר קא אמרת, דחזינא ליה דאזיל סומקא ואתי חורא.

Alguien enseñó ante el rabino Nahman bar Isaac: Si un hombre avergüenza a su prójimo, es como si derramara sangre. El rabino Nahman le dijo: Bien has hablado, porque vemos cómo desaparece el rojo [en el rostro de la víctima] y viene la palidez⁸. De hecho, van más allá: tal comentario, también "mata" tanto al hablante como al oyente. Los rabinos por lo tanto llaman a la calumnia "la tercera lengua" (lishan telitae) porque mata a tres personas: al que ha hablado, al que ha oído, y sobre el que se ha hablado. לשון תליתאי קטיל תליתאי, הורג למספרו ולמקבלו ולאומרו⁹. Las violaciones del habla no solo causan la muerte; también privan a la persona de un lugar en el mundo por venir:

ר' מנא שמע כולהון מן הדין קריא כי לא דבר רק הוא מכם זה תלמוד תורה כי הוא חיים זה כיבוד אב

esta respuesta, deben y pueden cumplir con esas políticas para conservar sus puestos de trabajo. Por el contrario, los judíos que trabajan para empresas judías o agencias sin fines de lucro tienen un deber judío adicional de cumplir con la ley judía, y esta respuesta explica en detalle lo que eso requiere tanto para los empleadores como para los empleados en cuanto a proporcionar referencias. (Nos gustaría agradecer al Sr. Jerry Abeles por plantear el tema de los judíos que trabajan para los no judíos al responder a un borrador anterior de esta respuesta, y al rabino David Booth por alertarnos sobre el concepto erróneo que los lectores pueden tener al hacer cualquier distinción entre las normas que afectan a los judíos al trabajar para judíos en contraste con los no judíos).

⁷ Nos gustaría agradecer al rabino Elie Spitz por sugerir que alertemos a los lectores sobre estos dos elementos de nuestra pregunta al principio de nuestra respuesta.

⁸ B. Bava Metzia 58b.

⁹ B. Arajin 15b.

ואם ובדבר הזה תאריכו ימים זו גמילת חסדים על האדמה זה הבאת שלום בין אדם לחבירו וכנגדן ארבעה דברים שהן נפרעין מן האדם בעולם הזה והקרן קיימת לו לעולם הבא ואלו הן ע"ז גילוי עריות ש"ד ולשון הרע כנגד כולן

Rab Manah los derivó todos del razonamiento de un verso [Deuteronomio 32:47]: "Porque esto no es algo insignificante para ti", este es el estudio de la Torá; "Es tu propia vida", esto es honrar al padre y a la madre; "A través de él serás duradero", esto se refiere a actos de bondad amorosa; "Sobre la tierra", esto es traer paz entre una persona y otra. En contraste con estas virtudes, hay cuatro grandes pecados por los que una persona es castigada en este mundo, y su capital, o stock, permanece en forma de castigo que se le inflige en el mundo venidero. Estos cuatro son la idolatría, el incesto, el asesinato y la calumnia, el último de los cuales es tan malo como los otros tres juntos¹⁰.

Como dice sucintamente el Libro de los Proverbios, מוֹת וְחַיִּים בְּיַד-לָשׁוֹן, "la muerte y la vida están en manos de la lengua"¹¹.

Las palabras obviamente no son del todo malas; como todas nuestras otras facultades morales, la calidad de nuestro discurso depende de cómo lo usamos. La siguiente historia rabínica aclara este punto elocuentemente:

ארשב"ג לטבי עבדיה פוק זבין לי צדו טבא מן שוקא נפק זבן ליה לישן א"ל פוק זבין לי צדו בישא מן שוקא נפק זבן ליה לישן א"ל מהו דין דכד אנא אמר לך צדו טבא את זבן לי לישן וכד אנא אמר לך צדו בישא את זבן לי לישן א"ל מינה טבתא ומינה בישתא כד הוה טב לית טבה מיניה וכד ביש לית ביש מיניה

Rabí Shimon ben Gamliel le dijo a su sirviente Tabbai: "Ve al mercado y cómprame buena comida". Salió y trajo una lengua. Le dijo: "Sal y tráeme comida mala del mercado". Salió y le trajo una lengua. Entonces le preguntó: "¿Por qué cuando dije 'buena comida' me trajiste una lengua, y cuando dije 'mala comida' también me trajiste una lengua?" Él respondió: "Es la fuente del bien y del mal. Cuando es bueno, no puede ser superado; cuando es malo, entonces no hay nada peor"¹².

El mal uso de las palabras

Los seres humanos hemos sido bastante creativos en el desarrollo de formas de mal uso de las palabras y, como nos recuerda la liturgia de Yom Kippur, por lo tanto, debemos tener especial cuidado en la forma en que hablamos sobre y para con los demás. Además, como personas creadas a imagen de Dios, debemos tener respeto por nosotros mismos; cuando abusamos de nuestro poder de hablar, nos mancillamos a nosotros mismos, así como a la personas a las que estamos hablando o de las que estamos hablando.

En el contexto de crear referencias para escuelas o trabajos, las normas de los rabinos que prohibían las siguientes formas de expresión son relevantes.

Mentiras (sheker)

¹⁰ J. Pe'ah 1:1 [15d en la edición de un volumen; 3a en la versión en línea de Judaic Classics].

¹¹ Prov. 18:21.

¹² Levítico Rabá 33:1.

Decir mentiras, es decir, decirle a alguien a sabiendas e intencionalmente algo que usted sabe que es falso, socava la confianza de las personas entre sí. De hecho, en el extremo -es decir, si todo el mundo mintió tan a menudo que uno nunca podría asumir que la siguiente persona está diciendo la verdad - la cooperación social, el comercio, las amistades y las relaciones familiares se volverían imposibles. Nosotros estaríamos viviendo en un mundo aterrador. No es sorprendente, entonces, que la Torá específicamente prohíbe mentir: *לֹא תִשָּׂא שְׁמַע שָׁוָא* “No debes cargar rumores falsos (literalmente, “palabras sin valor para ser escuchadas”) *מִדְּבַר-שָׁקֶר תִּרְחֹק* “Mantente lejos de la falsedad (Sheker)”¹³, y *לֹא תִגְנוּבוּ וְלֹא-תִכְחָשׁוּ וְלֹא-תִשְׁקְרוּ אִישׁ בְּעַמִּיתוֹ*, y “No robarás; no se engañarán ni se mentirán unos a otros”¹⁴.

Los rabinos entendieron las consecuencias sociales de mentir:

כך עונשו של בדאי, שאפילו אמר אמת - אין שומעין לו

“Este es el castigo para el mentiroso: aun cuando dice la verdad, nadie le cree.”¹⁵ Ellos también lo condenaron como una forma de robo, de hecho, la peor forma de robo: *שבעה גנבין הן הראשון שבכולן גונב דעת הבריות* “Hay siete tipos de ladrones. La persona que roba el pensamiento de otra persona [es decir, engaño] es el peor de ellos.”¹⁶

¿Por qué los rabinos pensaron en la mentira como la peor forma de robo? ¿Por qué es peor que robar dinero o propiedad de una persona? Una respuesta es que aunque las personas que han sido robadas a menudo se sienten violadas personalmente, al final es la propiedad de uno lo que el ladrón ha invadido, no la persona. A menudo, el ladrón ni siquiera conoce a la persona a quien le ha robado. El engaño, sin embargo, es inmediata y directamente personal: el mentiroso te conoce y no pensó lo suficiente en ti como para decirte la verdad, por lo que con razón te sientes deshonrado y molestado. Veremos a continuación cómo los rabinos hacen el mismo tipo de distinción entre propiedad y persona con respecto a la calumnia.

Por supuesto, a veces uno dice una falsedad sin saber que lo está haciendo y sin proponérselo. En tales casos, el nivel de culpabilidad moral es mucho menor; uno simplemente cometió un error. Sin embargo, los rabinos nos advierten contra nuestro muy humano deseo de ser visto como alguien que lo sabe todo, ya que eso puede llevarnos a dar información falsa a las personas:

דאמר מר: למד לשונך לומר איני יודע, שמא תתבדה ותאחז

“Dijo Mar: Enseña a tu lengua a decir que no sé, para que no mientas y te aferres a eso, no sea que inventes algo y quedes atrapado”.¹⁷ De manera similar, el Talmud de Jerusalén reporta sobre una carta de recomendación que elogia a alguien específicamente por admitir cuando no sabía algo:

דרבי חייה בר אבא אתא לגבי ר' לעזר אמר ליה פייס לרבי יודן נשייא דיכתוב לי חדא איגרא דאיקר דאיפוק לפרנסתי לארעא בריייתא ופייסיה וכתב ליה הרי ששלחנו לכם אדם גדול

¹³ Ex. 23: 1, 7.

¹⁴ Lev. 19:11.

¹⁵ B. Sanedrín 89b.

¹⁶ T. Bava Kamma 7: 3.

¹⁷ B. Berakhot 4a.

שלוחינו וכיוצא בנו עד שיגיע אצלנו. רבי חזקיה רבי דוסתאי רבי אבא בר זמינא ומטו בה בשם רבי דוסתאי סבא אכן כתב ליה הרי שלחנו לכם אדם גדול שאינו בוש לומר לא שמעתיו

R. Hiyya bar Abba vino a R. Eleazar. Él le dijo: "Gánate el favor de R. Yudan, el patriarca, para que escriba en mi nombre una carta de recomendación, porque iré al extranjero a ganarme la vida". Obtuvo su aprobación, y le escribió lo siguiente: "He aquí, te enviamos un gran hombre como nuestro mensajero. Él es nuestro agente y estará en vuestro estado hasta que vuelva a nosotros." R. Hezekiah, R. Dosetai, R. Abbai bar Zamina y algunos presentes cuentan el cuento en nombre de R. Dosetai el Viejo: Así escribió para él: "He aquí, te enviamos un gran hombre, que no se avergüenza de decir: 'No he oído la respuesta a su pregunta'"¹⁸.

"No sé" es una oración muy importante para formar parte de los patrones del discurso común, porque entonces el oyente sabe que el proveedor de la referencia está teniendo cuidado al afirmar sólo lo que realmente sabe. "No sé, pero sospecho algo negativo", sin embargo, es una violación rotunda de la prohibición de las difamaciones (*leshon ha-ra*). Por otro lado, "No sé, pero sospecho algo positivo" indica exactamente cuánto confía usted mismo en lo que dice si luego se aventura a adivinar y luego explica la base de su afirmación. Bajo esas circunstancias nadie se engaña. El oyente puede simplemente aceptar la conjetura o sugerir una propia si el asunto no significa mucho para ninguna de las dos personas. Por el contrario, si el oyente o el receptor de una carta de evaluación realmente necesita saber la respuesta por algún propósito práctico o personal, el hablante le ha puesto sobre aviso que, aunque el hablante o escritor piensa que la respuesta es X, el oyente o destinatario tendrá que ir a otra parte para averiguarlo de manera concluyente. Es decir, al decir "No lo sé", el hablante o escritor ha transferido la responsabilidad de descubrir la respuesta al oyente o destinatario de una carta de referencia.

¿Sin embargo, tal admisión socava nuestro propio respeto por nosotros mismos y el honor que otros nos darán? No realmente, porque en el fondo de nuestro corazón nos damos cuenta de que ninguno de nosotros es todo sabiduría, como la tradición judía cree que Dios es. Por lo tanto, uno no debe avergonzarse de admitir no saber algo. Incluso si la pregunta está en el área de conocimiento del oyente o del destinatario, esa persona apreciará una admisión honesta de la falta de conocimiento, especialmente si aquel que recibe la pregunta luego se toma la molestia de encontrar la respuesta si se conoce. La honestidad sobre lo que uno sabe y no sabe acerca de los factores relevantes relacionados con el trabajo que afectan la vida del candidato, es siempre la mejor política para que uno pueda evitar decir incluso falsedades involuntarias y por lo tanto ser tomado como fuente confiable. *Hechos negativos (lashon ha'ra) y Calumnias (motzi shem ra)*

¹⁸ J. Nedarim 10:11 (35b); ver también J. Hagigah 1:8 (7a). Quisiéramos agradecer al rabino Daniel Nevins por señalarmos esta fuente.

Mientras que decir cosas falsas y negativas sobre una persona (calumnia, motzi shem ra) es obviamente problemático como una forma de mentira destinada a difamar y herir a la persona que se describe, en la mayoría de situaciones la ley judía también prohíbe los comentarios negativos que son verdaderos (insultos, lashón ha'ra). Incluso prohíbe los comentarios que no son en sí mismos difamatorios pero que implican cosas negativas sobre alguien (avak lashón ha-ra, "el polvo de decir cosas malas" o "el polvo de las calumnias"). Maimónides define estas prohibiciones de esta manera:

ב יש עון גדול מזה עד מאד והוא בכלל לאו זה והוא לשון הרע, והוא המספר בגנות חבירו אע"פ שאומר אמת, אבל האומר שקר נקרא מוציא שם רע על חבירו, אבל בעל לשון הרע זה שיושב ואומר כך וכך עשה פלוני וכך וכך היו אבותיו וכך וכך שמעתי עליו ואמר דברים של גנאי, על זה אמר הכתוב יכרת ה' כל שפתי חלקות לשון מדברת גדולות. ג אמרו חכמים שלש עבירות נפרעין מן האדם בעולם הזה ואין לו חלק לעולם הבא, עבודת כוכבים וגילוי עריות ושפיכות דמים ולשון הרע כנגד כולם, ועוד אמרו חכמים כל המספר בלשון הרע כאילו כופר בעיקר, שנאמר אשר אמרו ללשוננו נגביר שפתינו אתנו מי אדון לנו, ועוד אמרו חכמים שלשה לשון הרע הורגת: האומר, והמקבלו, וזה שאומר עליו, והמקבלו יותר מן האומר. ד ויש דברים שהן אבק לשון הרע, כיצד מי יאמר לפלוני שיהיה כמות שהוא עתה, או שיאמר שתקו מפלוני איני רוצה להודיע מה אירע ומה היה וכיוצא בדברים האלו, וכל המספר בטובת חבירו בפני שונאיו הרי זה אבק לשון הרע שזה גורם להם שיספרו בגנותו, ועל זה הענין אמר שלמה מברך רעהו בקול גדול בבקר השכם קללה תחשב לו, שמתוך טובתו בא לידי רעתו, וכן המספר בלשון הרע דרך שחוק ודרך קלות ראש כלומר שאינו מדבר בשנאה, הוא ששלמה אמר בחכמתו כמתלהלה היורה זקים חצים ומות ואמר הלא משחק אני, וכן המספר לשון הרע דרך רמאות והוא שיספר לתומו כאילו אינו יודע שדבר זה שדבר לשון הרע הוא אלא כשממחין בו אומר איני יודע שדבר זה לשון הרע או שאלו מעשיו של פלוני. ו כל אלו הם בעלי לשון הרע שאסור לדור בשכונתם וכל שכן לישב עמם ולשמע דבריהם, ולא נחתם גזר דין על אבותינו במדבר אלא על לשון הרע לבד.

Hay un pecado mucho mayor que este [es decir, mayor que contar cuentos sobre otra persona], y está incluido en esta prohibición negativa, a saber, calumnias (literalmente, "hablar lo malo", lashón ha-ra). Es alguien que habla mal de otra persona, aunque diga la verdad. Pero el que [además] dice mentiras es llamado "el que difunde un mal nombre" (motzi shem ra) sobre otra persona. El que comete tales calumnias se sienta y dice: "Fulano de tal hizo esto", "Fulano de tal tuvo tales antepasados", "Fulano de tal, oí hablar de él", todo lo cual es [falso y] difamatorio. Para tal persona dice la Escritura: "Que el Señor corte todos los labios lisonjeros, toda lengua que habla con arrogancia" (Sal. 12:4).

Los Sabios dijeron: "Por tres pecados, una persona es castigada en este mundo, y no tiene lugar en el Mundo Venidero: idolatría, incesto/adulterio y asesinato, y la calumnia (lashon hara) es como todos ellos combinados."¹⁹

También hay palabras que son "el polvo de las calumnias" (avak lashón ha-ra). ¿Cómo es eso? Si A le dice a B: "¿Quién hubiera pensado alguna vez que C sería como es ahora?" o A dice: "No preguntes por C; No quiero contarte lo que pasó", y

¹⁹ J. Pe'ah 1: 1 (5a).

frases similares. También, cualquiera que halaga a una persona frente a sus enemigos habla “el polvo de la calumnia”, porque esa [habla positiva] hará que sus enemigos hablen negativamente de él. Acerca de tal discurso, Salomón dijo: “El que saluda a su prójimo en voz alta temprano en la mañana, se le contará como una maldición”²⁰ porque de su cumplimiento viene la difamación. Del mismo modo, uno quien calumnia a otro a través de una broma o una frivolidad, es decir, no habla con odio [pero sin embargo insulta a una persona, se involucra en “el polvo de la calumnia”]. Esto es lo que dijo Salomón en su sabiduría: “Como un loco que esparce tizones mortales, flechas, es el que engaña a su prójimo y dice: ‘Solo estaba bromeando’”²¹. Del mismo modo, alguien que calumnia a alguien mediante el engaño, como, por ejemplo, habla inocentemente como si no supiera que lo que estaba diciendo era un insulto, y cuando la gente protesta, dice: “Yo no sabía que esto es un insulto”. o que Fulano de Tal hizo eso” [cuando en realidad sí sabe el carácter difamatorio de lo que decía de una persona, está dentro de “el polvo de las calumnias”]....

Todas estas son personas que insultan a otros. Está prohibido vivir en su zona, y más aún sentarse con ellos y escucharlos.²²

Difundir comentarios falsos y negativos sobre las personas, es decir, calumniarlas, claramente ataca su integridad y reputación, y eso es, como dice Maimónides, similar al asesinato. Pero incluso insultos, es decir, comentarios verdaderos pero negativos sobre alguien (lashon ha-ra), no pueden ser menos que letales. El de Oliver Sipple es un caso lamentable de esto. Sipple, un ex-marine que salvó la vida del Presidente Gerald Ford, al desviar el arma con que le apuntaba Sara Jane Moore, se convirtió en un héroe nacional instantáneo. A pesar de su pedido a los periodistas, “No publiquen nada sobre mí”, muchos señalaron en sus artículos que Sipple era un miembro activo en la comunidad gay. Esto provocó el rechazo de su padres, que no sabían sobre ese aspecto de su vida, incluso hasta el punto de que su padre le dijo que no era bienvenido en el funeral de su madre, lo que, a su vez, llevó a Sipple a beber fuertemente y morir solo a los 47 años. El reportero que publicó por primera vez la homosexualidad de Sipple hizo este comentario post mórtem: “Si tuviera que hacerlo de nuevo, no lo haría”²³.

Tenga en cuenta que este caso ilustra que lo que constituye información negativa depende en gran medida de cómo responderán los oyentes. Después de todo, ser gay no es en sí mismo algo malo; para muchos jóvenes actualmente, es simplemente un hecho de la vida, como el hecho de que algunas personas tienen ojos azules y algunos tienen ojos marrones. Sin embargo, en ese momento, Sipple sabía que sus padres pensarían mal de él si sabían que era gay, y eso era todo lo que importaba.

²⁰ Prov. 27:14.

²¹ prov. 26: 18-19.

²² MT Leyes de Ética (De'ot) 7: 2, 3, 4, 6.

²³ Stephen Bates, *If No News, Send Rumors: Anecdotes of American Journalism* (Nueva York: Henry Holt, 1989), págs. 142-143.

La prohibición de pronunciar discursos negativos se aplica tanto más si todos saben que lo que la persona está diciendo es negativo, porque entonces hay una clara intención de difamar a una persona. Nosotros no podemos difamar a una persona, porque estamos obligados a respetar a todas y cada una de las personas como creadas a imagen de Dios:

בן עזאי אומר זה ספר תולדות אדם זה כלל גדול בתורה, ר"ע אומר ויקרא יט) ואהבת לרעך כמוך, זה כלל גדול בתורה, שלא תאמר הואיל ונתבזיתי יתבזה חבירי עמי הואיל ונתקללתי יתקלל חבירי עמי, א"ר תנחומא אם עשית כן דע למי אתה מבזה, בדמות אלהים עשה אותו.

Tú sabías a quién desprecias, a imagen de Dios lo hiciste.

Ben Azai dijo: "Este es el registro de la línea de Adán. [Cuando Dios creó al hombre, lo hizo a la semejanza de Dios; varón y hembra los creó]" (Gén. 5:1-2). Este es un gran principio en la Torá. Rabí Akiba dijo: "Ama a tu prójimo como a ti mismo" (Lev. 19:18).

Este es un gran principio de la Torá, porque uno no debería decir que ya que he sido avergonzado, que mi prójimo se avergüence conmigo. Rabbi Tanhuma dijo: Si lo hiciste, debes saber a quién estás avergonzando, porque "Dios lo hizo [al ser humano] a semejanza de Dios" (Génesis 5:1)²⁴.

רבי אליעזר אומר יהי כבוד חברך חביב עליך כשלך.

Rabbi Eliezer dijo: Aprecia el honor de tu prójimo como si fuera tuyo²⁵.

תא שמע: גדול כבוד הבריות שדוחה [את] לא תעשה שבתורה.

Tan grande es la dignidad humana que reemplaza un mandamiento negativo de la Torá²⁶.

El respeto que exige la tradición judía para todos y cada uno de los seres humanos no significa que debemos aceptar todo lo que cualquiera hace. Después de todo, la Torá está llena de leyes que categorizan ciertas formas de comportamiento humano como prohibidas y otras como obligatorias, y si los judíos fallan para cumplir con esas leyes, la Torá exige esto:

לֹא־תִשָּׂא אֶת־אָחִיךָ בְּלִבְבְּךָ הֹכֵחַ תֹּכִיחַ אֶת־עַמִּיתְךָ וְלֹא־תִשָּׂא עָלָיו חָטָא:

No odies a tu hermano en tu corazón. reprende a tu prójimo,
y no carguen con culpa por causa de él²⁷.

Pero esa reprensión debe darse en privado para no deshonorar a la persona en público y debe ser hecho constructivamente y con respeto por la máxima dignidad humana inherente a cada uno de nosotros. La Torá aplica esto incluso a alguien que va a ser azotado por violar un mandamiento negativo:

²⁴ Génesis Rabá 24:7.

²⁵ M. Avot 2:15 (2:10 en algunas ediciones).

²⁶ B. Berakhot 19b.

²⁷ Lev. 19:17.

אַרְבָּעִים יִכְּנוּ לֹא יִסִּיף פִּי-יִסִּיף לְהַכְתּוֹ עַל-אַלֶּה מָכָה רַבָּה וְנִקְלָה אַחִיר לְעֵינַיִךְ:

Se le pueden dar cuarenta latigazos, pero no más, para que no sea azotado más, en exceso, tu hermano es degradado ante tus ojos²⁸.

Ciertamente, entonces, en el discurso cotidiano debemos respetar la dignidad de cada persona evitando el discurso difamatorio, incluso si la información negativa es cierta y más si es falsa.

Esto tiene varias implicaciones importantes para escribir cartas de recomendación. Primero, uno debe negarse a escribir una carta de referencia cuando la descripción del trabajo o el programa escolar para el cual la persona se está postulando no es claro, porque entonces uno probablemente estará diciendo cosas sobre el candidato que son irrelevantes (y por lo tanto rekhilut, chismes) y posiblemente negativos (lashon ha-ra), incluso cuando no tenga la intención de hacerlo. Una excepción a esta regla ocurre en aquellas circunstancias cuando el solicitante está solicitando una variedad de diferentes programas universitarios o trabajos y solicita una carta que acredite la cualificación académica o profesional del solicitante²⁹.

En segundo lugar, como desarrollaremos más detalladamente a continuación, incluso los comentarios negativos sobre una persona no deben ser calumnias generales contra la persona, como "Él es un holgazán" o "Ella es irresponsable". En cambio, las evaluaciones negativas de la persona deben justificarse con referencia a aspectos específicos y relevantes. Cosas que la persona hizo o dejó de hacer que demuestran la evaluación negativa.

Sin embargo, ¿cuándo se puede decir algo negativo sobre otra persona? De hecho, ¿Cuándo debería uno hacerlo?

Uno puede compartir información negativa con otra persona, y debe hacerlo, cuando el desconocimiento de esta información puede perjudicar al destinatario de la referencia. Esto es en contraste con las muchas circunstancias en las que el discurso negativo sobre una persona no tiene ningún propósito práctico para el oyente, pero sólo tiene la intención de disminuir el honor de esa persona. Estos son los tipos de mentiras, calumnias, y difamaciones que la Torá y la literatura legal judía posterior han prohibido, como se discutió anteriormente.

Aunque las reglas sobre el habla comienzan en la Torá y se desarrollan más en el Talmud y por las autoridades medievales, Maimónides en particular, el rabino Israel Meir Ha-kohen Kagan (Polonia, 1838-1933) posiblemente escribió el tratado halájico más extenso de las leyes judías del habla en el libro por el que a menudo se le conoce, "Hafetz Hayim", cuyo título se basa en el Salmo 34:12-15. Allí define cuándo lashon ha-ra es permisible e incluso obligatorio:

6:2. Por supuesto, hay una distinción entre escuchar y aceptar, porque en el caso mencionado no hay prohibición a menos que la información no tenga relevancia

²⁸ Deut. 25:3.

²⁹ Nos gustaría agradecer a la rabina Amy Levin por llamar nuestra atención sobre este aspecto y proporcionar recomendaciones.

futura para el oyente. Sin embargo, si la información -de ser cierta- tiene relevancia para el oyente, por ejemplo si el oyente se da cuenta desde el principio que el hablante quiere mostrar a través de su historia que el sujeto no es digno de confianza o algún otro rasgo similar y el oyente está considerando un trato comercial o sociedad con el sujeto, o arreglando un matrimonio para él o cualquier participación similar, está permitido escuchar para explorar la información y protegerse a sí mismo. El deseo del oyente de escuchar la información no debe ser para escuchar el menosprecio de su amigo, sino para protegerse a sí mismo para que no sufra daños o termine en una disputa, o cualquier otro tipo de desgracia.

También es un principio que si el oyente no se beneficia al escuchar la información, pero a través de su escucha puede llegar el bien a los demás, es permisible. Por ejemplo, si escucha la información para luego verificarla y luego reprende al individuo en cuestión de tal manera que tal vez a través de [su participación] el pecador se arrepienta, o devuelva los bienes robados a su dueño o aplaque a la persona a la que indignó, o rectificaciones similares, sería permisible su escucha, como se explica más arriba....

6:3. Que esto no sea una sorpresa para el lector que debe decir: "¿Cómo podemos satisfacer las expectativas del Cielo, porque tú has definido [los parámetros de la ley de tal manera que] incluso está prohibido escuchar el menosprecio de uno, pero ¿Qué pasa si la información es relevante para mí, con respecto a mi negocio o por otras razones?"

La respuesta es: quién quiera cumplir con sus obligaciones con respecto a escuchar [Lashon Hara] debe comportarse de la siguiente manera: si alguien se le acerca y quiere hablar de otro, y entiende que el hablante quiere hablar negativamente sobre la otra persona, debe preguntarle al hablante: "¿La información que me quiere decir tendrá relevancia futura para mí, y por lo tanto podré rectificar una situación reprendiendo al ofensor, o algún otro resultado positivo (como se ha discutido anteriormente en el párrafo 2)?" Si el hablante responde que sí tiene relevancia futura o que podría corregir una situación como la discutida anteriormente, está permitido escuchar la información³⁰.

En otros dos lugares, el rabino Kagan crea una lista de las condiciones bajo las cuales uno tiene el deber de dar información negativa sobre una persona a otro compañero potencial, socio comercial o empleado (y presumiblemente lo mismo se aplicaría a un estudiante potencial). Aunque las listas son algo diferentes, ambos incluyen las siguientes condiciones para revelar dicha información:

(1) solo si el problema es grave; (2) solo si la persona que proporciona la referencia no exagera la naturaleza o extensión del problema; (3) solo si la única motivación para revelar la información es para evitar daños a la persona a quien se le proporciona y no por animosidad hacia la persona nombrada y discutida; (4) solo si no hay forma de proteger a la víctima potencial sin involucrar un insulto o chisme; y (5) solo si existen

³⁰ Hafetz Hayyim, Laws of Slurs (Lashon Ha-ra) 6: 2-3, disponible en <http://torah.org/learning/halashon/chapter6.html> (consultado el 3/9/12).

motivos razonables para suponer que la información divulgada será un factor determinante para tomar la decisión³¹.

Aunque el libro del rabino Kagan se cita a menudo para articular las leyes judías sobre el habla, uno plausiblemente puede interpretarlo como un libro de educación moral, musar, en lugar de uno destinado a especificar la Ley. En ese caso, uno podría entender estas normas como morales pero no como legales³².

Sin embargo, la Torá y el Talmud incluyen varias bases legales para anular las prohibiciones de la Torá sobre los insultos y chismes, y es más probable que el rabino Kagan tuviera la intención de establecer normas legales, así como morales. Ya sea que lo haya hecho o no, es apropiado que interpretemos estas normas como exigidas por la ley judía, así como las preocupaciones morales judías. En concreto, estas tres fuentes jurídicas son: Levítico 19:14 וְלִפְנֵי עֵוֶר לֹא תִתֵּן מִכְשָׁל “Ante el ciego no podras un obstaculo”, que los rabinos aplican no solo a una persona físicamente ciega, sino también a una que carece de información importante que probablemente podría dañarlo a él o ella³³; Levítico 19:16, לֹא תֵעָמֵד עַל־דַּם רֵעֶךָ, “No te pareces sobre la sangre de tu hermano”, que el Talmud interpreta que requieren que busquemos rescatar a las personas que están en peligro³⁴, y que los rabinos en el Sifre, Maimónides, Rashbam, Tosafot y Sefer Ha-Hinukh lo aplican tanto al daño monetario como al daño físico³⁵; y a la ley del perseguidor (rodef) del Talmud, donde debe intervenir un tercero, incluso letalmente, para proteger a un tercero inocente³⁶. Así, no es de extrañar que en el siglo XX, los rabinos Eliezer Waldenberg, J. David Bleich y Aaron Levine, entre otros, adoptaron la línea de razonamiento del rabino Kagan en sus propios fallos legales y utilizaron estas tres fuentes de justificación para determinar cuándo es legal revelar información negativa sobre una persona y,

³¹ Hafetz Hayyim, Leyes de los insultos (Lashon Ha-ra) 10; Leyes del Chisme (Rekhilut) 9. Ambos son disponible en <http://torah.org/learning/halashon/rchapter9.html> (consultado el 3/9/12).

³² Nos gustaría agradecer al rabino Elie Spitz por señalarnos esta posibilidad. Por supuesto si uno ve las normas morales como integralmente relacionadas con la ley judía, entonces incluso si el rabino Kagan originalmente hubiera tenido la intención de articular solo normas morales, sería apropiado que los escritores posteriores usaran su análisis en sus decisiones legales, como de hecho sucedió, cómo se explica a continuación. Para una discusión sobre la relación entre la ley judía y la moral, véase Elliot N. Dorff, *For the Love of God and People: A Philosophy of Jewish Law* (Philadelphia: Jewish Publication Society, 2007), cap.6.

³³ Sifra, Kedoshim, sobre Levítico 19:14; B. Nedarim 62b. También aplican este versículo para prohibir tentar a los que son moralmente ciegos, es decir, propensos a violar una norma moral o un mandamiento: B. Mo'ed Katan 17a; B. Bava Metzia 75b; B. Avodá Zará 6b.

³⁴ B. Sanedrín 73a.

³⁵ Sifre, “Kedoshim” 4:8 sobre Lev. 19:16; Maimónides, Sefer Ha-Mitzvot # 297; Rashbam y Tosafot en B. Bava Batra 39b; Sefer Ha-Hinukh # 237.

³⁶ Ibíd., 72b; véase también ibíd. 57a, donde el rabino Yohanan ben Shaul afirma que se debe hacer el menor daño para lograr el rescate, y el rescatador es responsable si hiere al perseguidor más de lo necesario. El deber de rescatar es mucho más fuerte y más amplio en la ley judía que en la ley estadounidense, donde existe solo en diez estados, y en ellos la falta de intervención se castiga solo bajo condiciones limitadas y con indulgencia. Todos los demás estados siguen la ley común, según la cual cualquiera que ignore a alguien en apuros no es responsable de nada. Para un resumen de los estados que han legislado el deber de rescate, y cuál es ese deber, ver <http://www.volokh.com/2009/11/03/duty-to-rescuereport-statutes/> (consultado el 19 de enero de 2014).

además, cuando la magnitud del peligro potencial para un tercero hace que la divulgación de la información negativa sea efectivamente obligatoria³⁷.

Entonces, por ejemplo, si A le ha pedido que escriba una carta de recomendación para él o ella para ser enviado a B, un empleador potencial, tiene el deber de ser honesto con B sobre las calificaciones de A para el trabajo. Presumiblemente, A no le pediría que escribiera una carta de referencia a menos que A piense que en general usted será positivo, pero incluso si eso es cierto, deberías compartir con B cualquiera de las debilidades de A que indique que afectará el desempeño de A en ese trabajo. Debería también asegurarse de indicar dónde no tiene motivos para evaluar cómo funcionaría A en aspectos específicos del trabajo para que B no piense que al omitir esas áreas quiere indicar que evalúas A negativamente en esos aspectos. Si realmente no crees que A está calificado, sería, no solo amable de su parte decirle eso a A con franqueza, sino también un deber suyo negarse a proporcionar la referencia debido a la prohibición de pronunciar hechos verdaderos pero negativos sobre una persona (insultos, lashon ha-ra), y luego A puede reconsiderar la solicitud para el trabajo o pedirle a otra persona que escriba la referencia. Sin embargo, como se analiza a continuación, incluso si no fuera por una carta para A, si el empleador se comunica con usted acerca de A, debe responder a la solicitud del empleador sobre las calificaciones de A para el trabajo con sinceridad, pero, de acuerdo con la prohibición de dar “ofensas”, no debe ofrecer voluntariamente información negativa sobre un aspecto de la candidatura de la persona si no se le preguntó directamente, excepto si el candidato representa un peligro significativo para la escuela o el trabajo. Lo mismo se aplicaría a las cartas de recomendación para las escuelas.

La ley judía también impone exigencias al destinatario de una referencia. Normalmente, los potenciales empleadores y las escuelas desconfían de los elogios extremos de un candidato. Algunos tienen formularios de recomendación donde las escuelas instruyen a los escritores para que eviten los elogios generales y también para que enumeren las debilidades específicas, tanto como las fortalezas. Esa no es solo una buena práctica, sino una que invoca los deberes judíos. Como parte del deber de protegerse a sí mismo y proteger el bienestar de la institución, los destinatarios de una referencia positiva muy general deben buscar más información del recomendador, incluidos ejemplos específicos que respaldan la recomendación positiva y una lista de cualquier debilidad relevante para el programa académico o el trabajo.

La ley judía instruye a los destinatarios a tener cuidado con la información negativa también. Por un lado, el receptor de información negativa puede y, de hecho, debe tener en cuenta dicha información y no descartarla de plano como insultos prohibidos (lashon ha-ra). Esto está justificado por B. Niddah 61A, donde el Talmud

³⁷ Eliezer Waldenberg, Tzitz Eliezer 13:81. J. David Bleich, Problemas halajicos contemporáneos, Volumen II (Nueva York: Ktav and Yeshiva, 1983), págs. 74-80, esp. pág. 76. Aaron Levine, Case Studies in Jewish Business Ethics (Hoboken, NJ: Ktav and New York: Yeshiva, 2000), págs. 280-320, donde analiza los problemas legales y éticos en las evaluaciones de estudiantes y los sistemas de evaluación de empleo, que involucran muchos de los mismos problemas de calumnias y chismes. Agradecemos al profesor Steven Resnicoff de la Facultad de Derecho de la Universidad DePaul por sugerir estas fuentes.

reprocha que Gedaliah ben Ahicam, gobernador de Israel después de la destrucción del Primer Templo, por no tomar en serio las advertencias de Iohanan ben Karah de que el líder de la oposición Ishmael ben Netaniah planeaba atacarlo. Uno tiene, en otras palabras, el deber de proteger tanto a la persona como a los bienes de uno y, por lo tanto, debe escuchar las amenazas plausibles a cualquiera de ellos.

Por otro lado, las leyes que venimos comentando que prohíben decir mentiras e incluso decir cosas verdaderas pero negativas sobre las personas requiere moderación por parte del oyente en escuchar tales acusaciones y prohibir aún más fomentar tales conversaciones negativas sobre la persona con preguntas persecutorias. Esto es especialmente importante en nuestros días, cuando internet está lleno de mentiras descaradas, así como de información veraz pero negativa sobre las personas.

Por lo tanto, el rabino Kagan dice esto:

[Aunque se le permite escucharlo,] el oyente no debe creer la información cuando la escucha; más bien, solo debe sospechar [su veracidad] hasta que investigue sobre la materia.

Sin embargo, si el oyente entiende por la respuesta del hablante que no hay ningún propósito en lo que dice, o si detecta que la información son meras palabras de despecho y odio, de tal manera que el hablante atribuye perversamente acusaciones falsas al sujeto y lo difama por puro odio, está prohibido escuchar.

Con respecto a cualquiera de estas excepciones que hemos discutido sobre escuchar [Lashon Hara] uno debe tener mucho cuidado de no creerlo definitivamente cuando se escucha, sino sólo sospechar su veracidad. [El oyente debe seguir esta guía con cuidado] para que no caiga también en la trampa del pecado de aceptar Lashon Hara³⁸.

Tal sospecha de informes negativos sobre un solicitante es especialmente importante en dos circunstancias: (1) cuando el solicitante no sabe a quién se le pide una referencia, y (2) cuando el solicitante conoce la fuente de una referencia pero no se le permite ver la evaluación. En ambos casos, el solicitante no puede explicar o defenderse con respecto a la información negativa reportada. Los destinatarios deben desconfiar especialmente de las valoraciones generales del solicitante (negativo o positivo) y debería depender en cambio de ejemplos específicos de lo que el solicitante hizo o no hizo en circunstancias relevantes para el trabajo o la escuela para la que está aplicando.

Debemos tener en cuenta que aquí la tradición judía exige más honestidad que la que vemos actualmente. Bajo la ley estadounidense, muchos empleadores son reticentes a compartir información negativa, a veces incluso información positiva, sobre un ex empleado para no ser demandado. Similarmente, los maestros escribirán honestamente sobre un ex alumno, solo si el alumno renuncia a sus derechos bajo la Enmienda Buckley para ver la carta de recomendación.

³⁸ Ibídem. 6: 3.

La ley judía requiere que, las personas a las que se les haya preguntado acerca de una persona que solicita un trabajo o que la acepten en una escuela sean honestas y comunicativas sobre las cosas positivas y negativas que saben porque dicha información tiene implicaciones prácticas para el posible empleador o la escuela. Negarse a hacer eso, o mentir a favor de la persona, en última instancia, perjudica al tercero, y eso no lo podemos hacer³⁹.

Al mismo tiempo, aquí entra en juego otro valor judío. Después de todo, estamos obligados a ayudar a los necesitados⁴⁰, y, como afirma la famosa escalera de tzedaká de Maimónides⁴¹, la más alta forma de hacerlo es emplear a esa persona o, por extensión, educar a la persona para que sea capaz de tener éxito en un trabajo. Por lo tanto, si el candidato tiene algunas cualidades negativas con respecto a la escuela o el trabajo para el que está aplicando, pero no llegan al nivel de descalificar completamente a la persona o hacer que sea peligroso para la escuela admitirlo/a o para que el empleador lo contrate, entonces el evaluador puede y debe decir, si es cierto, que la persona se beneficiará del tipo de apoyo que la escuela o el empleador le puedan brindar para llevar a cabo las tareas requeridas. Muchas escuelas ahora ofrecen este tipo de apoyo a los estudiantes con necesidades especiales y, en parte debido a la Ley de estadounidenses con Discapacidades, cada vez más empleadores también están haciendo adaptaciones para algunas formas de discapacidad. Por lo tanto, los evaluadores definitivamente deben identificar las cualidades negativas que afectarán el trabajo o el rendimiento académico del candidato, pero también deben notar cuándo formas específicas de apoyo pueden permitirle tener éxito en la escuela o el trabajo para el que se postula⁴².

Habla opresiva (ona'at devarim)

Aparte de las mentiras y las calumnias, que uno podría haber adivinado que estarían prohibidas para la ley judía, y además de contar “cuentos”, verdades negativas y hasta el “polvo” de tal lenguaje, sobre lo que los lectores podrían no haber pensado previamente, la ley judía prohíbe otra forma de expresión que llama “opresiva”. El fundamento de esta prohibición son dos versículos de la Torá que afirman que *וְכִי-תִמְכְּרוּ מִמְּכָר לְעַמִּיתְכֶּם אוֹ קֹנֶה מִיְדָּע מִיְדָּע אֶל-תּוֹנוּ אִישׁ אֶת-אַחִיו* “Cuando vendas bienes a tu prójimo, o compres algo de tu prójimo, no se hagan daño uno a otro” (Lev. 25:14); *וְלֹא תוֹנוּ אִישׁ אֶת-עַמִּיתוֹ* “No os hagáis daño unos a otros” (Lev. 25:17). Los rabinos, siguiendo el principio interpretativo de que nada en la Torá es

³⁹ Otro tipo de situación en la que una persona debería decir algo negativo sobre otra persona, es si esa persona está haciendo algo mal. Ese es precisamente el caso donde la Torá exige que reprendamos a alguien. En el extremo, donde la persona está engañando a la gente para que adore a otros dioses, la Torá exige que incluso los parientes más cercanos eviten a la persona y contribuyan a su muerte (Deut. 13:7-12). Sin embargo, esto no es directamente relevante para nuestro tema en este responsum.

⁴⁰ Entre los muchos versículos de la Torá que requieren que ayudemos a otros a alcanzar las necesidades básicas de la vida, véase, por ejemplo, Levítico 19: 9-10 y Levítico 25 y Deuteronomio 15 en general. Para una discusión sobre esta obligación, véase Elliot N. Dorff, *The Way Into Tikkun Olam* (Reparación del mundo) (Woodstock, VT: Jewish Lights, 2005), cap. 5.

⁴¹ Leyes del MT de las ofrendas a los pobres 10:7-14.

⁴² Nos gustaría agradecer a la rabina Susan Grossman por señalarnos este aspecto.

superfluo o redundante, determinan que el primer verso se aplica a hacer daño unos a otros en bienes materiales, como sugiere el contexto, y el segundo, que en realidad termina la misma sección sobre comprar y vender, sin embargo, se refiere a perjudicar a las personas a través de palabras:

תנו רבנן: (ויקרא כ"ה) לא תונו איש את עמיתו - באונאת דברים הכתוב מדבר. אתה אומר באונאת דברים, או אינו אלא באונאת ממון? כשהוא אומר (ויקרא כ"ה) וכי תמכרו ממכר לעמיתך או קנה מיד עמיתך - הרי אונאת ממון אמור, הא מה אני מקיים (ויקרא כ"ה) לא תונו איש את עמיתו - באונאת דברים.

Nuestros rabinos enseñaron: "No se hagan daño unos a otros" (Lev. 25:17), se refiere a agravios verbales - Usted dice agravios verbales, pero ¿acaso no se refiere a agravios monetarios? - Cuando la Escritura dice "No se agravien unos a otros" (Lev. 25:14), los agravios monetarios están tratados. Entonces a qué se puede referir "No se hagan daño unos a otros" (Lev. 25:17)? A los agravios verbales⁴³.

La Mishná luego define lo que está incluido en esta prohibición de la opresión verbal: כשם שאונאה במקח וממכר. כך אונאה בדברים. לא יאמר לו בכמה חפץ זה. והוא אינו רוצה לקח. אם היה בעל תשובה. לא יאמר לו זכור מעשיך הראשונים. אם הוא בן גרים. לא יאמר לו זכור מעשה אבותיך. שנאמר (שמות כב) וגר לא תונה ולא תלחצנו:

Así como se puede perjudicar a los demás al comprar y vender, también se puede perjudicar a los demás con las palabras. [Entonces, por ejemplo,] uno no debe preguntar a otro: "¿Cuál es el precio de este artículo?" si no tiene intención de comprar. Si una persona se arrepiente [de su pecado], no se le debe decir: "Acuérdate de tus obras anteriores". Si una persona es hija de conversos, no se le debe decir: "Recuerda las obras de tus antepasados", porque está escrito [en la Torá]: "No agraviarás ni oprimirás a un extranjero" (Éx. 22:20)⁴⁴.

El segundo ejemplo de la Mishná es lo que es relevante para nuestra pregunta. La tradición judía exige mucho de alguien que ha dañado a otra persona al exigirle al transgresor que complete el proceso de retorno (teshuvá) descrito en las fuentes judías. Ese proceso incluye reconocimiento de la falta de uno, remordimiento expresado en palabras a la parte perjudicada, compensación a la víctima en la medida de lo posible y, en última instancia, un mejor comportamiento cuando el mismo tipo de situación surja de nuevo⁴⁵. Una vez que una persona ha completado el proceso de teshuvá, sin embargo, esta Mishná exige que las personas en la sociedad ni siquiera

⁴³ B. Bava Metzia 58b.

⁴⁴ M. Bava Metzia 4:10 [58b].

⁴⁵ TM Leyes del Retorno (Hilkhot Teshuvá), cap. 1-2. Para una exposición de este proceso, véase Elliot N. Dorff, Ama a tu prójimo ya ti mismo: un enfoque judío de la ética personal moderna (Philadelphia: Jewish Publication Society, 2003), capítulo seis. Para una discusión de cómo estas normas podrían aplicarse a una comunidad que perdona a otra por errores pasados o presentes (el caso discutido es el de los católicos que piden perdón a los judíos por lo que la Iglesia Católica hizo y dejó de hacer durante el Holocausto), ver Elliot N. Dorff, Hacer lo correcto y lo bueno: un enfoque judío de la ética social moderna (Philadelphia: Jewish Publication Society, 2002), Capítulo ocho.

mencionen el pasado de la persona y sus problemas con la ley, porque eso sería participar en un discurso opresivo. ¿Por qué? porque uno que etiqueta a la persona por su delito anterior, socava y desconfía del proceso de teshuvá, y niega a la persona la posibilidad de corregir su agravio anterior y asumir una nueva y mejor identidad: escribir un nuevo guión personal, por así decirlo. Esta Mishná, por lo tanto, claramente contrasta con la práctica en muchos estados americanos, donde los ex convictos tienen que enumerar sus condenas en cualquier solicitud de trabajo, no son elegibles para solicitar ningún trabajo del gobierno y, en algunos estados, pierden el derecho al voto.

Sin embargo, al igual que en lo que vimos antes con respecto al discurso negativo pero verdadero, hay una excepción a esta regla. Si la persona solicita un trabajo que implica lidiar con situaciones similares a aquel acto en el que cometió la ofensa/transgresión y así lo tentará a hacer lo mismo otra vez, aquellos que conocen el pasado de la persona pueden describir la ofensa, y los empleadores potenciales pueden negarse a correr el riesgo de exponer a la persona a las mismas tentaciones nuevamente. De hecho, tales personas tienen el deber de tomar estas medidas para proteger a otros e incluso al solicitante, pues los rabinos interpretan el principio de *lifnei ivair* (delante de los ciegos), es decir, “No coloques una piedra ante los ciegos” (Lev. 19:14), para incluir no solo a los que están físicamente ciegos, sino también aquellos que son moralmente ciegos⁴⁶. Así, por ejemplo, las personas pueden y deben decir a los empleadores potenciales en una escuela, campamento o grupo de jóvenes que no deberían contratar a una persona determinada porque él o ella ha abusado de niños en el pasado⁴⁷. De hecho, alguien con un historial de abuso infantil no debe postularse para tal puesto porque el principio de *livnei ivair* se aplica a cada judío individualmente y no sólo a los empleadores. Del mismo modo, alguien con antecedentes de malversación no debe buscar trabajo, y no debe ser contratado, para trabajar en la oficina financiera de una empresa. En general, entonces, las personas no deben ponerse a sí mismas ni a otros en posiciones en las que serán muy tentados a hacer algo malo, y si lo hacen, es responsabilidad de los posibles empleadores que les nieguen esos trabajos.

Esta categoría de lenguaje prohibido tiene otra implicación importante para nuestra pregunta. ¿Cuánta información personal puede/debe revelar el evaluador sobre el solicitante? La ley americana prohíbe preguntar sobre asuntos personales en entrevistas laborales o escolares o en los materiales presentados como parte de una solicitud para una escuela o trabajo con una excepción, a saber, a los solicitantes para

⁴⁶ B. Pesajim 22b; B. Moed Katan 17a; B. Bava Metzia 75b. Véase también la nota 33 anterior.

⁴⁷ Así B. Pesajim 22b; B. Moed Katan 17a; B. Bava Metzia 75b. Así que Elliot Dorff legisló en su responsum de CJLS, “Violencia familiar,”

http://www.rabbinicalassembly.org/sites/default/files/public/halakhah/teshuvot/19912000/dorff_violencia.pdf (consultado el 3/9/12), reimpresso en Dorff, Love Your Neighbor and Yourself (en la nota 45 anterior), págs. 155-206.

instituciones religiosas se les pueden hacer preguntas relacionadas con los propósitos religiosos de la institución⁴⁸.

Por lo tanto, una institución religiosa puede preguntar sobre las creencias y acciones religiosas de una persona de una manera que las instituciones seculares no pueden. Como resultado, esta pregunta se vuelve especialmente difícil con respecto a las referencias a instituciones judías: ¿Cuándo se puede o se debe revelar, y de qué manera, y cuándo, por otro lado, la revelación de tal información viola la prohibición de un discurso opresivo similar a los ejemplos en la Mishná, y de preguntar sobre la personalidad de una persona, fechorías anteriores o de sus antepasados?⁴⁹ Es más fácil justificar acciones reveladoras por las cuales la persona ha sido condenada en un tribunal de justicia - abuso sexual, por ejemplo - pero las instituciones judías podrían legítimamente querer conocer información personal más allá de las violaciones de la ley, por ejemplo, si el candidato se casó con un no judío, si cree que Jesús es el Mesías, o come alimentos no kosher.

Aquí nuevamente la prueba pragmática sugerida por Hafetz Hayyim y por la ley estadounidense parece apropiada, es decir, se debe preguntar a las personas solo sobre la información personal que es relevante para el trabajo o la escuela para la que está aplicando. Así, por ejemplo, es a la vez justo y adecuado preguntar sobre las prácticas y creencias religiosas de una persona, e incluso sobre la identidad religiosa del cónyuge del candidato - si el candidato está aplicando a la escuela rabínica o para un trabajo para convertirse en un maestro o líder juvenil en una sinagoga, pero no si la persona está solicitando ser secretario, guardián o contador de la sinagoga.

Revelación de sesgos positivos o negativos⁵⁰

⁴⁸ El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 prohíbe, entre otras cosas, la discriminación religiosa en el empleo y, por lo tanto, como cuestión general, se aconseja a los empleadores que no pregunten a los solicitantes sobre sus creencias o prácticas religiosas. Sin embargo, la Sección 702 (a) del Título VII crea una excepción para las corporaciones religiosas, las asociaciones religiosas y las instituciones educativas afiliadas religiosamente con respecto al empleo de personas de una religión en particular para realizar trabajos relacionados con las actividades de las organizaciones o instituciones. 42 USC § 2000e-1 (a). Consulte también la Sección 703 (e) (2) del Título VII, 42 USC § 2000e-2 (e) (2) ("No será una práctica de empleo ilegal para una escuela, colegio, universidad o institución educativa, contratar empleados de una religión en particular si tal institución de aprendizaje es, en su totalidad o en parte sustancial, propiedad de, apoyada, controlada o administrada por una religión en particular o, si el plan de estudios de dicha escuela está dirigido a la propagación de una religión particular."

Además, bajo los principios de la Primera Enmienda, los tribunales han sostenido que los miembros del clero no pueden presentar demandas bajo las leyes federales de discriminación laboral, incluido el Título VII, la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo, la Ley de Igualdad Salarial y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, porque "la relación entre una iglesia organizada y sus ministros es su alma". *McClure v. Salvation Army*, 460 F.2d 553, 558-60 (5th Cir. 1972). Esta "excepción ministerial" a las leyes federales contra la discriminación garantiza que el gobierno no impedirá el libre ejercicio de la religión ni se enredará de manera inadmisiblemente en la autoridad religiosa. Por lo tanto, los tribunales normalmente no considerarán si las decisiones de empleo de una iglesia o sinagoga con respecto a su clero se basaron en motivos discriminatorios. Véase, por ejemplo, *Rweyemamu v. Cote*, 520 F.3d 198 (2d Cir. 2008) (el reclamo de discriminación racial del Título VII por parte de un sacerdote afroamericano fue prohibido por excepción ministerial); *Petruska v. Gannon Univ.*, 462 F.3d 294 (3d Cir. 2006) (la excepción ministerial prohíbe el reclamo de discriminación sexual por parte de una capellán católica contra la escuela, alegando que fue obligada a renunciar como capellán después de abogar en nombre de las presuntas víctimas de acoso sexual).

⁴⁹ Nos gustaría agradecer a los rabinos Susan Grossman y Jonathan Lubliner por acercarnos esta información.

⁵⁰ Nos gustaría agradecer al Sr. Jerry Abeles por llamar nuestra atención sobre este tema.

Parte de decir la verdad sobre un candidato implica decir la verdad sobre el evaluador también. Por ejemplo, si el evaluador es familiar del candidato, éste debe revelarlo. De manera similar, si el candidato le debe dinero al evaluador, el evaluador también debe revelarlo.

La Mishná legisla que los familiares no sean elegibles para servir como testigos y, por extensión, jueces, y esa es también la ley judía posterior⁵¹. Además, cualquier parte que tenga un interés personal en el caso, ya sea del lado del demandante o del demandado, no puede testificar en la corte⁵². En el caso de escribir una evaluación, el evaluador está de hecho emitiendo un juicio sobre una persona, y él o ella puede de hecho tener un sesgo positivo o negativo hacia el candidato. La opinión del evaluador, sin embargo, por lo general, es solo uno de hechos que son adquiridos por la escuela o el empleador, por lo que ningún evaluador solo tiene la autoridad para determinar el resultado. Además, por más grave que pueda ser para la vida de una persona obtener o no un trabajo o un lugar en una escuela, eso no es una sanción legal. Aun así, aunque los parientes y aquellos con un interés creado no son elegibles para servir en circunstancias legales de ya sea juez o testigo, podrán actuar como evaluadores, siempre que lo informen al posible empleador o escuela.

Razones para falsificar la verdad o mentir descaradamente: tacto, paz o esperanza

La tradición judía valora mucho la verdad, no sólo por la razón práctica de que las relaciones dependen de poder confiar en lo que otros dicen, sino también porque Dios lo exige y está incluso en el paradigma de la verdad: “El sello de Dios es la verdad”⁵³; “Dios odia a la persona que dicen una cosa con la boca y otra con la mente”⁵⁴. Como resultado, la máxima judía general es que uno debe decir la verdad: “Rabi Iosef ben lehuda dijo:” Que tu 'sí' sea sí y tú 'no' sea no.”⁵⁵

Sin embargo, la literatura rabínica describe algunas excepciones.

Tacto

Cuando no haya un propósito práctico que requiera la verdad y quienes la oigan sólo tendrán sus sentimientos heridos, los rabinos nos dicen que elijamos el tacto sobre la verdad, especialmente cuando la verdad es una cuestión de juicio en primer lugar. El siguiente texto es muy problemático por su sexismo: asume que solo las novias, no los novios, deben ser evaluados por su apariencia y, peor aún, evaluar la belleza de las novias se yuxtapone con la evaluación de algo que alguien ha comprado en el mercado, haciendo así que una novia parezca un objeto que el novio ha comprado. Esto es claramente un producto del contexto histórico en el que fue escrito, y en los tiempos modernos claramente desaprobamos estas actitudes. Dicho esto, los rabinos en esta fuente claramente están luchando por equilibrar la verdad

⁵¹ M. Sanedrín 3:4; MT Leyes de la Evidencia 13.

⁵² MT Leyes de Evidencia 15:1.

⁵³ Véase la nota 4 anterior.

⁵⁴ B. Pesahim 113b (cf. B. Sotah 42a, B. Bava Metzia 49a.

⁵⁵ B. Bava Metzia 49a.

con tacto, y la Escuela de Hillel, que determina la ley posterior sobre esto, prefiere el tacto sobre la verdad cuando los sentimientos, la autoestima y la alegría de alguien se verán heridos y no hay ningún beneficio práctico al decir la verdad porque el matrimonio o negocio ya ha tenido lugar:

תנו רבנן: כיצד מרקדין לפני הכלה? בית שמאי אומרים: כלה כמות שהיא, ובית הלל אומרים: כלה נאה וחסודה. אמרו להן ב"ש לב"ה: הרי שהיתה חגרת או סומא, אומרי' לה, כלה נאה וחסודה? והתורה אמרה: (שמות כ"ג) מדבר שקר תרחק אמרו להם ב"ה לב"ש: לדבריכם, מי שלקח מקח רע מן השוק, ישבחנו בעיניו או יגננו בעיניו? הוי אומר: ישבחנו בעיניו, מכאן אמרו חכמים: לעולם תהא דעתו של אדם מעורבת עם הבריות.

¿Qué palabras se deben usar cuando se baila ante la novia? La Escuela de Hillel dijo: "Di: 'Oh novia, hermosa y graciosa'". La Escuela de Shamai dijo: "Si ella es coja o ciega, ¿debe uno decir: 'Oh novia, hermosa y graciosa'? ¿No dice en la Torá: 'Aléjate de la mentira?' (Éxodo 23:7). Hillel decía: "Entonces, si alguien hace una mala compra en el mercado, ¿hay que elogiarla o menospreciarla? Seguramente uno debería elogiarlo." De ahí que los sabios digan: "Haz siempre tu disposición compasiva con tu prójimo"⁵⁶.

Paz

Una segunda excepción al requisito de decir la verdad es cuando uno está comprometido en un esfuerzo para traer la paz. Los rabinos deducen esta excepción de las mismas palabras de Dios, que cambió las palabras de Sarah al decir que ella estaba preocupada porque era demasiado mayor para tener hijos en lugar de decir que Abraham era demasiado viejo; de la mentira que los hermanos de Iosef le dijeron a Iosef después de la muerte de Iaacov para tratar de alcanzar su perdón y la paz entre los hermanos; y del consejo de Dios a Shmuel de mentirle a Shaul que venía a traer un sacrificio a pesar de que su verdadero propósito era decirle que Dios había decidido arrebatarse el trono y dárselo a David⁵⁷. El principio último, entonces, es que "todas las mentiras están prohibidas a menos que se hablen para hacer las paces"⁵⁸.

Claramente, hay algunos límites importantes para esto. Las mentiras tienen una forma de ser descubiertas, y por lo tanto, mentir incluso en aras de hacer la paz no solo puede fallar, sino que puede hacer que ambas partes se enojen con el pacificador. Además, las mentiras no pueden encubrir las realidades; si las partes realmente se odian unos a otros, no hay "informes falsos" que mágicamente arreglen las cosas. Por el contrario, ambas partes, al enterarse de la mentira, ahora no solo reconfirmarán en su animosidad el uno hacia el otro, también desconfiarán del intermediario que estaba tratando de hacer las paces. La paz, si ha de ser lograda, debe descansar sobre cimientos más fuertes que las mentiras, por lo que uno debe tomar estos precedentes bíblicos como el proverbial grano de sal. Seguramente uno

⁵⁶ B. Ketubot 16b-17a.

⁵⁷ Sarah: Génesis Rabbah 48:18, basado en Génesis 18: 11-14. Los hermanos de José y el consejo de Dios a Samuel: B. Yevamot 65a, basado en Génesis 50: 16-17 y I Samuel 16: 2.

⁵⁸ Baraita Perek Ha-Shalom.

puede y debe omitir comentarios desagradables si está tratando de hacer las paces; se puede hablar de las intenciones benignas y más amplias de cada parte; y hasta se puede interpretar comentarios hechos por una parte sobre la otra más positivamente de lo que probablemente significó para el hablante decirlos; pero en realidad cambiar lo que alguien dijo es buscar problemas, incluso si es en nombre de la paz.

Esperanza

Finalmente, la literatura rabínica registra algunos rabinos que aprueban e incluso exigen que al visitar a personas muy enfermas se les mienta sobre la gravedad de su enfermedad para ayudarlas a mantener la esperanza de recuperación. Los que toman esta posición se basan en las historias bíblicas de la mentira de Elisha al emisario de Ben-Adad, rey de Aram (2 Reyes 8:8-10, 14), y el cambio de destino del rey Jizkiah (Isaías 38:1-7; también 2 Reyes 20:1-7; Eclesiastés Rabá sobre Eclesiastés 5:6), pues en ambos casos el paciente se recupera a pesar de las predicciones de su desaparición. Los rabinos extienden la preocupación por mantener la esperanza y la determinación de luchar contra la enfermedad a los pacientes al escuchar sobre la muerte de otros:

תנו רבנן: חולה שמת לו מת - אין מודיעין אותו שמת, שמא תטרף דעתו עליו.

Nuestros rabinos enseñaron: si muere un pariente cercano de una persona enferma, no le informamos a la persona enferma para que no se sienta abrumada emocionalmente (*titaref da'ato*)⁵⁹.

Estas fuentes elevan el valor de retener la esperanza de recuperación sobre la verdad, tanto porque uno nunca sabe realmente si el paciente mejorará o empeorará, y también para evitar privar al paciente de la esperanza. A pesar de la sabia advertencia de estas fuentes sobre los pronósticos negativos, en tiempos modernos, cuando los avances en medicina pueden dar a los pacientes y sus familias esperanza de recuperación, tampoco debemos exagerar lo que la medicina puede hacer. Más bien, uno debe ser veraz con los pacientes para que no pierdan la confianza en lo que dicen sus médicos y familiares, porque engañar a los pacientes sobre su diagnóstico o pronóstico seguramente producirá un sentimiento de traición y abandono. Se debe señalar lo que el paciente puede esperar de manera realista y ayudar al paciente a realizar esas esperanzas, si es posible -esperanzas, por ejemplo, de reducir el dolor a través de más o diferente medicación, de reconciliarse con alguien antes de la muerte, o completar un proceso ético. Sin embargo, pretender que el estado físico del paciente no es tan malo como es o que el pronóstico es algo diferente de lo que es, en última instancia no sirve ni al paciente ni al valor de verdad⁶⁰.

⁵⁹ B. Moed Katan 26b. B. Moed Katan 26b; ver SAYoreh De'ah 338:1.

⁶⁰ Para obtener más información sobre cómo se aplica esta preocupación al pronóstico que los médicos ofrecen a los pacientes y cómo lo ofrecen, así como lo que los visitantes les dicen a los pacientes, véase Elliot N. Dorff, *Matters of Life and Death: A Jewish Approach to Modern Medical Ethics* (Philadelphia: Jewish Publication

Esta preocupación por fomentar la esperanza, pero solo una esperanza realista, se aplica también a la provisión de referencias. Al hacerlo, uno puede indicar cómo una persona puede superar las deficiencias en sus calificaciones con la ayuda apropiada, y uno debe hacerlo cuando hay motivos razonables para creer que las intervenciones específicas resolverán problemas particulares en la persona candidata. Sin embargo, el recomendador no debe sugerir que tales intervenciones funcionarán cuando no tiene razones realistas para creer que esa esperanza puede realizarse.

Proporcionar una referencia para alguien que no conoce bien

¿Qué tan bien necesita conocer a una persona para proporcionar una referencia sin engañar al receptor? Nuestro conocimiento de todos, incluidos aquellos a quienes creemos conocer bien, siempre es incompleto. El remedio para eso es indicar claramente cómo conocemos al solicitante y por qué tiempo y luego indicar lo que no sabemos sobre el solicitante que probablemente sea relevante para su o su candidatura para la escuela o el trabajo. Esa regla general es suficiente para la mayoría de los casos, seguirla proporciona verdad sobre lo que uno sabe y lo que no sabe. Como se indicó anteriormente, también se debe afirmar que lo que uno no sabe no es necesariamente una evaluación negativa del candidato en ese aspecto; es simplemente una falta de conocimiento por parte del recomendador.

Sin embargo, de vez en cuando, se le pide a uno que proporcione una carta de referencia para alguien que uno no conoce bien. Por ejemplo, uno puede ser el empleador del candidato pero no su supervisor inmediato o el director de una escuela pero no el maestro del estudiante. Bajo estas circunstancias, uno debe negarse a proporcionar la referencia por completo o indicar en la referencia el conocimiento limitado que se tiene sobre el solicitante.

En un fascinante responsum, el rabino Menasheh Klein, uno de los autores de responsas durante la Shoah y autor de Mishneh Halajot, aplica esta regla incluso a alguien que pide una carta afirmando que es pobre y que, por lo tanto, otros deberían darle comida o dinero. Aunque, como señala el autor, tenemos una regla general de que debemos proporcionar el valor de un día de comida a los que la piden sin hacer preguntas, si firmas en una carta que esta persona es pobre y no sabes si lo es, tu carta en el caso de que la persona no sea realmente pobre, engaña a los posibles donantes y ayuda al mendigo a robarles⁶¹. Así que en tal caso, donde tenemos un deber especial para con una clase de personas, debemos estar seguros de que lo que decimos es preciso y se limita a lo que sabemos sobre el solicitante.

Resumen de la visión judía de este asunto

¿Cómo, si es que lo hacen, afectan a alguien estos factores que mitigan el deber de decir la verdad dando una referencia? Informan la forma en que uno dice la verdad pero no justifican distorsionar la verdad. Por lo tanto, se puede y se debe

Society, 1998), Chapter Ten, and Elliot N. Dorff, El camino hacia Tikun Olam (Reparando el mundo) (Woodstock, VT: Lucis judías, 2005), págs. 93-98.

⁶¹ Mishné Halajot 12:14.

expresar cualquier reserva sobre la candidatura de la persona que se está evaluado en términos respetuosos e incluso discretos, pero en última instancia, el evaluador debe decir la verdad sobre las debilidades del candidato para la escuela o el trabajo en cuestión, así como sus fortalezas. La paz, aunque es un valor muy importante de nuestra tradición, no es realmente relevante aquí porque aunque los comentarios negativos sobre el candidato probablemente molestarán al candidato si él o ella llega a conocerlos, el hecho de no comunicarlos definitivamente molestará al destinatario de la referencia si la persona es admitida o contratada en base a la referencia incompleta y luego se demuestra que no es apto para la escuela o el trabajo. La esperanza es también una parte importante de nuestra tradición, pero debe ser realista. Así, aunque uno siempre puede esperar que la gente supere sus debilidades e incluso se puede sugerir a la escuela o al empleador el tipo de apoyo que ayudará al candidato a hacer eso, sin notar las debilidades de una persona para una escuela o trabajo por esperanza de que la persona en el futuro sea capaz de superar sus debilidades no es apropiado en una referencia. Ninguna de las excepciones al mandato de la tradición de decir la verdad, entonces, excusa a un evaluador de decir la verdad, aunque informan cómo debe hacerlo.

Además, los tres factores que hemos estado discutiendo - tacto, paz y esperanza - establecen límites al deber de decir la verdad, y con ello manifiestan una reticencia a comunicar hechos negativos sobre una persona, incluso si son ciertos e incluso si son potencialmente dañinos al destinatario. Por lo tanto, establecen razonablemente un término medio⁶². Es decir, claramente no se debe decir mentiras sobre una persona. También se debe evitar comunicar impresiones, ya sean positivas o negativas, que no estén corroboradas por hechos que pueden ser y son delineados. También hay que negarse en conjunto para responder a una solicitud de evaluación si la descripción del trabajo o el programa escolar no es claro, porque entonces uno probablemente estará diciendo cosas acerca de la persona que son irrelevantes y posiblemente incluso proferir calumnias prohibidas a menos que el candidato esté solicitando múltiples escuelas o trabajos y solicita específicamente una carta de referencia general. Al mismo tiempo, uno está obligado a decir verdades relevantes sobre el candidato porque ninguna de las excusas para evitar hacerlo directamente se aplica.

Estos tres factores que limitan decir la verdad en la tradición judía y los valores generales y las leyes que guían nuestro discurso descriptas anteriormente, sin embargo, indican que el evaluador no está necesariamente obligado a decir toda la verdad. En cambio, uno debe guiarse por las preguntas en las que fue consultado. Cuando se le pide una referencia por primera vez, uno podría decirle a la escuela o al empleador: "¿Qué quieres saber?" y responder solo a esas preguntas. La única excepción a este enfoque -y es importante- es si hay algo en el candidato que lo haría peligroso para la escuela o trabajo para el que ella o él está aplicando, porque entonces uno tiene el deber de advertir al interrogador sobre ese peligro basado en

⁶² Nos gustaría agradecer al rabino Daniel Nevins por señalar la necesidad de encontrar este término medio al proporcionar evaluaciones.

Levítico 19:16, לֹא תַעֲמֹד עַל־דַּם רֵעֶךָ, "No te pares sobre la sangre de tu hermano." Aparte de eso, sin embargo, uno no tiene el deber de revelar todo lo que uno sabe de la persona, positiva o negativamente. Del mismo modo, si uno no está en la lista del candidato como evaluador potencial, pero sin embargo uno descubre que el candidato está solicitando la escuela o el trabajo, uno no tiene ni el derecho ni el deber de contactar a la escuela o al empleador para proporcionar una evaluación del candidato, especialmente una negativa, a menos que el candidato represente un peligro significativo para la escuela o el trabajo⁶³. Este término medio -decir la verdad pero no revelando todo a menos que alguna característica o acción pasada del candidato plantee un peligro- es, por un lado, un reconocimiento del gran valor que la Torá misma y el resto de la tradición judía coloca tanto en decir la verdad como en proteger a las personas del daño y, por otro lado, es un reflejo de la renuencia que expresan las fuentes judías a decir algo negativo sobre una persona y también un reconocimiento de que las acciones pasadas de hace muchos años no siempre pueden predecir el comportamiento actual o futuro.

Al proporcionar referencias, también se debe indicar claramente lo que no se sabe. Algunas veces, sin embargo, "Sin comentarios" con respecto al desempeño de una persona se considera una reacción negativa. porque el oyente piensa que el recomendador está tratando de ocultar algo, y así cuando el recomendador no sabe algo sobre el candidato, él o ella también debe indicar claramente que su falta de conocimiento sobre algún aspecto de la candidatura de una persona no pretende ser una reflexión negativa sobre el candidato, sino más bien una declaración de los límites del conocimiento del recomendador sobre esa persona. El recomendador podría incluso sugerir que el interrogador pregunte a otra persona que probablemente sepa más sobre el desempeño del candidato en el área en cuestión.

El resultado de estas consideraciones, entonces, es que la demanda general de la ley judía de decir la verdad se aplica a las referencias. Sobre todo porque las referencias implican inevitablemente valoraciones sobre qué personas que trabajan con el candidato pueden discrepar legítimamente, se debe apoyar la evaluación con ejemplos concretos de las acciones pasadas del candidato que lo llevan a evaluar a la persona en la forma en que lo hace para que la evaluación pueda evitar en lo posible ser simplemente una opinión subjetiva sin fundamento y, por lo tanto, potencialmente dañina para el candidato o el receptor. En el otro extremo del espectro, también se deben evitar los superlativos injustificados sobre la persona, porque la verdad requiere una evaluación realista de los aspectos positivos de la vida de la persona candidata, como los negativos⁶⁴.

Los destinatarios de las evaluaciones también tienen deberes bajo la ley judía. Deben investigar para determinar si lo que están escuchando acerca de una persona es realmente cierto. De lo contrario, pueden escuchar mentiras descaradas, afirmaciones basadas en rumores o suposiciones sin fundamento, o un discurso

⁶³ Nos gustaría agradecer a los rabinos Adam Kligfeld y Elie Spitz por recordarnos abordar esta situación.

⁶⁴ Nos gustaría agradecer al rabino Jonathan Lubliner por señalar este aspecto de decir la verdad.

irrelevante, incluso si es veraz, lo que ayuda ilegalmente al evaluador a violar la ley (mesaye'ah l'davar aveirah) y probablemente también dañando al candidato. Así, los destinatarios de las recomendaciones no deben creer lo que encuentren en internet sobre la persona, y deben consultar con varias personas que conocen al candidato para confirmar lo qué uno de ellos dice.

Ley Americana de Referencias

Si los judíos son dueños de sus propias empresas o trabajan para una empresa o agencia sin fines de lucro y operado por judíos o no judíos, claramente tienen el deber de evitar acciones que perjudiquen a la empresa o agencia haciéndola responsable de pagar una cantidad significativa de dinero en un pleito o derribar la compañía o agencia por completo. Aparte de las leyes americanas en cuanto a los deberes fiduciarios⁶⁵, la ley judía también prohíbe dañar tanto a uno mismo como a los demás, no solo física sino monetariamente⁶⁶. Entonces, ¿cómo seguir la ley judía al decir la verdad sobre un candidato para un trabajo o escuela, como se delineó anteriormente, siguiendo, por ejemplo, la ley estadounidense?

La gran mayoría de los empleadores⁶⁷ en los Estados Unidos siguen lo que se conoce como NRS. ("Nombre, rango y número de serie") Política en respuesta a las solicitudes de referencias de posibles empleadores. Es decir, solo dan información neutral, como las fechas de empleo y cargo sin comentar sobre el desempeño, la asistencia o la experiencia: temas que los empleadores están más interesados en escuchar. Esta práctica no sólo socava la política pública articulada, también, como se discutió anteriormente, contraviene importantes valores judíos y en ciertas circunstancias puede estar en desacuerdo con las obligaciones impuestas por la ley judía. Entonces, la pregunta es qué requiere realmente la ley estadounidense, y si la ley no requiere tal reticencia, ¿por qué los empleadores adoptan la política NRS?

Proporcionar referencias de empleo implica una variedad de normas de derecho consuetudinario y deberes estatutarios. Primero y principal, por la ley de difamación de la cual la gran mayoría de los reclamos legales referentes a referencias

⁶⁵ Véase la Sección 801 de la Reexpresión (Tercera) de la Agencia: "Un agente tiene el deber fiduciario de actuar lealmente en beneficio del mandante en todo lo relacionado con la relación de agencia." El comentario G aclara que este principio fiduciario general se aplica a los empleados: "Como agentes, todos los empleados deben lealtad a sus empleadores". Véase también *Peines v. PricewaterhouseCoopers*, 382 F.3d 1196, 1200 n.2 (10th Cir. 2004) ("un empleado normalmente debe sus deberes fiduciarios a su empleador").

⁶⁶ Este es el tema de gran parte de Bava Kamma, Bava Metzia y Bava Batra tanto en la Mishná y Talmud. Así, por ejemplo, la ley judía establece sanciones por agredir a otros (M. Bava Kamma 8:1) y por dañar su propiedad (por ejemplo, M. Bava Kamma 1:1), y las leyes judías que rigen los embargos (M. Bava Metzia 7:1). responsabiliza a los distintos tipos de depositarios en diversos grados por los bienes bajo su control temporal. Véanse también las fuentes en el n. 6 anterior, según el cual las personas deben cuidar primero de sí mismas, luego de su familia, luego de su comunidad y solo después de los demás en círculos concéntricos de responsabilidad.

⁶⁷ Las escuelas intermedias, las escuelas secundarias y las universidades generalmente requieren que los estudiantes potenciales proporcionen transcripciones, y las universidades, los programas de posgrado y algunas escuelas secundarias también requieren puntajes de exámenes y cartas de recomendación que revelan mucha más información que NRS. Algunas escuelas también requieren que los estudiantes firmen la renuncia a la Enmienda Buckley que indica que el estudiante renuncia a su derecho a ver la recomendación para que la recomendación se tome en serio y cuente como una recomendación seria. Sin embargo, con respecto a los empleados, las escuelas y universidades pueden seguir la misma política de NRS que muchas empresas. Nos gustaría agradecer a la rabina Pamela Barmash por recordarnos estas prácticas entre escuelas y universidades.

laborales surgen. Según los principios de difamación del derecho consuetudinario, un empleador puede ser considerado responsable si él o ella (1) hace una declaración de hecho falsa y difamatoria en relación con un empleado actual o anterior (2) a un posible empleador u otro tercero (3) de manera negligente (4) causando lesiones al empleado⁶⁸. De esta lista de elementos, es claro que la verdad es una defensa absoluta a un reclamo de difamación y opiniones, a diferencia de las declaraciones de hechos, que no son procesables en absoluto. Es más, un empleado no puede realizar con éxito una acción por difamación cuando ha autorizado al empleador a compartir la información con un posible empleador, como ocurre a menudo.

A pesar de estas protecciones, los empleadores se han mostrado reacios a utilizarlas debido al gasto del litigio que puede resultar de proporcionar una referencia negativa. De hecho, la década de 1980 vio una serie de demandas presentadas por empleados que afirmaban que se les habían negado trabajos debido a referencias negativas y, como resultado, los empleadores adoptaron en gran medida políticas que prohibían a sus gerentes proporcionar referencias sustanciales. Las legislaturas estatales, preocupadas porque se desalentaban las referencias sinceras y esto era una política pública deficiente, comenzó a aprobar leyes para otorgar a los empleadores un "privilegio calificado" al proporcionar referencias laborales. Actualmente, más de cuarenta estados han aprobado tal legislación y la mayoría de los estados restantes han desarrollado un "privilegio condicional" de derecho consuetudinario que brinda a los empleadores protecciones similares a las previstas por ley en otros estados.

En general, el privilegio calificado o condicional establece que los empleadores no serán responsables de reclamos por difamación al proporcionar referencias, a menos que el empleador, a sabiendas, proporcionó información falsa de manera imprudente, actuó con malicia o publicó excesivamente la información a un público más amplio de lo necesario. Por ejemplo, la legislatura de Texas encontró que "La divulgación por parte de un empleador de información veraz sobre un empleado actual o anterior protege las relaciones y beneficia el bienestar público."⁶⁹ Por lo tanto, la legislatura promulgó un estatuto que crea inmunidad para las referencias laborales solicitadas pertenecientes al desempeño laboral "a menos que se demuestre mediante evidencia clara y convincente que dicho empleador sabía que la información divulgada era falsa en el momento en que se realizó la divulgación o que la divulgación se hizo con malicia o con temerario desprecio por la verdad o directamente la falsedad de la información divulgada."⁷⁰ Al imponer un estándar de prueba significativamente más alto ("evidencia clara y convincente" en oposición al estándar habitual de "preponderancia de la evidencia") y al exigir la fabricación a sabiendas o el desprecio imprudente por la verdad (en oposición a la simple negligencia), este estatuto y otros similares tenían la intención de brindar a los

⁶⁸ Reformulación (Segunda) de Torts, § 558 (1977).

⁶⁹ Texas Laboratorio. Código § 103.001

⁷⁰ Texas Laboratorio. Código § 103.004

empleadores la comodidad y el estímulo para proporcionar referencias laborales sinceras.⁷¹

Estas inmunidades cualificadas estatutarias y de derecho consuetudinario no han sido efectivas en alentar referencias laborales sustantivas por varias razones. En primer lugar, la naturaleza cualificada de la inmunidad significa que uno tiene que tener cuidado de permanecer dentro de los límites de la conducta protegida. Por ejemplo, el estatuto de Carolina del Norte se aplica sólo a las referencias solicitadas donde la respuesta se limita a la información sobre el desempeño laboral o el historial laboral.⁷² La información que cae fuera de esas categorías o que se ofrece voluntariamente en lugar de solicitarse no calificaría para la inmunidad. En la práctica, en las grandes empresas es extremadamente difícil y requiere mucho tiempo capacitar a los gerentes para que se mantengan dentro de este tipo de límites e incluso con la mejor capacitación, algunos de los gerentes inevitablemente se desviarán de los límites protegidos. Es más, aunque es más difícil superar las inmunidades limitadas creadas por la ley y el common law, no es imposible hacerlo y, por lo tanto, los empleadores quedan expuestos a los gastos, daños a la reputación, y desvío de recursos de gestión inherentes a la defensa de un caso de difamación. “Mejor jugar en zona segura”, razonan muchos gerentes corporativos, que exponer a la empresa a ese tipo de costos, incluso si el empleador finalmente prevaleciera en el juicio.⁷³

Los reclamos por difamación del estado no son los únicos riesgos que los empleadores pueden enfrentar al proporcionar información sincera en referencias de empleo. En el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, así como otros en otras leyes, los estatutos de discriminación y represalias generalmente se han interpretado para cubrir tanto a los antiguos empleados como a los empleados actuales. Por lo tanto, cuando un empleador proporciona una referencia negativa, los ex empleados tienen un reclamo potencial de que la referencia constituye una acción laboral adversa

⁷¹ Véase también RI Gen. Leyes § 28-6.4-1 (2012) (inmunidad de responsabilidad civil bajo el estatuto de Rhode Island a menos que la referencia sea intencionalmente falsa, deliberadamente engañosa, divulgada con fines maliciosos o que viole los derechos civiles del empleado); Gen NC. Estadística § 1-539-12 (2011) (según el estatuto de Carolina del Norte, el empleador es inmune a la responsabilidad por las declaraciones relacionadas con el desempeño laboral, a menos que las declaraciones fueran falsas y el empleador sabía o debería haber sabido razonablemente que la información era falsa). Véase también Conway v. Herman Smerling y otros, 37 Mass. aplicación. Connecticut. 1, 7-8 (1994) (según el derecho consuetudinario de Massachusetts, los empleadores que brindan referencias están exentos de responsabilidad, incluso si las declaraciones contienen información falsa, a menos que el empleador haya actuado de mala fe o maliciosamente); Erickson v. Marsh & McClennan Co., 569 A.2d 793, 805 (Nueva Jersey 1990) (La ley consuetudinaria de Nueva Jersey otorga un privilegio calificado a un empleador que responde de buena fe a las consultas específicas de un tercero con respecto a las calificaciones de un empleado).

⁷² Gen NC. Estadística § 1-539-12 (2011)

⁷³ Las empresas pueden comprar un seguro contra reclamos por difamación, ya sea como parte de una póliza de responsabilidad general o una póliza especial por calumnias y calumnias. Aunque tales pólizas de seguro pueden brindar un nivel de protección contra los honorarios de abogados y los costos de liquidación (hasta los límites de la póliza), no alivian la distracción comercial y el desvío de recursos administrativos que es endémico en este tipo de litigio. Además, tales políticas a menudo tienen excepciones (por ejemplo, por difamación intencional) que pueden exponer a una empresa a la amenaza total de daños monetarios.

indebida motivado por su pertenencia a una clase protegida (por ejemplo, raza o género) o su actividad protegida (p. ej., presentar una denuncia por discriminación)⁷⁴

También se han presentado demandas por invasión de la privacidad e interferencia ilícita⁷⁵ en respuesta a las referencias laborales negativas, aunque con mucha menos frecuencia que la difamación o reclamos de discriminación/represalias y con menos éxito. En general, los reclamos de invasión de la privacidad surgen cuando un empleador se comunica de manera proactiva con un tercero para alertarlo sobre cierta información sobre un posible empleado. Los empleadores pueden evitar los reclamos de invasión de la privacidad al proporcionar información sobre un empleado solo en respuesta a una solicitud específica y exigir al empleado que firme un formulario de consentimiento si se va a proporcionar información sustantiva a empleadores potenciales. Además, dado que el nuevo empleador suele ponerse en contacto con el anterior empleador sólo después de que el empleado lo autorice a verificar sus referencias, el consentimiento para que el empleador anterior proporcione esa información a menudo está implícito, incluso sin un formulario de consentimiento firmado.

Si bien la mayoría de los reclamos surgen de la provisión de una referencia negativa, ha habido algunos casos presentados debido a lo que se alega es una referencia positiva injustificada. Estos casos generalmente se basan en reclamos de tergiversación y surgen cuando un nuevo empleador (o alguien en su negocio o institución) sufrió daños por parte de un nuevo empleado que fue objeto de una recomendación engañosamente positiva. Si el empleador anterior hubiera proporcionado información veraz, y al hacerlo el nuevo empleado no habría sido contratado evitando así el daño, las acciones del antiguo empleador pueden ser procesables. Por ejemplo, en *Randi W. v. Distrito Escolar Unificado Conjunto de Muroc*, 14 Cal.4th 1066, 929 P.2d 582 (Cal. 1997), un estudiante que presuntamente fue abusado sexualmente por parte de un empleado de la escuela presentó con éxito un reclamo contra la escuela del distrito en la que ese empleado había trabajado anteriormente. El empleado había sido obligado a renunciar de ese distrito escolar como resultado de mala conducta sexual hacia los estudiantes, pero el distrito escolar le dio una recomendación positiva de todos modos. El estudiante afirmó que si el

⁷⁴ Véase *Robinson v. Shell Oil Co.*, 117 S. Ct. 843 (1997) (La Corte Suprema de EE. UU. dictaminó que el ex empleado puede demandar por represalias en virtud del Título VII cuando se le dio una referencia negativa después de que presentó un cargo por discriminación contra su ex empleador). Aunque algunos han argumentado que dar incluso información neutral de empleo para alguien en una clase protegida podría dar lugar a un reclamo de discriminación donde se puede demostrar que el mismo empleador dio referencias positivas para miembros de la clase no protegida, varios tribunales han rechazado esa teoría. Véase, por ejemplo, *Cooper v. Junta de Educación de Charlotte-Mecklenburg*, 2007 Dist. de EE. UU. Lexis 1287, en 6° (WDNC 2007) (brindar información neutral y limitada sobre un empleado cuando esa es la práctica común del empleador no es una acción laboral adversa y, por lo tanto, no puede constituir la base para un reclamo de represalia o discriminación).

⁷⁵ Los reclamos por interferencia ilícita son una variación de los reclamos por difamación y la mayoría de los principios que se aplican a los reclamos por difamación se aplican igualmente en este contexto. La distinción principal entre los dos reclamos es el requisito de malicia en los reclamos por interferencia ilícita. Es decir, el empleado debe demostrar que las acciones del empleador anterior fueron maliciosas en el sentido de que el daño se infligió intencionalmente y sin justificación o excusa. Debido a que este es un estándar difícil de cumplir, estas afirmaciones generalmente fallan en el contexto ordinario de una referencia negativa. Véase, por ejemplo, *Friel v. Angell Care, Inc.* 440 SE 2d 111, 114 (NC Ct. App. 1994) (reclamación de interferencia relacionada con la referencia falla en ausencia de evidencia de malicia por parte del empleador anterior).

distrito escolar no le hubiera dado tal referencia, el nuevo empleador, otro distrito escolar, no habría contratado al empleado como subdirector de la escuela a la que asistía el estudiante y donde supuestamente fue abusado por el nuevo empleado⁷⁶. Cabe señalar, sin embargo, que la ley en esta área es menos uniforme y prevaleciente, dado que - bajo la ley estadounidense - los empleadores no tienen ningún deber de proporcionar información en respuesta a las solicitudes de referencia. En ausencia del deber de advertir, los tribunales han dudado en encontrar que los empleadores han sido negligentes en el cumplimiento de ese deber, excepto en circunstancias atroces.

Resumen: equilibrar el deber y el peligro de la divulgación

A la luz de las leyes judías y estadounidenses sobre dar referencias, ¿qué debe hacer el judío, los empleadores y los empleados, y qué políticas deben seguir las empresas judías y las organizaciones sin fines de lucro?

En general, a la luz del fuerte mandato de la ley judía de decir la verdad sobre los candidatos para escuelas o trabajos y las protecciones en la ley estadounidense para aquellos que lo hacen cuando apoyan sus afirmaciones con un registro de las acciones del candidato, las empresas de propiedad judía y las instituciones sin fines de lucro deben adoptar políticas que cumplan con la guía de este responsum. Además, si una empresa o escuela, ya sea judía o no judía, no tiene una política con respecto a las referencias, los empleados judíos deben acatar la guía de este responsum.

Los empleados judíos que trabajan para empresas judías o no judías o instituciones sin fines de lucro, sin embargo, deben cumplir con la política de su empleador con respecto a dar referencias por dos razones: moralmente, el empleado aceptó las condiciones de empleo al tomar el trabajo y por lo tanto prometió efectivamente cumplir con esas condiciones, incluidas las reglas del empleador que rigen en asuntos de referencias; y pragmáticamente, el empleado presumiblemente no quiere ser despedido. Así, si una empresa judía o no judía, o una institución sin fines de lucro o escuela tiene una política de NRS, un judío debe respetarlo.

La única excepción a esto es si se pueden producir daños graves al seguir la política del NRS con respecto a un candidato particular para una escuela o trabajo. En esas circunstancias, un judío al que se le pidió una referencia debe actuar de acuerdo con este responsum al revelar el peligro de daño a pesar de la política de NRS. Por ejemplo, si a un empleado de una escuela judía se le pide una referencia para alguien que fue expulsado de una escuela pública o privada por abusar sexualmente de un estudiante, o si el candidato cometió un delito grave, especialmente uno relacionado con el puesto para el cual él/ella está solicitando, la persona judía que proporciona la referencia está obligada a proporcionar suficiente información fáctica para advertir a un empleador potencial, particularmente cuando el

⁷⁶ Véase también *Singer v. Beach Trading Co.*, 876 A.2d 885, 890-94 (NJ Super. Ct. App. Div. 2005) (discutiendo el enfoque de otros estados y determinando que, según la ley de Nueva Jersey, un ex empleado que afirme declaraciones falsas debe demostrar que el ex empleador difundió información falsa de manera negligente).

empleador es otro colegio. Evidentemente, para mantener el trabajo sería prudente que el judío pidiera una referencia en tal caso para discutir la situación con su empleador antes de tomar tal acción con el objetivo de convencer al empleador para que haga una excepción en este caso y posiblemente incluso para cambiar la política misma para permitir la advertencia en tales casos de peligro para el empleador potencial. Incluso sin cualquiera de esas formas de justificar la violación de la política de NRS, sin embargo, el empleado judío no tienen el deber de advertir a otras escuelas o empresas de los peligros que implica aceptar tal estudiante o contratar a tal empleado, incluso si hacerlo le cuesta al judío su trabajo.

Dicho esto, hay que reconocer que hay muchas zonas grises entre alguien condenado de un delito, donde se ha demostrado el peligro, y alguien para quien hay sospecha de causar daño a una escuela o empresa. También hay una gama de daños que una persona podría causar. El grado de certeza es un factor con respecto a las acciones del solicitante y se debe tener en cuenta el grado de daño que el solicitante causó o se alega que causó al decidir si violar una política de NRS o no. En términos más generales, estos factores también deben ser considerados al decidir lo que uno dice al proporcionar cualquier referencia.

P'sak Halajá (Reglamento)

1. La regla general: decir la verdad sobre el candidato. En la visión judía a esta pregunta, ninguna de las excepciones a la regla de decir la verdad se aplica al contexto de proporcionar referencias, nos quedamos con la exigencia de decir la verdad. Se advierte a los evaluadores que limiten sus comentarios sobre lo que saben sobre el candidato e indiquen cuando no saben sobre aspectos sobresalientes de la candidatura de la persona, enfatizando que su declaración a tal efecto no es, ni pretende ser una reflexión negativa sobre el candidato, sólo una declaración de los límites de la conocimiento del recomendador. Para hacer esto aún más claro, el recomendador podría sugerir que al empleador potencial o a la escuela contactar a otras personas que saben más sobre los aspectos del trabajo del candidato que el evaluador no conoce. De acuerdo con las reticencias expresadas en la tradición judía sobre decir cosas negativas sobre las personas, y en reconocimiento del hecho que las acciones pasadas no siempre predicen el comportamiento futuro, sin embargo, los evaluadores, ya sea enumerados por el candidato como personas a las que la escuela o el trabajo debe contactar o no, debe responder a las preguntas y no ofrecer voluntariamente información negativa sobre una persona, excepto si esa información es clara y establece que la persona sería peligrosa para la escuela o el trabajo (ver párrafo 7 a continuación).

En el otro extremo del espectro, también se deben evitar los superlativos sin fundamento por las acciones específicas del candidato, porque la verdad requiere una evaluación realista de los aspectos positivos y negativos de la candidatura de una persona. Los evaluadores deben formular cualquier comentario, ya sean negativos o positivos, con referencia a las acciones específicas del candidato en lugar de describir su carácter en general. Además, los comentarios negativos deben redactarse en términos claros pero respetuosos y discretos, y deben indicar qué formas de apoyo la

escuela o el empleador podría ofrecer de manera realista para ayudar al candidato a superar sus debilidades y prosperar en la escuela o el trabajo. Aunque proporcionar una referencia puede incluir comentarios negativos sobre la persona, esta no es una forma de insultos prohibidos (lashon ha-ra) porque el destinatario tiene una necesidad práctica de conocer las descalificaciones del solicitante para la escuela o el trabajo, así como la calificaciones

2. Decir la verdad sobre el evaluador: Los evaluadores deben revelar cualquier sesgo positivo o negativo que tienen hacia el candidato, como el hecho de que el candidato es pariente del evaluador o le debe dinero.

3. Cuándo negarse a proporcionar una referencia: Las personas a las que un candidato les pide que proporcionen una referencia para los trabajos o las escuelas deben negarse a hacerlo si no pueden decir nada sustantivo sobre el candidato. También deben negarse a dar una referencia si la descripción del trabajo o el programa de la escuela para el cual el candidato está aplicando no está claro, porque entonces es probable que la evaluación incluya información negativa irrelevante o sin fundamento sobre el candidato. La excepción a esta última regla ocurre en aquellas circunstancias en que el solicitante está aplicando a una variedad de diferentes escuelas o para una serie de trabajos y solicita una carta de referencia general que acredite las calificaciones académicas o profesionales del solicitante. Si uno no está en la lista del candidato como evaluador potencial pero, sin embargo, descubre que el candidato está aplicando en tal escuela o trabajo, uno no tiene ni el derecho ni el deber de contactar a la escuela o empleador para proporcionar una evaluación del candidato, especialmente negativa, o proporcionar una referencia sin el consentimiento del candidato a menos que el candidato represente un peligro significativo para la escuela o trabajo, en cuyo caso se debe informar al posible empleador o a la escuela incluso si no se lo preguntan (ver párrafo 7 infra). Si uno no conoce bien al candidato, generalmente debe negarse a proporcionar una referencia; si, sin embargo, uno es una persona obvia para consultar (por ejemplo, uno es el empleador pero no el supervisor inmediato), uno debe revelar los límites de su conocimiento del candidato y su trabajo en la evaluación y limitarla a lo que uno realmente sabe.

4. Destinatarios de evaluaciones: Los destinatarios de evaluaciones también tienen deberes bajo la ley judía. Ellos deben investigar para determinar si lo que están escuchando acerca de una persona es realmente cierto. De lo contrario, pueden estar escuchando mentiras descaradas o discursos irrelevantes, incluso si son veraces, por lo que puede ayudar ilegalmente al evaluador a violar la ley (mesaye'ah l'davar aveirah) y probablemente también dañar al candidato. Los destinatarios de las recomendaciones definitivamente no deben creer lo que sea que encuentren en internet sobre la persona, y deben consultar con varias personas que conozcan al candidato para confirmar lo que cualquiera de ellos dice.

5. Los efectos de la ley estadounidense en este fallo: Nada en el derecho consuetudinario estadounidense o el derecho estatutario prohíbe a un empleador o ex empleador proporcionar información veraz sobre un desempeño laboral del empleado, historial de evaluación u otra información sustancial, ya sea positiva o

negativa. De hecho, la gran mayoría de los estados han aprobado leyes diseñadas para proteger a los empleadores que, particularmente en respuesta a solicitudes específicas, brindan evaluaciones sinceras de desempeño laboral a posibles empleadores. En la medida en que la ley judía (como está descrito anteriormente) requiere tales referencias sinceras, la ley estadounidense no se erige como un obstáculo insuperable. Sin embargo, en nuestra sociedad litigiosa, debemos reconocer que los empleadores que brindan referencias sustantivas más allá de la Política NRS adoptada por la mayoría de las principales empresas corren el riesgo de afrontar los gastos por reclamos legales. Dado los valores apremiantes que subyacen a la ley judía sobre este tema, sin embargo, creemos que esos son riesgos que los empleadores, empleados y organizaciones sin fines de lucro judíos deben aceptar en el cumplimiento de sus responsabilidades halájicas. En las raras circunstancias en las que, con base en el asesoramiento legal, un empleado de una organización judía cree razonablemente que una referencia someterá a su empleador a grave dificultad financiera, el empleado - actuando de manera consistente con su deber fiduciario para con el empleador - debe formular la referencia de la manera que mejor sirva a los propósitos subyacentes de esta respuesta mientras protege a su empleador.

6. Judíos que trabajan para un empleador no judío: Los judíos que trabajan para empleadores no judíos deben seguir esta regla cuando su empleador no tiene una política sobre referencias, con la misma salvedad sobre actuar de manera consistente con el deber fiduciario de uno para proteger a su empleador cuando el riesgo de graves dificultades financieras está presente. Cuando el empleador no judío tiene una política de NRS, los judíos en general, deben acatarla, pero véase el siguiente párrafo de este fallo.

7. Un candidato que presenta riesgos conocidos de peligro para una escuela o trabajo: Independientemente de si el empleador de un empleado judío o no, e independientemente del riesgo financiero involucrado, si la persona que solicita una referencia ha cometido abuso sexual de niños, ha cometido un delito grave o actuó de otras maneras significativamente peligrosas relacionadas con la escuela o el trabajo para el que está aplicando, el empleado judío tiene el deber de advertir al destinatario de la referencia de tal peligro, detallando el comportamiento pasado específico de la persona que demuestra tal peligro. Si el empleador tiene una política de NRS, se recomienda al empleado judío que consulte con su empleador antes de revelar el riesgo significativo que el candidato representa con el objetivo de convencer al empleador de que haga una excepción a la política de NRS en este caso o que modifique la política misma para permitir una advertencia en tales circunstancias. Además, un judío que sabe que una persona representará un riesgo significativo de daño a una escuela o trabajo tiene el deber de informar a la posible escuela o empresa aunque no se lo pidan. En todas estas circunstancias, sin embargo, uno debe reconocer el rango de certeza sobre el comportamiento del candidato y el grado de daño involucrado en la decisión ya sea para violar o enmendar la política de NRS o para informar a una escuela o empleador potencial sin haber sido consultado.