



(Spanish) 50 مَدَانِي پَرَلَسَ لِإِطْمِنَانِ رِزْقِكَ

50 MADANI PERLAS PARA OBTENER UN SUSTENTO HALAL



Sheij-ul-Tariqah, Amir Ahl-us-Sunnah,
el fundador de Dawat-e-Ilmi 'Al-Sunnah Maulana Abu Bilal

MUHAMMAD ILYAS

Attar Qadiri Radawi



الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى خَاتَمِ النَّبِيِّينَ
أَمَّا بَعْدُ فَأَعُوذُ بِاللَّهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Du'ā para leer el libro

Lea el siguiente Du'ā (súplica) antes de estudiar un libro religioso o una lección Islámica, recordará lo que estudie, إن شاء الله عز وجل:

اللَّهُمَّ افْتَحْ عَلَيْنَا حِكْمَتَكَ وَأَنْشُرْ
عَلَيْنَا رَحْمَتَكَ يَا ذَا الْجَلَالِ وَالْإِكْرَامِ

Traducción

¡Oh Al-lāh عز وجل! ¡Ábrenos la puerta del conocimiento y la sabiduría y ten piedad de nosotros! ¡Oh, el Más Honorable y Glorioso!

(Al-Mustatraf, vol. 1, pág. 40)

Nota: Recite Salat-'Alan-Nabi ﷺ una vez antes y otra después del Du'ā.

حلال طریقے سے کمانے کے 50 مدنی پھول

Halal Tariqay say Kamanay kay 50 Madani Phool

50 MADANI PERLAS PARA OBTENER UN SUSTENTO HALAL

ESTE folleto fue escrito por Sheij-ut-Tariqah, Amīr Ahl-us-Sunnah, el fundador de Dawat-e-Islami 'Al-lamah Maulana Abu Bilal Muhammad Ilyas Attar Qādiri Radawi دامت برکاتہم العالیمة en urdú. El Departamento de Traducción lo ha traducido al español. Si encuentra algún error en la traducción o en la redacción, por favor informe al Departamento de Traducción en la siguiente dirección postal o de correo electrónico con la intención de obtener Zawāb (recompensa).

Translation Department (Dawat-e-Islami)

Aalami Madani Markaz, Faizan-e-Madinah, Mahallah Saudagran,
Purani Sabzi Mandi, Bab-ul-Madinah, Karachi, Pakistán

UAN: ☎ +92-21-111-25-26-92 - Ext. 1262

Correo electrónico: ✉ translation@dawateislami.net

50 perlas de Madani para ganarse el sustento halal

Una traducción al español de 'Halal Tariqay say Kamanay kay 50 Madani Phool'



TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS

Copyright © 2025 Maktaba-tul-Madinah

Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación, así como su transmisión, en cualquier forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, grabación o cualquier otro, sin la autorización previa por escrito de Maktaba-tul-Madinah.

1ª Publicación:	Muḥarram-ul-Ḥarām, 1447 AH - (Enero, 2025)
Editorial:	Maktaba-tul-Madinah
Cantidad:	-
ISBN:	-

PATROCINIO

No dude en ponerse en contacto con nosotros si desea patrocinar la impresión de un libro o folleto religioso para el Isāl-az-Zawāb (transmitir la recompensa a otros) de sus familiares fallecidos.

Maktaba-tul-Madinah

Aalami Madani Markaz, Faizan-e-Madinah Mahallah Saudagran,
Purani Sabzi Mandi, Bab-ul-Madinah, Karachi, Pakistán

✉ **Correo electrónico:** maktabaglobal@dawateislami.net –
maktaba@dawateislami.net

☎ **Teléfono:** +92-21-34921389-93 - 34126999

🌐 **Web:** www.dawateislami.net

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى خَاتَمِ النَّبِيِّينَ
أَمَّا بَعْدُ فَأَعُوذُ بِاللَّهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

50 MADANI PERLAS PARA OBTENER UN SUSTENTO HALAL

No importa lo perezoso que Satanás le haga sentir, lea este folleto de principio a fin para mejorar su Más Allá.

Excelencia del Salat-'Alan-Nabi ﷺ

Amīr-ul-Mu'minīn, Sayyiduna Abu Bakr Siddīq رضي الله عنه ha narrado que recitar Salat sobre el Amado y Bendito Profeta صلى الله عليه وآله وسلم elimina los pecados tan rápidamente que ni siquiera el agua apaga el fuego con tanta rapidez; y enviar Salam al Noble Profeta es mejor que liberar cuellos (es decir, esclavos).

(Tarīj-e-Baghdad, vol. 7, pág. 172)

صَلُّوا عَلَى الْحَبِيبِ صَلَّى اللَّهُ عَلَى مُحَمَّدٍ

¡Queridos hermanos Islámicos! Es *Fard* [obligatorio] tanto para el empleador como para el empleado aprender las normas esenciales sobre contratación y empleo, respectivamente. Si no aprenden las normas esenciales relacionadas con su situación actual, serán pecadores, haciéndose merecedores del fuego del infierno. Además, incurrirán repetidamente en pecados debido

a su ignorancia. En este folleto sólo se incluyen algunas normas de la Sharía seleccionadas. Para más información lea "Iyāray ka Bayan", un capítulo del tercer volumen del libro *Bahar-e-Shari'at*; desde la página 104 hasta la 184. Primero, se describe brevemente la excelencia de las ganancias Halal y las devastaciones de las ganancias Harām. Al-lāh عَزَّوَجَلَّ dice en el primer versículo de la parte 12 del Sagrado Corán:

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا

Y no hay nadie que camine sobre la tierra cuyo sustento no esté bajo la responsabilidad de la generosidad de Al-lāh.

[Kanẓ-ul-Iman (Traducción del Corán)] (Parte 12, Sura Hūd, Ayah 6)

Comentando el versículo anterior, el famoso comentarista, Hakīm-ul-Ummat Mufti Ahmad Yar Jan رحمه الله عليه ha afirmado en *Nūr-ul-'Irfan*: La razón por la que se menciona a los que caminan sobre la tierra es que sólo podemos verlos a ellos. Por lo demás, los Ŷinns, etc., también reciben su sustento únicamente de Al-lāh عَزَّوَجَلَّ. Su atributo de proporcionar sustento no se limita solo a los animales. Además, a cada ser vivo se le proporciona el tipo de sustento que necesita. Un feto, cuando está en el vientre de su madre, recibe un tipo de sustento diferente. Después de nacer, recibe otro tipo de sustento antes de que le salgan los dientes. Cuando crece, recibe otro tipo de sustento.

(Nūr-ul-'Irfan, pág. 353 - con ligeros cambios)

Cinco dichos del Amado Profeta ﷺ sobre las ganancias Halal

1. El alimento más puro es aquel que comes de tu propia ganancia. (*Sunan-ut-Tirmizī, vol. 3, pág. 76, Hadīz 1363*)
2. Ciertamente, un profesional musulmán es amado por Al-lāh عَزَّوَجَلَّ. (*Al-Muṣam-ul-Awsat, vol. 6, pág. 327, Hadīz 8934*)
3. ¡Que aquel que comienza su noche habiendo estado cansado debido al trabajo sea perdonado en esa noche! Quien termine su noche con fatiga debido al trabajo, ¡que esa noche suya sea la noche del perdón! (*Ibid, vol. 5, pág. 337, Hadīz 7520*)
4. La Ŷannah es para quien tiene ganancias puras.
(Ibid, pág. 72, Hadīz 4616)
5. Hay algunos pecados cuya expiación no es ni la Salāh, ni el ayuno, ni el Haŷŷ, ni la 'Umrah. Su expiación son las dificultades que una persona sufre en la búsqueda de ganancias Halal (lícitas¹)

La excelencia de un bocado Halal

Siempre debemos ganar, comer y hacer que otros coman un sustento Halal, ya que el bocado Halal tiene grandes virtudes. Se

¹ Ibid, vol. 1, pág. 42, Hadīz 102; Fatawa Raḏawīyyah, vol. 29, pág. 314-318.

afirma en la página 115 del primer volumen del libro de 1022 páginas *Faizan-e-Sunnat* publicado por Maktaba-tul-Madinah [el departamento editorial de Dawat-e-Islami]:

Sayyiduna Imam Muhammad Ghazali رحمه الله عليه ha citado el dicho de un piadoso رحمه الله عليه en el segundo volumen de *Ihya-ul-'Ulūm*: 'Cuando un musulmán come el primer bocado de su comida Halal, sus pecados anteriores son perdonados. Y la persona que va a un lugar de humillación en busca de un sustento Halal, sus pecados caen como las hojas de un árbol'.

(Ihya-ul-'Ulūm, vol. 2, pág. 116)

Cuatro dichos del Amado Profeta ﷺ sobre las ganancias Harām

1. Una persona hace un largo viaje, su pelo está desordenado y su cuerpo está cubierto de polvo (es decir, su estado indica que cualquier súplica que haga será respondida). Este levanta las manos hacia el cielo y dice (suplicando) 'Oh Rabb, Oh Rabb' pero la situación es tal que su comida es Harām, su bebida es Harām, su ropa es Harām y su alimentación es Harām. ¿Cómo puede entonces ser respondida su súplica?¹ (es decir, si desea que sus súplicas sean respondidas, entonces gane un sustento lícito).

¹ Sahih Muslim, pág. 506, Hadiz 1015(65)

2. Llegará un tiempo sobre la gente en el que al hombre no le importará cómo consigue una cosa, ya sea por medios Halal o Harām. (*Sahih Bujari, vol. 2, pág. 7, Hadīz 2059*)
3. Si quien gana riquezas Harām las da en caridad, no son aceptadas; y si las gasta, no hay bendición en ellas; y si las deja tras su muerte, le llevarán al Infierno. Al-lāh عَزَّوَجَلَّ no borra el mal con el mal, sino el mal con el bien. Sin duda, el mal no borra un mal. (*Musnad Imam Ahmad Bin Hanbal, vol. 2, pág. 34, Hadīz 3672*)
4. Quien venda productos defectuosos sin mostrarlo [es decir, su defecto], permanecerá siempre sujeto a la ira de Al-lāh عَزَّوَجَلَّ, o él صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ dijo que los ángeles lo maldecirán para siempre. (*Sunan Ibn Maʿyah, vol. 3, pág. 59, Hadīz 2237*)

La maldición de un bocado Harām

Se afirma en *Mukashafa-tul-Qulūb*: Si un bocado Harām entra en el estómago de una persona, todos los ángeles del cielo y de la tierra le maldecirán hasta que el bocado permanezca en su estómago. Y si muere en el mismo estado (con el bocado Harām en el estómago), entrará en el Infierno. (*Mukashafa-tul-Qulūb, pág. 10*)



50 MADANI PERLAS PARA OBTENER UN SUSTENTO HALAL

1. Es *Fard* que tanto el empleador como el empleado aprendan las normas de la Sharía necesarias relativas al empleo según su necesidad. Si no aprenden, serán pecadores. (Están mencionadas detalladamente las normas de la Sharía relativas al empleo en el libro *Bahar-e-Shari'at*, parte 14, página 104-184, publicado por la Maktaba-tul-Madinah, el departamento editorial de Dawat-e-Islami).
2. En el momento de contratar a un empleado, es obligatorio fijar de antemano el periodo de empleo, el horario laboral, el salario, etc.
3. A'la Hadrat, Imam Ahmad Raža Jan رحمۃ اللہ علیہ ha declarado: Hay tres condiciones de trabajo (1) perezoso, (2) moderado y (3) muy rápido. Durante su horario laboral estipulado, si el empleado trabaja perezosamente (ni siquiera con una velocidad moderada), será un pecador; recibir el salario completo en este caso es Harām para él. Sólo puede recibir la cantidad de salario correspondiente a la cantidad de trabajo (que ha realizado) y debe devolver la cantidad sobrante a su empleador.
(Fatawa Ražawiyyah, vol. 19, pág. 407)
4. Si alguna vez el empleado se vuelve perezoso en el trabajo, debe reflexionar sobre cuánto trabajo podría haber

realizado trabajando con la velocidad promedio. Por ejemplo, si es un operador informático y recibe cien rupias diarias como salario. Logra escribir cien líneas diarias trabajando con una velocidad promedio, pero un día, debido a la pereza o conversaciones innecesarias, solo escribe noventa líneas, entonces se le deben descontar diez rupias de su salario de ese día. Si no se le deduce el dinero sobrante, será pecador y merecedor del fuego del infierno.

5. Tanto si se trata de una organización gubernamental como de una empresa privada, si un empleado llega tarde deliberadamente (de forma contraria a las costumbres establecidas), se marcha antes de tiempo o permanece ausente; en estos casos cometerá un pecado al violar deliberadamente el contrato de trabajo. Además, si recibe el salario completo también cometerá otro pecado y merecerá el Infierno.

Imam Ahmad Raža Jan رحمته اللہ علیہ ha declarado: 'La violación de las restricciones mutuamente acordadas y permitidas es Harām; realizar trabajo personal durante el tiempo de servicio también es Harām; y recibir el salario completo en caso de hacer un trabajo defectuoso también es Harām'.

(Fatawa Rażawiyyah, vol. 19, pág. 521).

6. Si un funcionario llega tarde a la oficina y la oficina también abre tarde debido a su negligencia, sigue siendo obligatorio que todos los empleados lleguen a tiempo a la

oficina, sin importar que tengan que esperar sentados fuera. Si un funcionario deshonesto permite a su subordinado llegar tarde y salir antes, esto no puede convertir un acto no permitido en uno permitido. La puntualidad sigue siendo necesaria para todos.

7. En las organizaciones gubernamentales, tanto los funcionarios como los empleados ordinarios firman un contrato de trabajo con un horario especificado y todos tienen que cumplir con su jornada laboral completa como es debido. A veces, el funcionario se marcha antes de tiempo y también pide a su subordinado que se marche. El funcionario que se ha marchado temprano es sin duda un pecador. Si el empleado también se marcha temprano, entonces también será un pecador. Por lo tanto, es *Wayîb* (obligatorio) permanecer en la oficina hasta el final de las horas de trabajo especificadas, aunque no haya trabajo que hacer. A quien se marche antes de tiempo se le descontará el salario.

La determinación del salario de un empleado

Pregunta: Si un empleado llega a tiempo, pero la persona que tiene las llaves de la oficina llega tarde o está ausente debido a lo cual la oficina permanece cerrada, ¿al empleado que llega a tiempo, se le descontará el salario o recibirá el salario completo?

Respuesta: Existen dos tipos de A'ÿr Jās (empleado exclusivo): los empleados fijos (es decir, los asalariados) y los empleados con salario diario. En ambos casos, pagar o no pagar el salario depende de las costumbres establecidas o de los términos y condiciones acordadas. Según las costumbres establecidas, un empleado permanente recibe el salario íntegro en los casos mencionados. Mientras que el empleado con salario diario no recibe el pago. Sin embargo, si las costumbres establecidas en algún lugar son diferentes, entonces se seguirán esas. De manera similar, si algo se ha acordado explícitamente, se actuará en consecuencia, independientemente de las costumbres establecidas.

(Fatawa Ahl-e-Sunnat - inédita)

8. Un empleado debe anotar la hora correcta de su llegada y salida en el registro de asistencia. Si anota deshonestamente una hora incorrecta y recibe el salario completo sin cumplir con su deber, será un pecador y merecerá el tormento del fuego del Infierno.
9. Si un empleado que ha firmado un contrato de trabajo con un horario específico abandona el cargo antes de que termine el horario oficial, será inadmisibles dar y recibir el salario del dinero Waqf (donado) en este caso, sin importar que no tuviera trabajo que hacer o que hubiera terminado su trabajo antes de que terminara el tiempo oficial. De

hecho, se le descontará el salario si se marcha antes de tiempo. Por ejemplo, si alguien se marcha 3 horas antes del horario real [de oficina], entonces se le descontaría el salario correspondiente a esas 3 horas. Sin embargo, en una organización privada, si el empleador le da a sabiendas el salario completo con su consentimiento, entonces es permisible.

10. Muchas organizaciones conceden bajas médicas a sus empleados. Si un empleado que no está enfermo obtiene bajas médicas mintiendo o mostrando un informe médico falso, será un pecador. El médico que emita deliberadamente informes o recetas falsas también será un pecador y merecerá el fuego del infierno.
11. Algunas organizaciones proporcionan a sus empleados atención médica gratuita. Obtener medicamentos de estas organizaciones con falsas excusas o pedirlos para otra persona diciendo o haciendo que registren su nombre son actos Harām que conducen al Infierno. Quien coopere deliberadamente con tales personas también es un pecador.
12. Obtener un certificado educativo falso para conseguir que se aumente el salario o se eleve el rango es inadmisibles y un pecado, porque se basa en la mentira y el fraude.
13. El empleado debe permanecer activo durante su jornada laboral y evitar los actos que causan pereza. Por ejemplo, si

dormir tarde por la noche o incluso el Sawm an-Nafl (el ayuno supererogatorio) causa pereza en el trabajo, debe evitar tales actos, ya que quien deliberadamente se vuelve perezoso en el trabajo será picador, aunque le descuenten el dinero de su sueldo o salario. Esto se debe a que ha hecho un contrato de trabajo según el cual está obligado a trabajar al menos con una velocidad promedio. Ya se ha descrito, con la referencia de *la Fatawa Razawiyyah* (volumen 19, página 407), que *el empleado que trabaja con pereza durante el horario laboral es un pecador.*

Obviamente, la pereza y las ausencias indebidas del empleado suponen una pérdida para el trabajo del empleador. De todos modos, tanto si hay alguien que vigile como si no, el empleado debe temer a Al-lāh **عَزَّوَجَلَّ** y hacer que le descuenten su salario en proporción a la reducción de trabajo que se haya producido como consecuencia de la pereza. Además, debería arrepentirse de ello y disculparse ante el empleador. Sin embargo, si se trata de una organización privada y el empleador perdona la cantidad de la deducción, entonces el empleado no será pecador, **لَنْ يَسْأَلَ اللَّهَ عَزَّوَجَلَّ**.

14. El Aÿir Jās (es decir, el empleado que está obligado a trabajar únicamente para un empleador u organización en particular durante un horario fijo) no puede realizar ni siquiera su trabajo personal durante su horario de trabajo estipulado. Puede ofrecer la Salāh Fard y Sunnah

Muakkadah durante el horario. Sin embargo, no le está permitido ofrecer la Salāh Nafl durante sus horas de trabajo (siempre que no exista un permiso explícito o las costumbres establecidas que lo permitan).

Además, se le permite ir a ofrecer la Salāh de Ŷumu'ah los viernes. Si el Masŷid Ŷami' está situado lejos de su lugar de trabajo y tardará más tiempo por este motivo, se le deducirá el salario por ese tiempo. Si el Masŷid Ŷami' está situado en las cercanías, no se hará ninguna deducción y recibirá el salario completo. (*Bahar-e-Shari'at, vol. 3, pág. 161; Rad-dul-Muhtar, vol. 9, pág. 118*)

(Si el momento de la Salah de 'Isha llega durante su horario de trabajo entonces se le permite ofrecer la Salah de Witr).

15. Si el Aŷŷir Jās no puede trabajar debido a una razón válida, entonces no merecerá el salario. Por ejemplo, si no trabajó debido a la lluvia, aunque estuviera presente, no recibirá el salario. (No se le dará el salario de ese día.) (*Ibid; Rad-dul-Muhtar, vol. 9, pág. 117*)

Sin embargo, si la costumbre establecida exige que se le abone el salario incluso en tales ocasiones, entonces recibirá su salario de ese día, porque los días festivos habituales se pagan.

16. Cada empleado debe evaluar diariamente su rendimiento, por ejemplo, cuánto tiempo desperdició durante sus horas de trabajo debido a conversaciones innecesarias o realizando tareas irrelevantes; cuán tarde llegó, etc. Además, también debería calcular sus ausencias indebidas y hacer que se le descuente el salario cada mes en consecuencia.

En Yami'a-tul-Madinah y otros departamentos de Dawat-e-Islami, hay hermanos Islámicos precavidos que, por prudencia, solicitan que se les descuente una parte de su salario cada mes. ¡Su sinceridad y devoción son dignas de gran reconocimiento! Todos deberían seguir el ejemplo de estas buenas personas. Si uno deja un poco de su dinero en la organización, no hay ningún inconveniente en ello. Por el contrario, si deliberadamente recibe incluso una sola rupia ilícita, podría resultar en un severo tormento que nadie podrá soportar en el Más Allá.

17. El supervisor debe supervisar y observar a todos los empleados lo mejor que pueda. Debe presentar un informe detallado al departamento o funcionario correspondiente sobre el desempeño de los empleados que cometan faltas en el trabajo, incumplan los horarios o muestren pereza. Si el supervisor encubre deliberadamente tales faltas de conducta mostrando simpatía, consideración o cualquier

otra razón, será considerado desleal y pecador y será merecedor del tormento del fuego del infierno.

18. Si los supervisores e inspectores de las organizaciones religiosas o sociales, a pesar de ser conscientes, hacen la vista gorda ante las faltas de conducta y las ausencias de los empleados y, como resultado, éstos reciben los salarios completos del dinero Waqf (donado), tanto los empleados como los funcionarios correspondientes serán estafadores, pecadores y merecedores del tormento del fuego del infierno.
19. Es extremadamente inapropiado evitar trabajar en una organización religiosa debido a la estricta aplicación de las normas de la Sharía relativas al empleo en dicho lugar. Del mismo modo, renunciar a un empleo en una organización religiosa por la razón mencionada y luego conseguir un empleo en una organización donde no hay supervisión alguna también es algo muy lamentable. Se debe tener la mentalidad de trabajar para una organización en la que las normas de la Sharía relativas al empleo se apliquen estrictamente, para que, por las bendiciones de ello, pueda evitar los pecados y obtener un sustento halal.
20. Si un empleado no puede realizar el trabajo según el contrato, por ejemplo, si es profesor, pero no puede enseñar correctamente, debe informar de ello inmediatamente al empleador.

21. Si un profesor de una organización Waqf (financiada mediante donativos) es incapaz de enseñar correctamente, o si un administrador o cualquier otro tipo de empleado es hallado culpable de mala conducta, violando las condiciones y costumbres establecidas, entonces es Wa'yib (obligatorio) para las autoridades competentes despedirlo.
22. Si el contrato de trabajo se realiza por un periodo de tiempo determinado, por ejemplo, por un año, el contrato de trabajo no puede rescindirse sin el consentimiento de ambas partes. Si un empleador amenaza con despedir a un empleado sin ninguna razón antes de que finalice el periodo de empleo acordado o un empleado amenaza con abandonar el puesto de trabajo mientras que el empleador necesita que el empleado siga trabajando, esto no es correcto. Sin embargo, por alguna necesidad válida según la Sharía, cualquiera de ellos puede rescindir el contrato antes de que finalice el periodo decidido.
23. Si alguien es empleado con un salario fijo y se le pide que se presente a trabajar el primer día del mes, pero el periodo de empleo no está especificado, entonces dicho periodo se determinará según la costumbre establecida. Por ejemplo, si la costumbre establecida indica que el trabajo para el cual fue empleado debe durar un mes, entonces tanto el empleado como el empleador tendrán la autoridad para

terminar el contrato de trabajo una vez transcurrido ese mes.

Si el empleo no se rescinde y pasa una noche y un día del mes siguiente, entonces no se permite rescindir el empleo antes de que finalice ese nuevo mes. Siempre que se vaya a rescindir el contrato, deberá hacerse en la primera fecha del mes. Sin embargo, el empleador y el empleado pueden informarse mutuamente con antelación de que el empleo finalizará en la primera fecha del mes siguiente.

En respuesta a una pregunta, se afirma en la página 346 del volumen 16 de *la Fatawa Razawiyyah*: Es una práctica habitual emplear al Imam, por ejemplo, con una cantidad fija de salario mensual, pero sin especificar el periodo de empleo. Este tipo de empleo sólo es válido durante el primer mes. En tal caso, tanto el empleador como el empleado tienen autoridad para rescindir el contrato en presencia del otro al principio de cada mes. En *Durr al-Mukhtar* se afirma: "Si se alquila una tienda con una cantidad determinada de alquiler sobre una base mensual, este contrato sólo es válido durante un mes y no es válido para los meses restantes debido a que la duración del contrato no se ha decidido. Una vez transcurrido el primer mes, cada uno de ellos tiene autoridad para rescindir el contrato en presencia del otro basándose en

que el contrato válido ha llegado a su fin." (*Durr al-Mukhtar*, vol. 9, pág. 84)

24. Está prohibido que un musulmán desempeñe el trabajo de servidumbre para un incrédulo. Del mismo modo, un musulmán no debe hacer el contrato de ese tipo de empleo con un incrédulo que implique una humillación para el musulmán, ya que dicho empleo no es permisible. Los empleos que implican una humillación para el musulmán incluyen masajear los pies del incrédulo, cambiar los pañales de sus hijos, barrer y limpiar su casa y su oficina, recoger la basura, lavar los retretes y los desagües y lavar su vehículo, etc. Sin embargo, el empleo que no implica una humillación para el musulmán es permisible.

25. No está permitido emplear a un descendiente del Noble Profeta para un trabajo degradante y deshonroso. Así se afirma en las páginas 284 y 285 del libro '*Kufriyah Kalimat kay Baray mayn Suwal Ŷawab*', la publicación de 692 páginas del departamento editorial de Dawat-e-Islami, la Maktaba-tul-Madinah: a A'la Hadrat, Imam de Ahl-us-Sunnah Maulana Shah Ahmad Raža Jān رحمته اللوعليه se le hizo una pregunta: Si un *Sayyid* es un estudiante o un empleado, ¿está permitido hacerle realizar un trabajo religioso o mundano y golpearle?

Respuesta: No está permitido hacerle realizar un trabajo deshonesto; tampoco está permitido emplearle para tal trabajo. Si un trabajo no implica deshonesto, puede ser ofrecido y aceptado por un Sayyid. Si un Sayyid es estudiante, se le puede hacer realizar un trabajo manteniéndose dentro de los límites de las costumbres establecidas. En cuanto a pagarle, hay que evitarlo por completo. *وَاللَّهُ تَعَالَى أَعْلَمُ*

(Fatawa Rażawiyyah, vol. 22, pág. 568)

26. Un empleado debe evitar hacer un uso personal del material de oficina como bolígrafos, papel y otras cosas.
27. Si existe permiso de la organización para utilizar el teléfono de la oficina para uso personal, el empleado puede utilizarlo en la medida de lo permitido. Sin embargo, si no hay permiso entonces es un acto no permitido y pecaminoso utilizarlo.
28. Según las costumbres establecidas, está permitido utilizar el teléfono móvil personal durante las horas de servicio sólo durante unos minutos en contadas ocasiones. Si alguien utiliza su teléfono móvil una y otra vez durante diez o quince minutos, no está permitido utilizarlo de este modo. Esto causará pérdidas al empleador y a su empresa.

29. Durante el periodo de empleo, no es justo amenazar al empleado con despedirle por asuntos triviales antes de que finalice el periodo de empleo. Algunos empresarios cuando se enfadan por un asunto trivial despiden a sus empleados. No está permitido hacerlo. Sin embargo, si existe realmente un asunto grave que la Sharía considera una justificación para terminar unilateralmente el contrato de trabajo, entonces cualquiera de las dos partes puede rescindirlo. Por ejemplo, una persona va a un país extranjero a trabajar por un periodo de dos años, pero su visado caduca al cabo de un año y no puede conseguir que le renueven el visado, por lo que él [es decir, el empleado] debe terminar su empleo porque no le está permitido seguir viviendo allí debido a que legalmente es un delito permanecer en un país extranjero sin visado.
30. Si un contrato de trabajo se basa en una condición como la siguiente: “El empleado (o el inquilino) está obligado a informar al empleador (o al arrendador) sobre la dimisión (o la rescisión del contrato de arrendamiento) con un mes de antelación, de lo contrario se le descontará un mes de salario o (se recibirá un mes de alquiler)”, este tipo de contrato con el empleado (o el inquilino) es inválido. Si rescinde el contrato de trabajo (o de arrendamiento) sin informar con un mes de antelación, y el empleador le descuenta el salario (o el arrendador recibe un alquiler extra), será un acto de crueldad. En tal ocasión, si el

empleador le descuenta el salario, aunque sólo sea de un minuto y mucho menos de un mes (o el arrendador recibe un alquiler extra) será pecador y merecerá el tormento del fuego del infierno.

31. Debido a una enfermedad, si el asalariado se ausenta o no hace tanto trabajo como de costumbre, el empresario tiene derecho a descontarle el salario. En tal caso, la deducción solo se hará en proporción a la cantidad de trabajo no realizado. Por ejemplo, si un empleado no trabajara tres horas de las ocho horas de trabajo, se le descontaría el salario de tres horas. Recortar el salario de toda la jornada o de media jornada es también un acto de crueldad. (Para más detalles, lea las páginas 515-516 del decimonoveno volumen de *la Fatawa Razawiyyah*).

32. Al Imam y al Muadhdhin se les debe deducir su salario si se ausentan en contra de las costumbres establecidas. Por ejemplo, si el Imam cuyo salario mensual es de tres mil rupias se ausenta, se le deben descontar 20 rupias por cada Salāh que no haya dirigido. Para el Muadhdhin también se debe hacer un cálculo similar.

(Si se ausentan sin una exención válida, deliberadamente violando el contrato de trabajo, seguirán siendo pecadores, aunque se les descuenta el salario. Por lo tanto, deben arrepentirse sinceramente y abstenerse de tales permisos indebidos).

33. Las deducciones salariales del Imam, el Muadhhdhin, el conserje o cualquier tipo de empleado que trabaje para una institución religiosa o mundana no pueden hacerse si se ausentan de acuerdo con las costumbres establecidas. Sin embargo, pueden hacerse deducciones por aquellas ausencias que estén en contradicción con las costumbres establecidas.
34. Quien paga el salario al Imam o al Muadhhdhin de su propio bolsillo tiene derecho a pagarles el salario completo, aunque se ausenten en contradicción con las costumbres establecidas. Del mismo modo, el empleador también tiene autoridad sobre su empleado [es decir, puede pagarle el salario completo si lo desea].
35. Según nuestras costumbres establecidas, el Imam y el Muadhhdhin pueden tomarse uno o dos días de permiso al mes. No habrá deducciones de su salario por estos permisos. Sin embargo, las costumbres establecidas varían de un lugar a otro.
36. Si el Imam o el Muadhhdhin viajan con una Madani Qafilah de 3 días de Dawat-e-Islami, se les deducirá al menos un día de su salario. La deducción de un día de salario se efectuará siempre que no hayan tomado ningún otro permiso durante el mismo mes. En resumen, se les debe descontar el salario correspondiente a los días de permiso

que excedan de dos. Esto se aplicará cuando las costumbres establecidas permitan únicamente dos días de permiso.

37. A veces, el Imam se ausenta de dirigir la Salāh y el Muadhdhin de recitar el Adhan. En tal caso, se tendrán en cuenta las costumbres establecidas en la localidad. Si se deducen salarios por tales ausencias, su salario también se deducirá; de lo contrario no se hará ninguna deducción.
38. Durante las ausencias que excedan de los permisos aprobados por las costumbres establecidas, si el Imam y el Muadhdhin proporcionan un sustituto con el consentimiento de los administradores del Masÿid no se hará ninguna deducción de su salario.
39. Aquí, por lo general, al nombrar al Muadhdhin, se decide explícita o implícitamente que dirigirá la Salāh en ausencia del Imam. En este caso, el Imam no puede hacer que el Muadhdhin sirva como su sustituto. Debe proporcionar cualquier otro sustituto. Si al Muadhdhin o a los administradores del Masÿid no les complace ningún otro sustituto, entonces es esencial que el Imam se haga descontar su salario en lugar de proporcionar el sustituto. Sin embargo, el Imam puede proporcionar cualquier sustituto para sí mismo después de haber obtenido el consentimiento del Muadhdhin y de los administradores del Masÿid.

40. El Imam y el Muadhdhin pueden salir de la ciudad para reunirse con sus familias y parientes durante más o menos una semana una vez al año. Merecen un salario por tales permisos.
41. Si el Imam, el Muadhdhin o el empleado que trabaja para alguna tienda, etc. cae gravemente enfermo o alguno de sus familiares fallece, entonces se tendrán en cuenta las costumbres establecidas. Si las costumbres establecidas exigen que se deduzcan los salarios por tales permisos, entonces se deducirán; de lo contrario, no.
42. Si la residencia del Imam, el Muadhdhin, el Mudarris o cualquier otro empleado está lejos de su lugar de trabajo y no ha podido llegar allí debido a una huelga mayor en la que el transporte público no está disponible, o se ausentan del trabajo por un miedo real a la violencia, entonces no se hará ninguna deducción de su salario siempre que ya se haya acordado que no se harán deducciones en tales ocasiones o que las costumbres establecidas de la localidad aprueben tales permisos sin deducciones. ¡Recuerde! Una huelga menor no es una excusa para ausentarse.
43. Los salarios se deducirán por los permisos para el Haÿÿ o la Umrah. (Ver la página 209 del decimosexto volumen de la '*la Fatawa Rażawiyyah*).

44. Si uno deja el empleo el día 28 del mes, no merecerá el salario de los uno o dos días restantes (en caso de que el salario se pague según el mes lunar) o de dos o tres días (en caso de que el salario se pague según el mes gregoriano).
45. El empleado que trabaje para una organización de propiedad privada podrá ofrecer Sunnah Ghayr Muakkadah, Nawafil e invocaciones durante las horas de trabajo siempre que el propietario de la organización o su adjunto lo permita. Además, en caso de tener permiso, el empleado puede participar en actos Mustahab como Dars, Iy'tima' motivador de la Sunnah, etc.
46. Los vigilantes, guardias de seguridad o policías, etc. deben vigilar (una casa, un edificio, etc.) permaneciendo despiertos. Si se duermen deliberadamente durante las horas de servicio, serán pecadores. Además, se les descontará del salario el tiempo durante el cual durmieron o estuvieron desatentos a su trabajo (ya sea de manera intencionada o no).
47. Está prohibido que los asalariados vayan a la huelga dejando de trabajar para que se acepten sus reivindicaciones o para tener mejores condiciones de trabajo, ya que esto constituye una violación del contrato de trabajo.

48. No está permitido estar en dos empleos diferentes con el mismo horario de trabajo. Sin embargo, mientras se está empleado en una organización, se puede trabajar para otra organización con la aprobación del empleador de la organización donde ya se está trabajando. Esto es aplicable sólo cuando el trabajo para la primera organización no causa ningún efecto en el trabajo de la otra organización.
49. El empresario no puede obligar a su empleado a trabajar durante los días festivos reconocidos según las costumbres establecidas. Si lo hace por la fuerza, será un pecador. Sin embargo, si se lo pide a su empleado de forma educada, no con voz de mando, y el empleado trabaja alegremente o si se le paga por trabajar horas extras, está permitido hacerlo. Recuerde la norma de que es Wa'yib fijar el salario cuando sea explícito o implícito que el salario debe pagarse.

En tal ocasión, en lugar de fijar el salario, es insuficiente decir frases como *ven y empieza a trabajar, ya veremos; te daremos el salario que sea apropiado; te haremos feliz; te daremos dinero de bolsillo*, etc. ¡Recuerde! Es pecado dar y recibir salario sin especificarlo. Además, exigir un salario superior a la cantidad fijada también está prohibido. Tener en cuenta esta norma es esencial para los conductores de rickshaws, taxis y todo tipo de artesanos, etc., así como para quienes les pagan por trabajar. Si el pagador y el beneficiario ya conocen el importe exacto de la paga o el

alquiler, no es necesario fijar la cantidad en este caso. Si el que hace trabajar a alguien deja claro de antemano que no pagará nada y el trabajador también está de acuerdo con ello; pero luego el primero da algo de dinero, etc. por su propia voluntad, no hay ningún inconveniente en tales pagos y ganancias.

50. Si el que había estado recibiendo el salario completo a pesar de ausentarse (indebidamente) o ser perezoso durante el servicio ahora se siente culpable, el mero arrepentimiento verbal no es suficiente para él. Además del arrepentimiento, el asunto del sueldo o salario indebido que percibía hasta la fecha tendrá que ser tratado según las normas de la Sharía.

Con respecto a la solución de esta cuestión, A'la Hadrat رحمة الله عليه ha declarado: '(En caso de recibir un salario indebido) el empleado tiene que devolver el dinero sobrante al empleador. Si el empleador ha fallecido, el empleado tiene que devolver esta cantidad a los herederos del empleador; si el empleado no conoce el paradero de los herederos, tiene que dar este dinero en caridad a un *Faqīr* o *Miskīn* (indigente) musulmán. Es Harām que el empleado gaste este dinero en uso personal o en cualquier otra causa que no sea Sadaqah'. (*Fatawa Rażawiyah*, vol. 19, pág. 407)

El dinero debe ser devuelto a la organización Waqf (gestionada mediante donativos), en cualquier caso. Si no se conoce la cantidad exacta, haga una estimación conservadora y cumpla con las normas de la Sharía en consecuencia.

¡Recuerde! Gastar la riqueza de otra persona de forma no permitida puede causar problemas en el Día del Juicio. El Amado Profeta صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ ha dicho: 'La persona que tome la riqueza de otra persona se encontrará con Al-lāh عَزَّوَجَلَّ el Día del Juicio en estado de lepra.' (*Al-Mu'jam-ul-Kabeer, vol. 1, pág. 233, Hadīz 637*)



Nota: Este folleto se publicó por primera vez el 3 de Yumada al-Uula, 1427 AH (es decir, mayo de 2006) bajo el título "21 Madani perlas para los empleados", y se publicó varias veces con cambios y adiciones. Ahora se publica en Yumada al-Uula 1434 AH (marzo de 2013) tras [otra] revisión.

Muhammad Ilyas Attar Qadiri

Yumada al-Uula 1434 AH (marzo de 2013)

Cuando haya leído este folleto, seguro que le gustaría saber quién ha sido su autor. Su autor es la gran personalidad espiritual y erudita del siglo XXI, 'Al-lamah Maulana Abu Bilal Muhammad Ilyas Attar Qādiri Radawi *داعية ترمكاته العالمة*. Ha fundado **Dawat-e-Islami** (el global y apolítico movimiento para la predicación del Corán y la Sunnah) que está difundiendo las enseñanzas Islámicas en más de 93 ámbitos de la vida. Si desea saber más sobre el fundador de Dawat-e-Islami, sus libros, folletos y diversos departamentos de Dawat-e-Islami, visite este sitio web: www.dawateislami.net. Además, Dawat-e-Islami también difunde el mensaje del Islam por todo el mundo a través de **Madani Channel**, un canal 100% puramente Islámico. No importa en qué parte del mundo se encuentre, si está interesado en ver Madani Channel, entonces siga las frecuencias dadas. Si desea ponerse en contacto con nosotros, entonces envíenos un correo electrónico: overseas@dawateislami.net

Madani Channel - Parámetros de cobertura global

Transmisión: Digital

Satélite	Tipo de haz	Posición	Enlace descendente	Hz.	Polaridad	Sym. Tasa	FEC
Asiasat (A7-C3V)	Global	105.5 E	Banda C	3739	Vertical	2815	3/4
Intelsat 20	Región de África	68.5 E	Banda KU	12562	Horizontal	26657	2/3
Eutelsat 7	Oriente Medio	7 Oeste A	Banda KU	10815	Horizontal	27500	5/6
Astra 2F	Europa	28.5 E	Plataforma Sky	12640	Vertical	22000	5/6
Galaxia 19	EE.UU.	97 Oeste	Banda KU	121835	Horizontal	22000	3/4

PARA ACOSTUMBRARSE A REZAR Y OBRAR BIEN

Pase toda la noche en el *hjtima* (congregación) motivador de la Sunnah, que se celebra el jueves de cada semana después de la Salah del Maghrib en su ciudad, con buenas intenciones para complacer a Al-láh ﷻ.

Para aprender las Sunnahs, viaje tres días cada mes con las Madani Qafilahs con los devotos del Santo Profeta ﷺ, y mediante la introspección, rellene el folleto de las Buenas Acciones cada día, y entréguelo al hermano Islámico responsable de su localidad el primer día de cada mes.

Mi Madani Objetivo: 'Debo intentar rectificarme a mí mismo y a las personas de todo el mundo. Para rectificarnos a nosotros mismos, debemos actuar conforme al folleto de las Buenas Acciones y para rectificar a las personas de todo del mundo, debemos viajar con las Madani Qafilahs.



ISBN 978-909-631-719-7



0125458



MC 1988

Aalami Madani Markaz, Faizan-e-Madinah, Mahallah Saudagaran
Purani Sabzi Mandi, Bab-ul-Madinah, Karachi, Pakistan.

UAN: +92 21 111 25 26 92 | Ext: 1262

Web: www.dawateislami.net | E-mail: translation@dawateislami.net