

EL MANUAL DE SERVICIO DE AA

combinado con

DOCE CONCEPTOS PARA EL SERVICIO MUNDIAL

por Bill W.



Edición 2024–2026
REVISADA Y ACTUALIZADA

EL MANUAL DE SERVICIO DE AA

combinado con

DOCE CONCEPTOS PARA EL SERVICIO MUNDIAL

por Bill W.



Preámbulo de AA

ALCOHÓLICOS ANÓNIMOS® es una comunidad de personas que comparten su mutua experiencia, fortaleza y esperanza para resolver su problema común y ayudar a otros a recuperarse del alcoholismo. El único requisito para ser miembro de AA es el deseo de dejar la bebida. Para ser miembro de AA no se pagan derechos de admisión ni cuotas; nos mantenemos con nuestras propias contribuciones. AA no está afiliada a ninguna secta, religión, partido político, organización o institución alguna; no desea intervenir en controversias; no respalda ni se opone a ninguna causa. Nuestro objetivo primordial es mantenernos sobrios y ayudar a otros alcohólicos a alcanzar el estado de sobriedad.

© AA Grapevine, Inc.; reproducido con autorización.

Declaración de unidad

Debemos hacer esto para el futuro de AA: poner en primer lugar nuestro bienestar común y mantener a nuestra comunidad unida. Porque de la unidad de AA dependen nuestras vidas y las vidas de todos los que vendrán.

Yo soy responsable...

cuando cualquiera, dondequiera extienda su mano pidiendo ayuda, quiero que la mano de AA esté siempre allí. Y de eso, yo soy responsable.

Revisado en octubre de 2024.

© Alcoholics Anonymous World Services, Inc., 2024.

Todos los derechos reservados.

Dirección postal: Box 459, Grand Central Station, New York, NY 10163

www.aa.org

ISBN 978-1-64427-840-6

AA y Alcohólicos Anónimos son marcas registradas®
de Alcoholics Anonymous World Services, Inc.

12M – 2/25 (WR) / Impreso en los Estados Unidos de América.

CONTENIDO

PRÓLOGO	1
INTRODUCCIÓN	<i>¡Bienvenidos a los servicios generales!</i>	2
	El significado de los «servicios generales»	2
	Cómo se organizan los servicios generales	3
	Cómo funcionan los servicios generales	4
	Preguntas frecuentes	6
CAPÍTULO 1	<i>El grupo y su representante de servicios generales</i>	7
	Significado del puesto de RSG	7
	Requisitos para ser RSG	7
	Duración del servicio	8
	Obligaciones y responsabilidades	8
	Información para el RSG recién electo	9
	El padrino de servicio	9
	Presentación de informes	10
	Gastos de viaje	11
	El RSG suplente	11
	Preguntas frecuentes	12
CAPÍTULO 2	<i>El distrito y su miembro de comité de distrito</i>	13
	Dos tipos de distritos	13
	Significado del puesto de MCD	13
	Integrantes del comité del distrito	14
	Requisitos para ser MCD	14
	Duración del servicio	15
	Obligaciones y responsabilidades	15
	Información para el MCD recién electo	16
	El padrino de servicio	16
	Gastos de viaje	16
	El MCD suplente	16
	Preguntas frecuentes	17

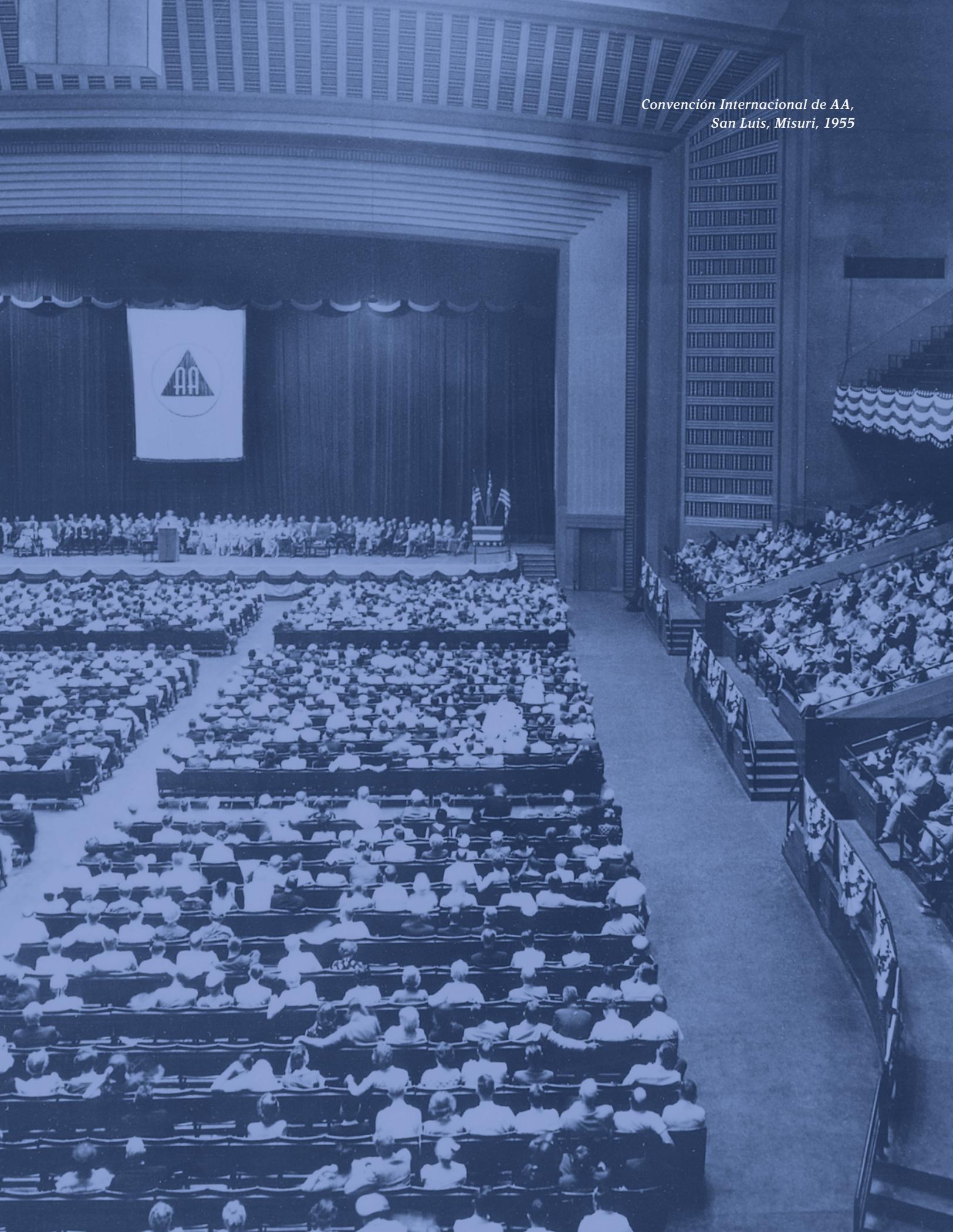
CAPÍTULO 3	<i>La asamblea de área y sus actividades</i>	18
	Propósito.....	19
	Composición	19
	Asambleas electorales	19
	Asambleas ordinarias (no electorales).....	19
	Criterios para el derecho a voto.....	20
	Prácticas y procedimientos.....	20
	Fecha y lugar de las asambleas	20
	Envío de las actas a la OSG	20
	Actividades de área.....	21
	Trabajo con los intergrupos y oficinas centrales locales	24
	Preguntas frecuentes.....	25
CAPÍTULO 4	<i>El comité de área</i>	26
	Composición	26
	Servidores de área: requisitos y deberes	26
	Otros servidores de área.....	28
	Servidores de comité suplentes.....	29
	Funciones en el área para los antiguos delegados.....	29
	Apoyo financiero para el área	30
	Preguntas frecuentes.....	31
CAPÍTULO 5	<i>El delegado</i>	32
	Apoyo de la Comunidad a sus delegados	32
	Obligaciones y responsabilidades	32
	Requisitos	33
	Duración del servicio	34
	El delegado suplente.....	34
	Preparación para la conferencia anual	34
	Gastos	35
	Logística.....	35
	Presentación de informes	36
	Preguntas frecuentes.....	38

CAPÍTULO 6	<i>La Conferencia de Servicios Generales anual</i>	39
	Lo que sucede en la conferencia.....	39
	Miembros de la conferencia	40
	Cómo funciona la conferencia	41
	Procesos y procedimientos.....	41
	Origen de los puntos de agenda	42
	Información a los miembros	42
	Preguntas frecuentes.....	43
CAPÍTULO 7	<i>Comités de la conferencia</i>	44
	Trabajo de los comités	44
	Designación de los miembros de los comités.....	44
	Elección de los coordinadores de los comités	45
	Comités de la conferencia.....	45
	Comités secundarios	47
	Preguntas frecuentes.....	48
CAPÍTULO 8	<i>La Junta de Servicios Generales</i>	49
	Consideraciones de disponibilidad.....	49
	Declaración de la misión, visión y proceder	50
	Composición	50
	Custodios no alcohólicos (clase A).....	51
	Custodios alcohólicos (clase B).....	52
	Presidente o presidenta de la Junta de Servicios Generales.....	57
	Custodios eméritos	57
	Comités de la Junta de Servicios Generales	57
	Sesión de compartimiento general	60
	Cómo funcionan normalmente los comités de la junta.....	60
	Miembros de comité invitados (MCI).....	60
	Participación de los custodios en eventos especiales de servicio	61
	Preguntas frecuentes.....	62

CAPÍTULO 9	<i>Las corporaciones operativas de la junta</i>	63
	Supervisión de la junta.....	63
	Comité de Finanzas y Presupuestos de los custodios.....	63
	El fondo de reserva de la Junta de Servicios Generales	64
	Licencias y propiedad intelectual.....	64
	La junta corporativa de AAWS, Inc.....	65
	La junta corporativa de AA Grapevine, Inc.....	66
	Directores no custodios de AAWS y de AA Grapevine	67
	Preguntas frecuentes.....	68
CAPÍTULO 10	<i>AA World Services, Inc.</i>	69
	Servicios	69
	Finanzas.....	74
	Archivos Históricos.....	74
	Publicaciones.....	75
	Preguntas frecuentes.....	78
CAPÍTULO 11	<i>AA Grapevine, Inc.</i>	79
	Estructura y personal.....	79
	Línea editorial.....	81
	El papel de la conferencia	81
	Juntas asesoras editoriales.....	82
	Artículos de contenido relacionado	82
	El sitio web del Grapevine y el sitio web de La Viña	83
	Archivo de historias del Grapevine.....	83
	El representante del Grapevine (GVR) y el representante de La Viña (RLV)	83
	Logotipo y arte.....	84
	Preguntas frecuentes.....	85
CAPÍTULO 12	<i>La Oficina de Servicios Generales</i>	86
	Estructura	86
	Propósito.....	86
	Personal	86
	Apoyo financiero para los servicios de la OSG.....	86
	Preguntas frecuentes.....	88

GLOSARIO DE TÉRMINOS	89
MAPAS	92
A. Conferencia de Servicios Generales de EE. UU. y Canadá, por área		
B. Conferencia de Servicios Generales de EE. UU. y Canadá, por región		
APÉNDICES	95
A. «El legado de servicio de AA», por Bill W. (1951)	95
B. Las Doce Tradiciones: Formas corta y larga	105
C. Cuadros: Estructura de los EE. UU. y Canadá		
Conferencia de Servicios Generales	107
D. Ejemplos de formatos de las reuniones de área	109
E. El principio de la rotación	111
F. Cambios en la división geográfica	112
G. El procedimiento del tercer legado	114
H. Formulario de nuevo grupo (Ejemplo)	116
I. Formulario de cambio de información de grupo (Ejemplo)	117
J. Formulario de cambios para MCD y CMCD (Ejemplo)	118
K. Carta Constitutiva de la Conferencia	119
Original	119
Actual	123
L. Resolución autorizando la creación de la Conferencia de Servicios Generales	127
M. Paneles de la conferencia	129
N. Marcas registradas, logotipos y derechos de autor	132
O. Estatutos de The General Service Board of Alcoholics Anonymous, Inc. (la JSG)	133
P. Estatutos de Alcoholics Anonymous World Services, Inc.	143
Q. Estatutos de AA Grapevine, Inc.	152
R. Selección de literatura publicada por AAWS y Grapevine	161
S. Los servicios generales y los intergrupos u oficinas centrales	166
T. Breve historia del Grapevine	170
U. El camino que recorre una idea hasta convertirse en un punto de agenda	171
V. Cómo estimular el interés en los servicios generales	172
W. Cómo funciona la conferencia	173
ÍNDICE ALFABÉTICO	176
Doce Conceptos para el servicio mundial, por Bill W.	C-I

*Convención Internacional de AA,
San Luis, Misuri, 1955*



▼ PRÓLOGO

EL LEGADO DE SERVICIO DE AA

por Bill W.

Nuestro Duodécimo Paso —transmitir el mensaje— es el servicio básico que presta la comunidad de AA; es nuestro principal objetivo y la razón primordial de nuestra existencia. Por lo tanto, AA es algo más que un conjunto de principios: es una sociedad de alcohólicos en acción. Tenemos que transmitir el mensaje; de no hacerlo, nosotros mismos podemos marchitarnos, y aquellos a quienes no se les ha comunicado la verdad, pueden perecer.

Por consiguiente, un servicio de AA es cualquier cosa que nos ayude a alcanzar al alcohólico que todavía sufre, abarcando desde el mismo Paso Doce hasta una llamada telefónica y una taza de café; incluso, hasta la Oficina de Servicios Generales de AA para brindar ayuda nacional e internacionalmente. Todos estos servicios constituyen nuestro tercer legado:

Los servicios incluyen: lugares de reunión, cooperar con los hospitales, establecer oficinas intergrupales; implican la planificación de toda clase de folletos, libros y buena publicidad. Se requieren comités, delegados, custodios, conferencias. Y no debemos olvidar que estos servicios necesitan y —no hay que olvidarlo— contribuciones voluntarias de dinero provenientes de los miembros de la Comunidad.

Estos servicios —ya sea que los realicen miembros, grupos, áreas o AA en su conjunto— son sumamente vitales para nuestra existencia y nuestro desarrollo. «Mantengámoslo sencillo» no se logra suprimiendo tales servicios en AA; por el contrario, solo conseguiríamos complicaciones y confusión.

Por lo tanto, con respecto a cualquier servicio determinado, nos hacemos una sola pregunta: «¿Realmente es necesario este servicio?». Si lo es, tenemos que conservarlo —o fracasaremos en nuestra misión con quienes necesiten y busquen a AA—.

El conjunto de servicios más vitales —y, no obstante, menos comprendidos— que AA ofrece son aquellos que nos hacen posible funcionar de forma integral; a saber, la Oficina de Servicios Generales, AA World Services, Inc., AA Grapevine, Inc., y nuestra junta de custodios —registrada legalmente como The General Service Board of Alcoholics Anonymous, Inc. [la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos]—. Nuestra unidad a escala mundial y gran parte de nuestro desarrollo desde los primeros días se derivan directamente de este grupo de actividades portadoras de vida.

Hasta 1950, estos servicios globales eran competencia exclusiva de algunos pioneros de AA, de varios amigos no alcohólicos, del doctor Bob y mía. Durante todos los

años de la infancia de AA, nosotros, los veteranos, nos habíamos autonombrado custodios de Alcohólicos Anónimos.

Nos dimos cuenta en ese momento de que AA había madurado; de que nuestra Comunidad estaba preparada y podía relevarnos de estas responsabilidades. Había también otro motivo urgente para hacer el cambio. Ya que los veteranos no íbamos a vivir eternamente, los siguientes custodios serían prácticamente desconocidos para los grupos de AA —ahora dispersos por toda la tierra—. Sin estar directamente vinculados con AA, los futuros custodios no podrían cumplir sus funciones por sí solos.

Esto significaba que teníamos que establecer una conferencia que representara a nuestros miembros y que pudiera reunirse anualmente con nuestra junta de custodios en Nueva York para, así, asumir plenamente la responsabilidad de la custodia de la tradición de AA y la dirección de nuestros asuntos de servicio más importantes. De no ser así, la junta de custodios —prácticamente desconocidos— y nuestras actividades en la oficina central de servicio —escasamente comprendidas— estarían destinadas a un inevitable colapso.

Supongamos que los futuros custodios, actuando por su propia cuenta, cometieran un error garrafal. Supongamos que, careciendo de un enlace con AA, intentaran actuar en nombre nuestro en una época de graves conflictos o crisis. Sin la orientación directa de AA en su totalidad, ¿cómo podrían hacerlo? El colapso de nuestros servicios más importantes sería inevitable. Y si, en tales circunstancias, se vinieran abajo nuestros servicios mundiales, ¿cómo podríamos volver a construirlos?

Estas fueron, en pocas palabras, las conclusiones que dieron pie a la formación de la Conferencia de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos. Más tarde, expondré con más detalle los acontecimientos que ya forman parte de la historia de AA. (Véase el apéndice A, pág. 91, «El legado de servicio de AA», Bill W., 1951).

INTRODUCCIÓN

¡BIENVENIDOS A LOS SERVICIOS GENERALES!

EL SIGNIFICADO DE LOS «SERVICIOS GENERALES»

En la actualidad, hay aproximadamente 2,000,000 de miembros de Alcohólicos Anónimos, que integran 125,000 grupos desparramados en unos 180 países. Se han distribuido más de 40 millones de copias de nuestro texto básico, *Alcohólicos Anónimos*, en más de 70 idiomas. En efecto, AA ha cambiado mucho desde aquel día del mes de mayo de 1935 en el que nuestros cofundadores, el doctor Bob y Bill W., se reunieron por primera vez.

Entonces, ¿cómo fue que Alcohólicos Anónimos creció hasta convertirse en la Comunidad mundial que es hoy en día? La respuesta obvia es que muchas personas alcanzaron la sobriedad gracias al programa de recuperación de AA.

Sin embargo, también hay otra razón: los servicios generales.

El término «servicios generales» puede resultarles desconocido a aquellos que sirven a la Comunidad por primera vez.

Ya en los inicios de AA, Bill W. imaginaba que nuestro mensaje de esperanza y recuperación llegaría a los alcohólicos enfermos que están sufriendo en todo el mundo. Al fin y al cabo, el alcoholismo no respeta límites; mucho menos fronteras entre naciones. No obstante, los grupos y los intergrupos y oficinas centrales de AA no tenían las herramientas adecuadas para llegar más allá de sus respectivas comunidades. Su atención, acertadamente, estaba —y está— puesta en lo local. Por eso, durante los primeros años de AA, Bill y el doctor Bob asumieron la función de liderazgo en general. Sin embargo, no pasó demasiado tiempo para que se comenzaran a preguntar: «¿quién nos relevará a nosotros?».

A Bill se le ocurrió una solución audaz. Los primeros líderes de AA no iban a ser sucedidos por nuevas personas, sino por la conciencia colectiva de los grupos de AA.

Bill propuso un plan para crear una «estructura de servicio» que facilitara la labor de Paso Doce en todo el país y el mundo. La estructura hace que la conciencia colectiva de los grupos decida sobre los asuntos que afectan a «AA como un todo». En el centro de la estructura están los grupos de AA para aportar la conciencia y también el apoyo financiero para solventar los servicios de AA en toda la Comunidad. Es una estructura que ocupa el lugar de un gobierno en AA y garantiza que la voz de toda AA sea escuchada y que los servicios que queremos tener continúen funcionando en cualquier circunstancia.¹

Este manual se deriva del *Manual del tercer legado* de Bill W., que fue de gran ayuda para el movimiento desde el primer borrador de Bill de 1951. El manual analiza la estructura de servicios generales que fue surgiendo entre nosotros en los EE. UU. y Canadá, y explica las funciones y las responsabilidades de los servidores de confianza que permiten su funcionamiento.

Se mantuvieron todos los principios y procedimientos básicos de servicio de ese documento anterior. La Conferencia de Servicios Generales de 2018 aprobó una revisión general y el material fue editado y reorganizado. Es, por naturaleza, un documento cambiante y en constante evolución; siempre será una «obra inconclusa», puesto que refleja la forma en la que nuestra Comunidad «no organizada» se organiza a sí misma en torno a los métodos y procesos siempre cambiantes de la labor de Paso Doce. Siempre encontramos formas nuevas y más efectivas de comunicarnos con los recién llegados que buscan ayuda.

¹ Bill imaginaba una única Conferencia de Servicios Generales que serviría a toda la Comunidad mundial. En su lugar, primero emergió una conferencia de los EE. UU. y Canadá. A medida que AA crecía, se formaron otras conferencias, como la Conferencia de Servicios Generales de Gran Bretaña y la Conferencia de Servicios Generales de la India. Cada una es autónoma y ninguna conferencia responde a otra, aunque sí existe un espíritu de cooperación entre ellas.

Por eso, cuando se embarque en su propio camino de servicios generales, sepa que la Comunidad en su totalidad funciona gracias al tiempo y esfuerzo que usted le dedica. Muchas personas que le han precedido dirían que es el servicio más gratificante que han hecho. Si observamos a la Comunidad internacional en la que AA se ha convertido —en gran parte gracias al esfuerzo de los servidores de confianza— es fácil entender por qué.

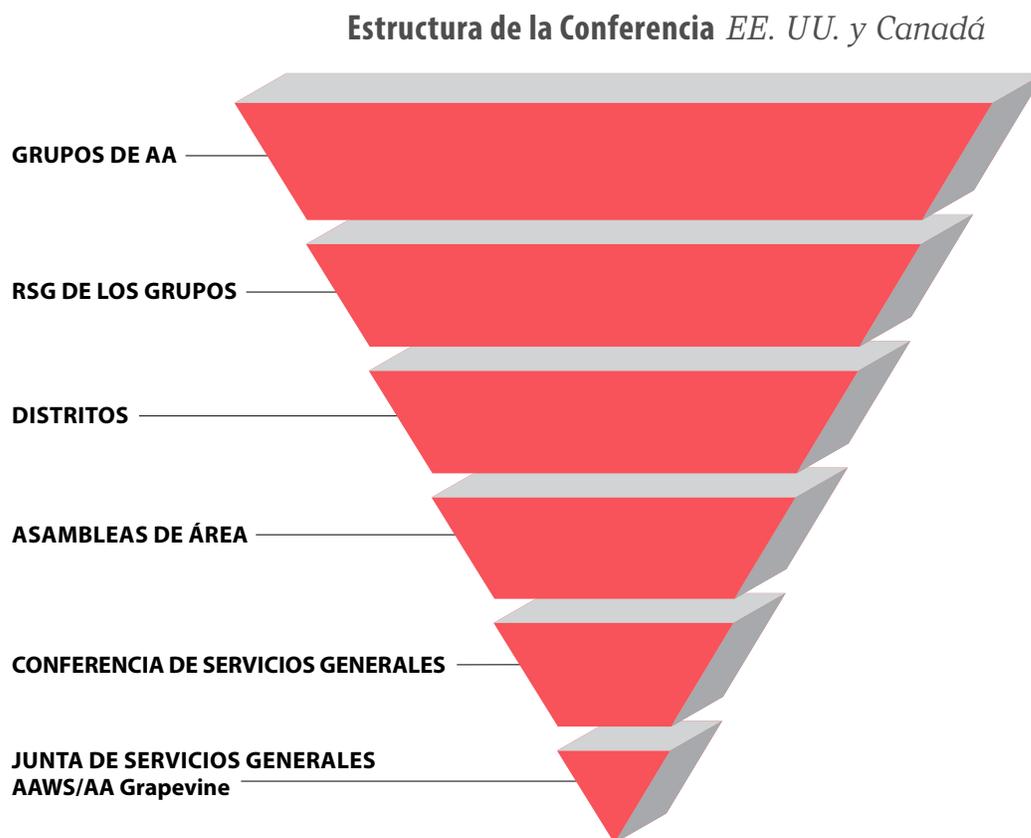
CÓMO SE ORGANIZAN LOS SERVICIOS GENERALES

La estructura típica de muchas organizaciones del mundo actuales puede representarse mediante un triángulo. El triángulo se angosta en la punta superior, en la que muy pocas personas tienen la «autoridad final» sobre los demás integrantes de la organización. Ellas deciden qué se hace y qué no. El resto del triángulo, la base amplia sobre la que se apoya toda la organización, por lo general no tiene mayor voz ni voto.

Los servicios generales de AA invierten ese triángulo. La punta del triángulo ahora es la base, y la base pasa a la parte superior. La autoridad final ahora la tiene la base del triángulo. En los servicios generales, los grupos de AA son la base.

A este tipo de organización se le suele llamar «triángulo invertido». (El gráfico inferior ilustra la idea).

En esta estructura, los grupos tienen la autoridad final. Pero, ¿de qué manera hacen saber los grupos sus pensamientos y deseos, su conciencia de grupo, al resto del triángulo? Los servicios generales están organizados para encargarse justamente de eso. Cada sección del triángulo tiene una función particular.



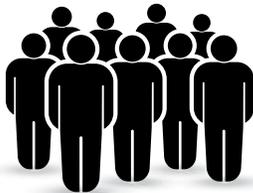
Nota: Se puede consultar un glosario de términos de servicios generales en la página 89.

CÓMO FUNCIONAN LOS SERVICIOS GENERALES

El triángulo invertido está dividido en seis secciones; cada una representa a un servidor de confianza que tiene la tarea de dar a conocer la conciencia de los grupos. ¿Dar a conocer a quién? A las entidades que conforman el resto del triángulo que tienen la responsabilidad de gestionar los asuntos de «AA en su totalidad».

Se puede pensar en los servicios generales como una especie de diálogo o comunicación que se da entre los grupos, los servidores de confianza que trabajan para representarlos, y la Oficina de Servicios Generales y la Junta de Servicios Generales, mientras todos se encargan de los asuntos de la Comunidad. Las preguntas, inquietudes, perspectivas y propuestas van desde los grupos hacia la «parte inferior del triángulo», y la información y las propuestas regresan a «la parte superior», a los grupos. La comunicación continúa de esa manera.

A continuación, se ilustra cómo funciona ese intercambio. (Ver el apéndice C, página 107, Cuadros: Estructura de los EE. UU. y Canadá, Conferencia de Servicios Generales).



Grupo de un lugar

EL GRUPO

El grupo se reúne para formar una conciencia de grupo sobre los cambios o acciones sugeridos en relación con AA en su totalidad. El representante de servicios generales electo, o RSG, tiene la responsabilidad de: 1) asegurarse de que se escuche y considere la conciencia del grupo en el distrito y el área, y 2) formar parte de las ideas del delegado en la Conferencia.

El capítulo 1 explica el papel del RSG en mayor detalle.



Distritos

EL DISTRITO

Los grupos se organizan en distritos; generalmente, conjuntos de grupos ubicados cerca unos de otros. Los RSG de cada distrito eligen al miembro de comité de distrito (MCD), que participará en el comité de área.

El capítulo 2 explica el papel MCD en mayor detalle.



Su área

EL ÁREA

El área celebra asambleas periódicas en las que participan los RSG y los MCD como miembros con derecho a voto. Los calendarios y las agendas de las asambleas se fundamentan en la autonomía y la conciencia de grupo locales. Se puede obtener información al respecto por conducto de los MCD y otros servidores de confianza del área. El área se encarga de diferentes asuntos, y una de sus funciones más importantes es elegir al delegado que la representará en la Conferencia de Servicios Generales anual.

Los capítulos 3 y 4 ofrecen más información acerca del área y sus actividades. (Consulte en el mapa A, página 92, de las 93 áreas de los EE. UU. y Canadá).



Conferencia de Servicios Generales
de los EE. UU. y Canadá

EL DELEGADO Y LA CONFERENCIA

Los delegados de área componen como mínimo dos tercios del pleno de la conferencia. Los demás miembros que componen la Conferencia de Servicios Generales son los 21 custodios no alcohólicos (clase A) y alcohólicos (clase B); los directores de AA World Services y el Grapevine; y miembros del personal de AA de la OSG, el Grapevine y La Viña, con una cantidad total de miembros de la conferencia de aproximadamente 135.

En la conferencia anual se analizan y debaten temas importantes para AA en su totalidad. Los puntos aprobados por una mayoría de dos tercios de miembros de la conferencia se convierten en *acciones recomendables de la conferencia*; se envían a los custodios de la Junta de Servicios Generales para que tomen determinaciones al respecto.

Luego de la reunión de la conferencia, cada delegado informa a su área de lo sucedido allí, de las acciones recomendables de la conferencia aprobadas y las consideraciones adicionales de los comités. Cada RSG que tuvo la oportunidad de escuchar a su delegado y hacerle preguntas es responsable de informar a su grupo de los resultados de la conferencia.

Los capítulos 6 y 7 explican la conferencia en mayor detalle.



Custodios

LOS CUSTODIOS

Los 21 custodios de la Junta de Servicios Generales, tanto no alcohólicos (clase A) como alcohólicos (clase B), son los encargados de supervisar las dos corporaciones operativas de AA:

- **AAWS, Inc.**, que emplea al personal de la OSG, dirige los servicios de la OSG, y es responsable de mantener el sitio web de AA (aa.org) y de llevar a cabo las principales tareas de publicación.
- **AA Grapevine, Inc.**, que emplea al personal editorial y de negocios y publica las revistas de AA, el Grapevine y La Viña, y otros materiales relacionados, en sus plataformas digitales (aagrapevine.org y aalavina.org).

Luego de la reunión de la conferencia, los custodios repasan las acciones recomendables de la conferencia y las reenvían a los comités de custodios correspondientes, a la OSG o al AA Grapevine para implementarlas. Los custodios comparten las medidas que tomaron mediante sus informes trimestrales.

Consulte el capítulo 8 para mayor información sobre los custodios y la Junta de Servicios Generales.

PREGUNTAS FRECUENTES

1. **¿De qué tratan los servicios generales?** La estructura de servicios generales garantiza que los grupos en AA tengan voz en los asuntos de su propia Comunidad. Es eso, pero, al mismo tiempo, es mucho más. AA estuvo allí cuando usted la necesitó. La labor que usted realiza como servidor de confianza en los servicios generales permite asegurar que AA estará allí cuando los alcohólicos en el futuro vengan en busca de ayuda. (Para más información, consulte el apéndice V, página 172, «Cómo estimular el interés en los servicios generales»).
2. **¿Cuál es la diferencia entre la OSG y mi intergrupo u oficina central local?** La Oficina de Servicios Generales (OSG) en Nueva York ofrece servicios para toda la Comunidad de AA en los EE. UU. y Canadá. Los intergrupos y oficinas centrales existen para servir a los grupos locales en su zona. Cada intergrupo u oficina central es autónomo y participa en una red de centros de servicio y contactos de AA. Si bien las oficinas son un eslabón importante en AA, no son parte de la estructura de servicios generales ni oficinas satélite de la OSG. Entre los servicios esenciales que ofrecen se incluye: mantener actualizada la información de las reuniones locales, proporcionar listados de reuniones, otros materiales y literatura, mantener los sitios web que proporcionan información local, y responder llamadas telefónicas y otras consultas de quienes buscan ayuda. (Consulte el apéndice S, página 166, «Los servicios generales y los intergrupos u oficinas centrales»).
3. **¿Cuál es la diferencia entre AA World Services (AAWS) y la Oficina de Servicios Generales (OSG)?** Muchas personas de la Comunidad usan «OSG» como una forma simplificada de llamar a todo lo que se hace y al personal. Quizá sea útil imaginarse a AAWS (y a AA Grapevine) como personas, y a la OSG como un *lugar*, la oficina en la que las personas de AAWS y el Grapevine trabajan.
4. **¿Cómo hacen los servicios generales para costear sus actividades?** Cada entidad que conforma los servicios generales se automantiene mediante las contribuciones voluntarias de la Comunidad, complementadas con las ventas de la literatura de AA. (Según sus estatutos, el AA Grapevine no puede aceptar contribuciones de grupos y no recibe ninguna parte de las contribuciones hechas a la Junta de Servicios Generales; su automantenimiento procede directamente de la venta de suscripciones a las revistas y otros materiales con contenido relacionado).

NOTAS:

▼ CAPÍTULO 1

EL GRUPO Y SU REPRESENTANTE DE SERVICIOS GENERALES

SIGNIFICADO DEL PUESTO DE RSG

Para la mayoría de los AA, ser miembro de un grupo base es una de las claves para la sobriedad sostenida. En un grupo base aceptan las responsabilidades del servicio y aprenden a mantener conexiones con otros alcohólicos en recuperación. El grupo base le brinda a cada miembro de AA el privilegio de votar sobre cuestiones que afectan a toda la Comunidad, ya que es el elemento básico de la estructura de servicio. Si bien muchos miembros de AA también asisten a otros grupos, es en el grupo base donde participan en las reuniones administrativas (también llamadas «de trabajo» o «de negocios») y votan como parte de la conciencia de grupo de toda la Comunidad. Como sucede con todos los asuntos de conciencia de grupo, cada miembro tiene un voto.

El papel del o de la representante de servicios generales, o RSG, es esencial para cumplir el objetivo del servicio general. Bill W. escribió en el Concepto I de los *Doce Conceptos para el servicio mundial*: «Los grupos de AA tienen actualmente la responsabilidad final y la total autoridad en nuestros servicios mundiales». El papel que cumple el RSG es esencial para asegurar que los grupos cumplan con esa responsabilidad. Para que la conferencia pueda actuar en nombre de AA en su totalidad es verdaderamente necesario que el RSG mantenga informado al grupo y comunique la conciencia de grupo. Esta comunicación es bidireccional: el RSG no solo es responsable de comunicar la voz del grupo, sino que además debe llevar al grupo acciones de la conferencia que afectan la unidad, la salud y el crecimiento de la Comunidad.

Entonces, ¿qué papel cumple el RSG?

El RSG es el nexo entre el grupo y «AA en su totalidad». Este nexo se vuelve el canal por el que se comunica información, opiniones e ideas en ambas direcciones, y ello es muy importante porque, además, le da una voz al grupo en los asuntos de la Comunidad. El RSG es esa voz.

El RSG puede expresar los pensamientos y deseos del grupo —su conciencia— de distintas formas en los servicios generales.

Cuando el RSG está **presente** en las asambleas, se oye la voz del grupo. La presencia del RSG indica que el grupo muestra interés por lo que sucede en la Comunidad y quiere aprender y presentar sus inquietudes y sugerencias.

Cuando el RSG **participa**, se oye la voz del grupo. Se puede oír cuando el RSG pone sobre la mesa las preocupaciones del grupo en una reunión de distrito con otros RSG. Se puede oír cuando cuestiona un punto del presupuesto o propone una idea importante para el grupo en una asamblea de área. Se puede oír cuando hace una vehemente petición al delegado sobre un punto de la agenda en vísperas de la reunión anual de la Conferencia de Servicios Generales.

Cuando el RSG **vota**, se oye la voz del grupo. El RSG vota a los servidores de confianza que lideran el distrito y el área, y al delegado que representa al área en la reunión anual de la Conferencia de Servicios Generales. Se oye la voz del grupo cuando el RSG vota por la mejor manera de utilizar las contribuciones de la Séptima Tradición para cumplir con los servicios del Paso Doce.

Lo importante es participar. El propósito de este manual es brindar ayuda.

REQUISITOS PARA SER RSG

La experiencia de la Comunidad indica que los RSG más eficaces:

- tienen al menos dos años de sobriedad continua;
- conocen la historia, las prioridades, las tradiciones y los procedimientos de su grupo
- disponen de tiempo para asistir con regularidad a las reuniones de distrito, asambleas de área y reuniones administrativas del grupo;

- están familiarizados con las Doce Tradiciones, la recuperación en AA y la literatura de servicio;
- tienen una dirección de correo electrónico u otra manera sencilla de mantener contacto con los miembros del grupo;
- conocen las páginas web de la OSG y del área.

► DURACIÓN DEL SERVICIO

Los RSG prestan servicio durante un período de dos años. En muchas áreas, el período que cumple el RSG coincide con el del «panel» que cubre el período de servicio del delegado del área. (Consulte la definición de «panel» en el Glosario de términos).

OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES

1. Asistir con regularidad a las asambleas de área. Su grupo se encuentra en una de las 93 áreas que comprenden la Conferencia de Servicios Generales de EE. UU. y Canadá. (Consulte el mapa A para conocer la ubicación geográfica de las áreas de la Conferencia de Servicios Generales). Cada área celebra asambleas durante el año. Se solicita que el RSG esté presente y participe de estas asambleas. Usted tiene voz y voto.
2. Asistir con regularidad a las reuniones de distrito. Su grupo forma parte de un distrito (el cual se encuentra en una de las 93 áreas mencionadas anteriormente). Es probable que su distrito tenga reuniones regulares. La frecuencia de las reuniones varía según el distrito. Se solicita que el RSG esté presente en las reuniones de distrito. Usted tiene tanto voz como voto.
3. Presentar informes al grupo con regularidad. Sus informes son un nexo de gran importancia con AA en su totalidad. Los informes pueden incluir información que considere de interés para el grupo sobre lo que está ocurriendo en los servicios generales. A su vez, se le solicita que presente al distrito las ideas, inquietudes o solicitudes de los miembros de su grupo. (Consulte la sección «Presentación de informes» más abajo).
4. Participar de las reuniones de servicio del área y del distrito. Esto le permite aprender, sobre todo, lo que AA y los servicios generales ofrecen para ayudar a llevar el mensaje de AA. El RSG puede compartir lo aprendido con el grupo mediante un informe, ya sea oral o escrito.
5. Trabajar junto con el tesorero del grupo para generar apoyo para la Junta de Servicios Generales, el área y el distrito mediante la Séptima Tradición. Encontrará sugerencias de contribuciones que el grupo puede hacer a las entidades de servicio de AA en el folleto aprobado por la conferencia *El automantenimiento: donde la espiritualidad y el dinero se relacionan*. Esto incluye contribuciones a su intergrupo u oficina central local. Los grupos pueden apartarse de estas sugerencias, si lo consideran necesario, o no hacer contribuciones. Muchos grupos participan en dos planes especiales para apoyar a las entidades de servicio de AA: el plan regular de contribuciones y el plan de aniversario. Se puede acceder a más información sobre estos planes en la OSG o en el intergrupo u oficina central local. (Consulte el folleto *El automantenimiento: donde la espiritualidad y el dinero se relacionan* para obtener más información sobre la aplicación práctica de la Séptima Tradición).
6. Mantener al grupo actualizado respecto de la literatura de AA y el material de servicio más reciente. Los catálogos de literatura de AAWS y del Grapevine son excelentes recursos. Ambos están disponibles en línea (en aa.org y aagrapevine.org) y en versión impresa. También se pueden visitar las páginas web de literatura en línea (onlineliterature.es.aa.org) y la tienda en línea del Grapevine (www.aagrapevine.org/store) y La Viña (www.aalavina.org/tienda). Se solicita que los RSG ayuden a que su grupo conozca lo siguiente:
 - **Nueva literatura.** Esto incluye nuevos libros, formatos y otros productos publicados por AAWS y el Grapevine.
 - **Nuevas aplicaciones tecnológicas.** Dado que la tecnología continúa cambiando la forma en la que muchas personas reciben información, AA está explorando aplicaciones, con el objetivo de ayudar a la Comunidad a llevar el mensaje a los alcohólicos.
 - **Literatura y material de servicio para aumentar la accesibilidad en AA.** Si bien no hay alcohólicos que reciban trato especial, hay algunos que se enfrentan a obstáculos de accesibilidad que no les permiten recibir el mensaje de AA. Los servicios generales están constantemente buscando maneras de ayudar a AA y a los grupos a minimizar y, en última instancia, eliminar esos obstáculos.

7. Mantener actualizado al MCD y al registrador del distrito respecto de la información de contacto del grupo que se reenvía a la OSG —ya sea directamente al departamento de Operaciones o por medio del registrador del área— para recibir correo de la OSG, así como información sobre posibles oportunidades de Paso Doce.
8. Ser el contacto de correo en la Oficina de Servicios Generales, recibir el boletín *Box 4-5-9* de la OSG y dar a conocer al grupo las actividades que AA realiza en todo el mundo. (Consulte el apéndice I, página 117, para ver un modelo del Formulario de cambio información de grupo, y el apéndice J, página 118, para ver un modelo del Formulario de cambio de miembro de comité de distrito (MCD)).
9. Mantener informado e involucrado al RSG suplente respecto de toda la nueva información para el grupo.

INFORMACIÓN PARA EL RSG RECIÉN ELECTO

En ocasiones pueden pasar semanas entre la elección de un RSG y el comienzo de su período. Será de gran ayuda utilizar ese tiempo para familiarizarse con este manual.

Se recomienda que los RSG lean «El legado de servicio de AA», apéndice A, página 95, escrito por Bill W. en 1951.

Considere hacerse de las publicaciones mencionadas abajo y comience a leerlas. Es probable que su período haya comenzado antes de que termine. Continúe leyendo y mantenga estas publicaciones a mano.

► Folletos y volantes

- *RSG. Representante de servicios generales*
- *El grupo de AA*
- *Automantenimiento: donde la espiritualidad y el dinero se relacionan*
- *La tradición de AA: cómo se desarrolló*
- *Las Doce Tradiciones ilustradas*
- *Los Doce Conceptos ilustrados*



Libros

- *Doce Pasos y Doce Tradiciones* (la segunda parte sobre las tradiciones)
- *Doce Conceptos para el servicio mundial* (la segunda parte de *El manual de servicio de AA*)
- *Alcohólicos Anónimos llega a su mayoría de edad*
- *Nuestra gran responsabilidad*: Una selección de las charlas de Bill W. ante la Conferencia de Servicios Generales, 1951-1970
- *El lenguaje del corazón*: los escritos de Bill W. para el Grapevine

EL PADRINO DE SERVICIO

El mismo impulso que lleva a algunas personas nuevas a intentar «hacer AA» por su cuenta también lleva a algunos RSG nuevos a querer «hacer los servicios generales» por su cuenta. No hay razón para hacer esto. De hecho, hay muchas razones para no hacerlo.

A pesar de lo gratificantes y agradables que puedan ser los servicios generales, puede que en ocasiones se sienta abrumado. Un padrino o madrina de servicio puede marcar la diferencia entre una mala experiencia en su puesto de servicio y una sensación de propósito y logro (¡e incluso de diversión!).

La función del padrino de servicio es responder dudas sobre sus responsabilidades, la estructura de los servicios generales, las Doce Tradiciones y los Doce Conceptos y la manera de ponerlos en práctica, y cómo presentar informes al grupo. Puede compartir su experiencia con respecto al manejo del tiempo y de las expectativas. En pocas palabras, el padrino de servicio está allí para ayudar.

Se puede definir al padrino de servicio como un alcohólico que ha progresado en su recuperación o en su desempeño en el servicio, y que está dispuesto a compartir su experiencia con otro alcohólico que recién comienza su camino.

El padrino de servicio suele mostrar diversos aspectos del servicio a los miembros más nuevos, como la organización de reuniones, el trabajo en los comités, la participación en conferencias, entre otros. En este sentido, es importante que el padrino de servicio le ayude a comprender la diferencia entre servir a las necesidades de la Comunidad y atender las necesidades personales de otro miembro del grupo.

El doctor Bob, uno de los dos cofundadores, dijo: «Dedico mucho tiempo a pasar lo que aprendí a otras personas que lo quieren y necesitan mucho. Los motivos que tengo para hacerlo son: 1. Sentido del deber. 2. Es un placer. 3. Porque al hacerlo estoy pagando mi deuda al hombre que se tomó el tiempo para pasármelo a mí. 4. Porque cada vez que lo hago me aseguro un poco más contra una posible recaída».

La base de todo apadrinamiento es liderar con el ejemplo. El padrino de servicio puede compartir con sus ahijados el placer de involucrarse en el trabajo de Alcohólicos Anónimos. La mejor forma de hacerlo es haciendo hincapié en la naturaleza espiritual de la labor de servicio e indicando la utilidad del trabajo sencillo y de la fe.

Al momento de considerar a un posible padrino de servicio, la experiencia de la Comunidad indica que se debería buscar a un miembro de AA que esté familiarizado con:

- la historia de AA y de la estructura de servicio;
- los diversos puestos de servicio y con los principios y conceptos que guían los servicios generales;
- las Doce Tradiciones;
- *El manual de servicio de AA* y los Doce Conceptos.

Para encontrar a alguien que posea esta experiencia y estos conocimientos, podría tener en cuenta a las personas que conozca en las asambleas de área y en las mesas de trabajo de servicio.

Para obtener más información, hay una sección sobre el padrino de servicio en el folleto de AA *Preguntas y respuestas sobre el apadrinamiento*.

PRESENTACIÓN DE INFORMES

Se solicita que los RSG presenten informes regularmente a su grupo, para mantenerlos actualizados sobre lo que ocurre en AA en su totalidad. En ciertas ocasiones, se le puede solicitar al RSG que recopile las ideas y opiniones del grupo sobre determinados temas.

El grupo puede tener una manera y un momento determinados para recibir el informe del RSG. Algunos grupos pueden solicitar el informe del RSG durante los anuncios en las reuniones cotidianas de AA. Otros prefieren recibir los informes durante las reuniones administrativas. Hay grupos que no tienen preferencias entre ambas formas. La mayoría de los grupos prefiere que los informes sean más cortos que largos. El grupo también puede decidir no recibir informes del RSG.

- ▶ Entre las buenas fuentes de información para presentar informes, el RSG encontrará:
 - el boletín trimestral de la OSG, *Box 4-5-9*;
 - el informe del delegado al área (presentado en las asambleas de área);
 - el informe del MCD (presentado en las reuniones de distrito);
 - el enlace «Novedades en aa.org» en la página web en español de aa.org;
 - el informe final de la Conferencia de Servicios Generales;
 - el informe trimestral de la Junta de Servicios Generales, y,
 - el listado de reuniones o boletines publicados por su intergrupo u oficina central local.



GASTOS DE VIAJE

En ocasiones, los RSG tienen gastos de viaje desde y hacia los eventos de servicio. También puede haber gastos de alojamiento y comidas en los eventos de fin de semana. Cada grupo decide si el RSG recibirá un reembolso por la totalidad o parte de los gastos de viaje, pero los grupos deben tener en cuenta que los medios económicos de una persona no deberían ser un obstáculo para el servicio.

EL RSG SUPLENTE

El RSG suplente es elegido por el grupo para servir cuando el RSG no esté disponible y suele ser elegido por el mismo período de dos años que el RSG. Esta tarea es de especial importancia en caso de que el RSG, que tiene derecho a voto, no pueda presentarse a una reunión de distrito o a una asamblea de área. Además, se puede solicitar al suplente que presente informes al grupo.

Algunos RSG suplentes muestran interés en tener más oportunidades para servir. Pueden presentarse a las reuniones de distrito y a las asambleas de área junto con el RSG (aunque el suplente solo puede votar cuando el RSG no está presente). Si los RSG suplentes desean estar más involucrados en los servicios generales, también pueden presentarse como voluntarios en las mesas de trabajo y otros eventos de servicio que se den en el distrito y el área.

PREGUNTAS FRECUENTES

1. **No tengo mucha experiencia en los servicios generales. ¿Qué pasa si cometo un error o no sé cómo responder a alguna pregunta de los miembros del grupo?** En términos generales, hay una gran cantidad de recursos disponibles para ayudar a quienes tengan interés en los servicios generales para que obtengan conocimientos e información sobre las preguntas que surjan. Si lee la literatura de servicio de AA o habla con otros servidores de confianza que puedan responder a la mayoría de las preocupaciones grupales, con un poco de paciencia y perseverancia encontrará la información necesaria.
2. **Cuando ya fui electo como RSG, ¿cómo debo notificar a la OSG y qué recibiré cuando comience mi período?** Cuando un RSG es electo, el grupo debería compartir la siguiente información con los comités de distrito y de área, con el intergrupo u oficina central local y con la OSG: 1) el nombre del grupo y su número de servicio, 2) el nombre, la dirección, el correo electrónico y el número de teléfono del nuevo RSG, y 3) el nombre del RSG anterior (para eliminarlo de la lista de correo). Cuando la OSG haya sido notificada, el RSG electo recibirá un paquete que contiene una carta de bienvenida, *El manual de servicio de AA combinado con Doce Conceptos para el servicio mundial*, folletos y volantes útiles, un formulario de pedido de literatura de AAWS, y material informativo y formularios de pedido del Grapevine. Este paquete y todos los paquetes de servicio están disponibles para descargar en aa.org. Además, se añadirá al RSG a la lista de correo para recibir el boletín de la OSG, *Box 4-5-9*, que contiene información de interés para todos los grupos.
3. **Si no puedo presentarme a la próxima reunión de distrito o asamblea de área, ¿puedo pedirle a alguien de mi grupo que se presente en mi lugar?** Todos los miembros de AA están invitados a participar en las reuniones de distrito y asambleas de área. En la mayoría de las áreas, solo el RSG electo y su suplente (cuando el RSG está ausente) pueden votar.
4. **Un miembro longevo de mi grupo me pregunta continuamente por lo que hace la OSG con el dinero que contribuimos. ¿Cómo debería responder?** El capítulo 10 de este manual especifica lo que hace la OSG. Su MCD, delegado y padrino de servicio también tendrán información que puede resultar útil. El material de servicio de AA en relación con este tema también está disponible en la OSG, en versión web e impresa: SM F-176SP *Servicios proporcionados por la OSG / AAWS*, y SF-203 «Hoja informativa de la Séptima Tradición: Sus contribuciones de la Séptima Tradición».
5. **Si mi grupo quiere que AA proponga un lema para la Conferencia de Servicios Generales anual, ¿hay alguna forma de que, en calidad de RSG, le haga saber esto a AA?** Sí, definitivamente. El primer paso sería llevarlo a la próxima reunión de distrito o contactarse con el delegado del área para que lo guíe. El padrino de servicio también puede asistirlo. (Para obtener más información sobre la manera en la que un punto pasa a ser parte de la agenda de la conferencia, consulte el apéndice U, página 171).
6. **Si ninguna persona de mi grupo muestra interés por ser RSG al finalizar mi período, ¿debería continuar hasta que se encuentre a alguien más, o incluso servir por un nuevo período de dos años?** Las tradiciones y los conceptos priorizan la rotación en el servicio, incluso cuando parezca que el puesto quedará vacante. Quizás pueda considerar asumir otra función en los servicios generales, ya que su interés y compromiso siempre son necesarios. (Consulte el apéndice E, página 111, para obtener información más detallada sobre el principio de la rotación).

NOTAS:

▼ CAPÍTULO 2

EL DISTRITO Y SU MIEMBRO DE COMITÉ DE DISTRITO

TRES TIPOS DE DISTRITOS

Un distrito es parte de una de las 93 áreas que conforman la Conferencia de Servicios Generales de EE. UU. y Canadá. Existen tres tipos de distritos en los servicios generales.

Distrito geográfico

Es el tipo de distrito más común. La cantidad de grupos en un distrito se determina en función de la cantidad de los mismos con los que el o la miembro de comité de distrito (MCD) pueda mantenerse en contacto, conocer sus problemas y encontrar formas de contribuir a su crecimiento. Se podrían redefinir los límites de un distrito si la cantidad de grupos aumentara o se redujera significativamente. (Para obtener más información, consulte el apéndice F, página 112, Cambios en los distritos).

Distrito lingüístico

Para promover la participación de la mayor cantidad de grupos posible, algunas áreas incorporan distritos lingüísticos dentro de su estructura, los cuales están conformados por grupos que hacen reuniones en idiomas distintos del inglés, como francés, español, polaco, vietnamita y lengua de señas americana (ASL). En general, tienen un MCD o una persona de enlace bilingüe. Los límites de estos distritos pueden ser distintos de los límites convencionales del distrito geográfico.

Distrito virtual

Para servir a la gran cantidad de grupos en línea que florecieron durante la pandemia y continúan activos, algunas áreas han integrado distritos virtuales a su estructura. Estos distritos están conformados por grupos —ya sea nuevos o bien creados anteriormente— que llevan a cabo sus reuniones en línea y desean participar en la estructura de servicios generales.

SIGNIFICADO DEL PUESTO DE MCD

La función del miembro de comité de distrito, o MCD, es crucial en los servicios generales. Mientras que el RSG es la voz de un grupo, el MCD es la voz de un distrito. Cada distrito necesita a una persona que lo lidere. Los RSG contarán con el MCD para que los guíe en su puesto y en el servicio a sus grupos. También esperarán que el MCD lidere la formación de una agenda de actividades para el distrito. Querrán sentir inspiración y motivación, pero no que les digan qué hacer.

Un MCD que puede dejar de lado sus propias opiniones para oír y apoyar a los RSG del distrito, y, para comprender y desarrollar la conciencia de los grupos del distrito, pone en práctica dos importantes principios de liderazgo en AA: liderar con el ejemplo y servir con humildad.

El MCD conoce las opiniones, deseos y necesidades de los grupos del distrito de diferentes maneras. En muchos distritos se asigna un tiempo en las reuniones para que los RSG informen sobre lo que ocurre en su grupo. De esta manera, el MCD puede oírlos y hacer preguntas y sugerencias (además de hacer un seguimiento para saber si las sugerencias fueron de ayuda).

A su vez, el MCD aprende de los grupos cuando los visita y se comunica directamente con ellos. Allí, el MCD funciona como recurso y no como reemplazo del RSG. En caso de que un grupo no tenga un RSG, el MCD puede abrir un canal de comunicación, lo cual puede estimular el interés del grupo por tener un RSG propio.

Todo lo que el MCD aprenda conformará la conciencia del distrito. Al ser miembro del comité de área, el MCD puede expresar la conciencia del distrito en las asambleas de área de las siguientes maneras:

- Haciendo preguntas y sugerencias acerca de las cuestiones que conciernen al área y proponiendo nuevas ideas, como una nueva manera de llevar el mensaje de recuperación o una posible revisión a algún artículo de literatura de AA.

- Comunicando al delegado la conciencia del distrito sobre cuestiones que se llevarán a la Conferencia de Servicios Generales, de manera que tenga presente la conciencia del distrito.
- Votando a los servidores de confianza del área, incluido el puesto de delegado, y sobre las actividades y los presupuestos del área.

INTEGRANTES DEL COMITÉ DEL DISTRITO

El comité del distrito suele estar conformado por:

- los RSG actuales de los grupos que pertenecen al distrito;
- el MCD elegido por los RSG del distrito, y,
- el MCD suplente elegido por los RSG del distrito.

Cada RSG tiene un voto en las cuestiones del distrito y en las elecciones del distrito. Cada distrito decide si el MCD y su suplente podrán votar o no.

Algunos distritos forman comités permanentes o especiales para llevar a cabo tareas específicas. (Consulte la definición de «comité especial (ad hoc)» en el Glosario de términos). Según el distrito y el tipo de comité, los coordinadores del comité pueden ser elegidos por el distrito o designados por el MCD. La conciencia de grupo determina quién podrá votar y quién no.

Muchos distritos establecen puestos adicionales para servir en el comité del distrito. Entre ellas se encuentran:

- el tesorero del distrito;
- el secretario del distrito, y,
- los coordinadores del distrito.

Cada distrito decide si los RSG actuales pueden ser elegibles para servir en dichos puestos. De todas formas, cada RSG seguirá teniendo solo un voto.

En algunos distritos se sugiere que estos puestos adicionales se asignen a un RSG anterior o a miembros de grupos del distrito que tengan experiencia. Cada distrito decide si podrán votar o no.

REQUISITOS PARA SER MCD

La experiencia de la Comunidad indica que el MCD debería:

- haber servido en el puesto de RSG;
- tener al menos cuatro o cinco años de sobriedad;
- estar familiarizado, tanto con las Doce Tradiciones como con los Doce Conceptos;
- tener el tiempo y la energía para servir bien al distrito;
- ser capaz de liderar, respetando la conciencia del distrito;
- tener una dirección de correo electrónico u otra manera sencilla de mantener contacto con los RSG y otros miembros, y,
- conocer las páginas web de la OSG y del área.

Cada distrito pondrá estas consideraciones en la balanza en el momento de votar a un MCD y a su suplente.

DURACIÓN DEL SERVICIO

Los MCD, así como los MCD suplentes, prestan servicio durante un período de dos años. En muchas áreas, el período que cumple el MCD coincide con el del «panel» que cubre el período de servicio del delegado del área. (Consulte la definición de «panel» en el Glosario de términos).

► OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES

Cada distrito es diferente, pero los MCD suelen realizar las siguientes actividades de servicio:

- 1.** Celebrar reuniones de distrito con regularidad. Se solicita que los MCD presenten informes a los RSG sobre las noticias, cuestiones, propuestas y futuros eventos del área y de la OSG. Además, es importante que los MCD mantengan a los RSG informados de las actividades de la conferencia. Incluso podrían ayudar al delegado a informar sobre las deliberaciones de la Conferencia de Servicios Generales, ya sea organizando la presentación de informes o presentándolos a su distrito en lugar del delegado. Se suele pedir que los RSG informen lo que está sucediendo en su grupo, por lo que los MCD deberían asegurarse de que los RSG tengan lo necesario para garantizar una buena comunicación en toda la estructura de servicio. (Consulte la sección «Presentación de informes» del capítulo 1 para ver una lista de publicaciones útiles para que los MCD presenten sus informes al distrito).
- 2.** Asistir con regularidad a las asambleas de área. La cantidad de asambleas celebradas durante el año varía según el área. Se solicita la presencia de todos los MCD (y los RSG) del área en estas asambleas, donde tienen derecho a voto (Consulte el capítulo 3 para obtener más información sobre el área y las asambleas).
- 3.** Acercarse a los grupos del distrito que no tengan un RSG. Puede que algunos grupos nunca hayan elegido a un RSG o que tengan poca experiencia en el asunto. Quizás algunos tuvieron un RSG activo, pero ya no lo tienen. Es una buena idea que el MCD abra un canal de comunicación con estos grupos. El objetivo no es presionarlos para que elijan a un RSG, sino comenzar a conectarlos con la totalidad de AA.
- 4.** Organizar mesas de trabajo o sesiones de compartimiento sobre las actividades de servicio.
- 5.** Comunicar al delegado los problemas relacionados con las tradiciones.
- 6.** Ayudar a los RSG a familiarizarse con *El manual de servicio de AA combinado con Doce Conceptos para el servicio mundial*. A su vez, puede ser útil que los MCD les muestren a los RSG el *Box 4-5-9* y otros materiales de servicio de la OSG, como los libros de trabajo y las guías sobre una gran variedad de temas.
- 7.** Avisar a los RSG del distrito cuando haya nueva literatura, materiales de servicio y aplicaciones de tecnología de la OSG y del Grapevine, incluyendo nuevos libros publicados por AAWS y el Grapevine. Los catálogos de literatura de ambas corporaciones son excelentes recursos. Los MCD suelen enterarse de la nueva literatura antes de que aparezca en el catálogo, por lo que puede ser de gran ayuda avisar a los RSG cuáles serán las próximas publicaciones. Puede que los grupos tengan preguntas o comentarios sobre ellas. El MCD puede ayudar a los RSG a abordar estos temas y, además, comunicarlos al área y al delegado.
- 8.** Ayudar al delegado o al registrador o registradora a obtener y actualizar la información de contacto de los grupos para la base de datos de la Oficina de Servicios Generales, Fellowship Connection.
- 9.** En muchas áreas, los MCD asisten a las reuniones del comité de área, además de las asambleas de área. El objetivo y la planificación de estas reuniones depende de cada área. (Para obtener más información, consulte el capítulo 4 sobre el comité de área en este manual).

INFORMACIÓN PARA EL MCD RECIÉN ELECTO

El MCD saliente usualmente le dará información al MCD entrante antes de que comience su nuevo período. Los MCD salientes suelen estar dispuestos a ayudar. De todas formas, si aún tiene dudas, el área es un buen recurso.

La experiencia de la Comunidad sugiere que es deseable que los MCD dediquen un tiempo, antes de comenzar su período y al inicio del mismo, para repasar este manual de servicio, incluyendo los Doce Conceptos para el servicio mundial. También será de gran ayuda repasar las Doce Tradiciones. (Consulte la sección «Información para el RSG recién electo» del capítulo 1 para ver una lista de otras publicaciones de AA que también se consideran útiles para el MCD).

Una de las mayores prioridades para un nuevo MCD es prepararse para la primera reunión de distrito, para la cual puede preparar la agenda como considere necesario. Utilice como guía el propósito del distrito: servir a los grupos del distrito y comunicar la conciencia de los grupos al área.

Según la experiencia de la Comunidad, involucrar lo más posible en la primera reunión a los RSG del distrito ayudará a crear un buen clima. En general, los RSG que ya están cumpliendo su servicio sabrán cómo hacer su trabajo y qué se espera de ellos. Seguramente querrán saber cuáles serán los próximos eventos de servicio a los que se espera que asistan, en especial, la próxima asamblea.

Por otro lado, los RSG recién electos generalmente tendrán poca o ninguna experiencia en los servicios generales, y quizás no hayan tenido un antecesor que los ayude a prepararse. Dejarlos hablar sobre su grupo y que hagan preguntas sobre su puesto puede ser de gran ayuda para la adaptación a su nueva función.

EL PADRINO DE SERVICIO

Según la experiencia de la Comunidad, es muy recomendable para los MCD recién electos tener un padrino o madrina de servicio, si aún no lo tienen. (Consulte la sección «El padrino de servicio» del capítulo 1 para obtener más información).

GASTOS DE VIAJE

En ocasiones, los MCD tienen gastos de desplazamiento desde y hacia los eventos de servicio. En eventos de fin de semana, también puede haber gastos de alojamiento y comidas. El MCD debería conversar con el distrito acerca del presupuesto para gastos al comienzo de su período, y definitivamente antes de hacer cualquier gasto. Cada distrito decide si el MCD recibirá un reembolso por la totalidad o parte de los gastos de viaje, pero cabe recordar que los medios económicos de la persona no deberían ser un obstáculo para el servicio.

EL MCD SUPLENTE

El MCD suplente cumple la función de reemplazar al MCD. Si el MCD no pudiera asistir a una reunión de distrito o asamblea de área, el MCD suplente puede ocupar su lugar. El MCD suplente puede coordinar la reunión de distrito y votar en nombre del distrito en una asamblea de área o reunión del comité de área. Si el MCD renunciara o no pudiera continuar con el servicio por cualquier motivo, el suplente suele tomar su lugar. La manera de manejar esta situación depende de los RSG del distrito.

▼ **CAPÍTULO 3**

LA ASAMBLEA DE ÁREA Y SUS ACTIVIDADES

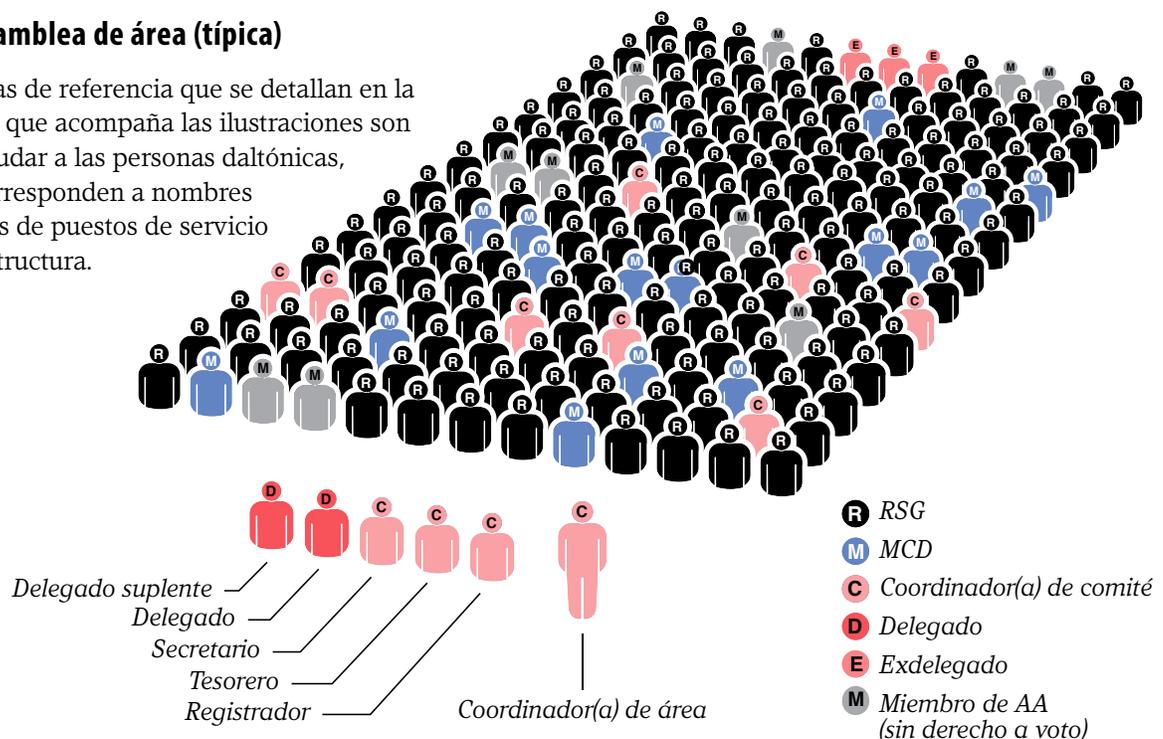
«Una característica sobresaliente que tienen todas las estructuras operativas de buen funcionamiento es la de garantizar la armonía y efectividad de sus labores interrelacionando sus diferentes partes y personal, de tal manera que ninguno tenga la menor duda acerca de cuáles son realmente sus respectivas responsabilidades y sus correspondientes autoridades. A menos que tales atributos queden bien definidos; a menos que aquellos que tengan la responsabilidad final se muestren con buena voluntad y sean capaces de mantener una autoridad operativa adecuada; a menos que aquellos en quienes se delega tal autoridad se sientan capacitados y deseosos de usar la autoridad que les ha sido conferida como servidores de confianza; a menos que existan métodos definidos de interpretar y decidir situaciones confusas: serán inevitables los choques personales, la confusión y la ineffectividad». — Concepto X

Las áreas ocupan un lugar importante en la estructura de la Conferencia de Servicios Generales de los EE. UU. y Canadá. Las áreas están conectadas con los grupos de AA y sus miembros de forma directa por medio de los MCD y los RSG. Al mismo tiempo, participan en la toma de decisiones de AA mediante los delegados de área.

En el centro de cada área se encuentra la asamblea, en la que se expresa la voz democrática de la Comunidad. Si bien cada área tiene autonomía para llevar a cabo sus reuniones según lo que dicte su conciencia, el Concepto XII proporciona las garantías generales de la conferencia como principios básicos para mantener la pluralidad de pensamiento y acción. Además, en la página 124, la carta constitutiva actual de la conferencia establece en sus artículos del 5 al 8, la composición, el propósito, los métodos de las elecciones y períodos de servicio para las asambleas de área y sus servidores, respectivamente.

Una asamblea de área (típica)

Las letras de referencia que se detallan en la leyenda que acompaña las ilustraciones son para ayudar a las personas daltónicas, y no corresponden a nombres formales de puestos de servicio de la estructura.



PROPÓSITO

No todas las áreas funcionan de la misma manera, pero, en general, tienen tres propósitos:

1. Elegir un delegado que representará la conciencia del área en la Conferencia de Servicios Generales anual, en la que se toman decisiones que afectan a AA en los EE. UU. y Canadá.
2. Formar una estructura local de toma de decisiones para que los grupos puedan decidir de forma colectiva sobre los asuntos que afecten su área.
3. Hacer el trabajo de Paso Doce que los grupos, distritos o intergrupos, por motivos prácticos, no pueden llevar a cabo por sí mismos. Algunos ejemplos son:
 - Accesibilidad.
 - Boletín de área o boletín informativo.
 - Cooperación con la Comunidad Profesional (CCP).
 - Correccionales.
 - Sitio web informativo.
 - Servicios de traducción.
 - Literatura, incluidos el Grapevine y La Viña.
 - Información pública (IP).
 - Instituciones de tratamiento.

COMPOSICIÓN

Los siguientes servidores de confianza son quienes suelen tener derecho a voto en una asamblea de área:

- RSG: representan la conciencia de los grupos en el área.
- MCD: representan la conciencia de los distritos en el área.
- Servidores de área: elegidos por los RSG y los MCD para servir al área.
- Coordinadores de comités de área: por lo general, los nombra el coordinador de área o los elige la asamblea.
- Delegado de área: elegido para representar la conciencia del área en la Conferencia de Servicios Generales anual.

En algunas áreas, los antiguos delegados y las personas de enlace con los intergrupos y oficinas centrales también participan como miembros de la asamblea; tienen voz y (a veces) derecho a voto.

Por lo general, las reuniones de las asambleas de área están abiertas a todos los miembros de AA, pero el RSG es quien vota en nombre del grupo. Los RSG ya representan a los miembros cuando emiten su voto.

ASAMBLEAS ELECTORALES

En esta reunión especial, que se celebra una vez cada dos años, se elige a un delegado, según la costumbre, junto con los servidores de área, y casi no se tratan otros temas. Cuando es año electoral, la asamblea suele planificarse para el otoño, para darles al nuevo delegado electo y a los servidores de área el tiempo suficiente para que puedan prepararse y asumir sus puestos durante el nuevo ciclo. (Consulte el apéndice M, página 129, Paneles de la conferencia).

ASAMBLEAS ORDINARIAS (NO ELECTORALES)

Este tipo de reunión, por lo general, se celebra varias veces al año, y puede adoptar distintos formatos. Cada área decide por sí sola el número de reuniones y el intervalo de tiempo que habrá entre ellas. En algunas áreas, a las asambleas «ordinarias» las llaman «mesas de trabajo» o «sesiones de compartimiento general». Para que las agendas sean animadas y relevantes, algunas áreas crean comités de agenda, en los que a veces participan los servidores de área y RSG. Algunas áreas prefieren mantener los asuntos a tratar al mínimo, e invertir la mayor parte del tiempo en sesiones de compartimiento o mesas de trabajo. A veces se invita a oradores especiales con experiencia en los servicios generales a hablar sobre los servicios en todo el mundo.

(Consulte el apéndice D, en la página 109, para ver ejemplos de agendas modelo de asambleas electorales y asambleas comunes. Son únicamente sugerencias).

CRITERIOS PARA EL DERECHO A VOTO

Los miembros que tienen derecho a votar en las asambleas varían de un área a otra. Normalmente, tienen derecho a voto los servidores del área (incluido el delegado), los RSG y los MCD. Algunas áreas también permiten que voten los coordinadores de los comités del área. Los RSG y MCD suplentes suelen votar solo si el MCD o RSG principal está ausente.

PRÁCTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Con ánimo de respetar la autonomía del área, las prácticas y los procedimientos que se mencionan aquí no son de ninguna manera obligatorios y, en algunos casos, hasta podrían ser poco prácticos. Es importante que cada área decida por sí misma cómo operará. Muchas áreas han sentado por escrito los procedimientos de todas sus operaciones. Los servidores de área salientes se las suelen enseñar a los servidores entrantes.

A continuación, se presentan algunas preguntas frecuentes que un área quizás quiera abordar a la hora de establecer sus prácticas y procedimientos:

- Los coordinadores de los comités especiales, ¿tienen derecho a votar?
- ¿Cuánto tiempo debe pasar desde la creación de un grupo para que su RSG pueda votar? (Normalmente, un RSG puede votar si el grupo de AA envió su nombre al registrador de área o al departamento de operaciones de la OSG).
- ¿Puede un RSG representar a dos grupos? (Es preferible que cada grupo tenga su propio RSG, que vota en representación de un solo grupo. Si bien un RSG puede ser el vocero de información vital de dos grupos, una persona solo tiene permitido un voto por cada decisión, y, por ello, podría suceder que la voz de uno de los grupos no se incluya en el voto).
- Cuando el RSG no puede estar presente, ¿puede votar alguien más en su lugar? (Por lo general, cuando el RSG está ausente, el RSG suplente vota en su lugar; en algunas áreas tal vez se acuda a otra persona que actúe en representación del ausente, pero no es la práctica más extendida).
- Los RSG de los grupos en las cárceles y hospitales, ¿tienen derecho a voto? (En algunas áreas, esos RSG tienen derecho a voto).

FECHA Y LUGAR DE LAS ASAMBLEAS

La mayoría de las áreas tiene asambleas trimestrales o bimestrales (algunas se reúnen mensualmente). Cuando las distancias de viaje son grandes, las asambleas quizás se celebren dos veces al año o incluso anualmente, y se hace mayor hincapié en las reuniones de distrito, más accesibles para los RSG.

Algunas áreas organizan todas sus asambleas en un lugar central de fácil acceso, mientras que otras rotan la reunión de un distrito a otro dentro del área. Algunas asambleas se llevan a cabo virtualmente por razones económicas o de accesibilidad, o bien se hacen de manera híbrida.

Las asambleas pueden durar desde medio día hasta un fin de semana entero.

ENVÍO DE LAS ACTAS A LA OSG

En la Oficina de Servicios Generales son bien recibidas las copias de las actas de las áreas, las notas sobre las sesiones de compartimiento y mesas de trabajo, y las cartas sobre las reuniones. Le permiten a la oficina mantenerse al tanto de lo que está sucediendo en las áreas, y compartir la experiencia de áreas que quizás hayan encontrado soluciones con otras que necesiten ayuda con un problema. (Para más información, puede ponerse en contacto con el despacho de Servicios a los Grupos en la OSG: groupservices@aa.org).

ACTIVIDADES DE ÁREA

- ▶ Se incluye una lista de actividades típicas de área.

El programa anual de la conferencia

Cada miembro de AA tiene voz en el presente y futuro de la Comunidad, y el bienestar de AA es un asunto primordial de la agenda de cada Conferencia de Servicios Generales. Como dice el Concepto I: «Los grupos de AA tienen actualmente la responsabilidad final y la total autoridad en nuestros servicios mundiales; es decir, de los aspectos específicos de la actividad de servicio general que posibilitan el funcionamiento de nuestra sociedad como un todo». Por eso, uno de los puntos más importantes del programa de una asamblea (o reunión de distrito) es analizar bien la agenda de cada Conferencia de Servicios Generales. Las asambleas y las reuniones de distrito ofrecen la oportunidad ideal para conocer los problemas y las soluciones que los grupos de AA de todos lados comparten.

La asamblea de área es una parte vital del proceso de comunicación entre el grupo y la conferencia. Muchos puntos de agenda de la conferencia provienen del grupo de AA por conducto del RSG y llegan al distrito y al área. Después de la conferencia, las asambleas de área y las reuniones de distrito son ocasiones en las que se escuchan informes completos sobre lo que sucedió en la conferencia, se hacen preguntas al delegado y se decide en qué deben centrarse las futuras conferencias.

Sesiones de compartimiento

En una sesión de compartimiento de área, todos tienen la posibilidad de usar su experiencia, fortaleza y esperanza para aportar ideas y opiniones acerca del bienestar de AA. (Esto también puede ser útil en las reuniones de distrito).

Sugerencias de formato:

- Una clave para que una sesión de compartimiento sea exitosa es idear un formato que permita obtener ideas hasta del participante más tímido e impida que los más expresivos acaparen la reunión. Cada persona ofrece una opinión y no es necesario que la defienda.
- Seleccionar a un coordinador o coordinadora o líder; puede ser un servidor de área actual, o alguien que no sea parte del pleno pero que tenga experiencia en dirigir sesiones de compartimiento. El coordinador o líder normalmente funciona como un supervisor del tiempo o árbitro, más que como un participante.
- El coordinador o líder explica las pautas y lee la pregunta o tema que se tratará.
- Cada asistente puede hablar durante un tiempo determinado (lo normal es uno o dos minutos, pero depende de lo que el pleno decida). Generalmente, no se permite que alguien hable dos veces sobre el mismo tema hasta que todos los que deseen hablar lo hayan hecho. El líder sigue conduciendo el debate hasta que se haya agotado el tema.
- Un miembro toma notas o redacta las actas de la reunión. Por lo general, los comentarios no se atribuyen a una persona en particular, un grupo de AA, o una función o puesto de servicio. El hincapié se hace en el contenido de la sesión.

Sugerencias de temas:

Los problemas y cuestiones importantes para el área suelen originar sesiones de compartimiento productivas. A continuación, se incluyen algunas sugerencias de temas, pero hay muchos otros que el área posiblemente trate para satisfacer las necesidades de los miembros de la misma:

- ¿Qué podría el área añadir, revisar o dejar de lado en lo que respecta a las asambleas para hacerlas más interesantes y que asistir sea más beneficioso?
- ¿Cómo puede el área atraer a más RSG a asistir a las asambleas?
- ¿Qué cuestiones o problemas están enfrentando los grupos en el área? ¿Qué hicieron para abordarlos? ¿Qué pareció funcionar?

- ¿Qué ayuda o servicio les ofrecen los distritos a los grupos? ¿Qué clase de apoyo de los distritos parecen preferir los grupos?
- ¿Puede nuestra literatura ser más efectiva e inclusiva? En caso de que la respuesta sea afirmativa, ¿de qué manera?
- ¿Los grupos de AA están apoyando los servicios locales, de distrito, de área y de la OSG en el sentido de aportar contribuciones, asistir o aceptar compromisos de servicio? En caso de que la respuesta sea negativa, ¿por qué no? ¿Hay formas de generar un mayor apoyo?

Acción posible:

Los miembros del área suelen encargarse de traer ideas de la sesión de compartimiento para debatir. Los servidores de área, coordinadores de comités, RSG y MCD pueden proponer puntos de agenda para futuras asambleas de área. Los MCD tal vez encuentren ideas útiles para llevar a las reuniones de distrito. Los RSG quizás obtengan ideas para llevar a sus grupos.

Archivos Históricos del área

En cada vez más áreas, los comités de Archivos Históricos se dedican a crear un archivo del área para recopilar y preservar la historia local. Las colecciones se conforman a partir de materiales escritos (libros, folletos, boletines, historias escritas), fotografías y cintas de audio. El material histórico local de AA se obtiene por medio de veteranos, antiguos delegados, miembros de comités y otras personas que tengan experiencia para compartir. Las Guías de AA acerca de Archivos Históricos pueden obtenerse por conducto de la Oficina de Servicios Generales.

Boletines de área

Los boletines publicados por los comités de área —o los intergrupos u oficinas centrales— pueden incluir noticias locales de AA, información sobre grupos y comités, y material reimpreso de la literatura de AA. Al igual que en la mayoría de las actividades de servicio de AA, se ha visto que es aconsejable crear un comité (en vez de nombrar a una o dos personas) que se encargue del formato, la planificación y el contenido del boletín.

A continuación, compartimos algunas ideas obtenidas a partir de la experiencia local relacionada con boletines de AA:

- Organizar «ediciones especiales» sobre algún aspecto del programa de AA, y usar fragmentos de la literatura de AA que se relacionen con el tema.
- Pedir y publicar cartas de lectores de AA (con el consentimiento del autor y la garantía de que el anonimato esté protegido).
- Incorporar actas de distintas reuniones de comités.
- Incluir un calendario de eventos.
- Llevar a cabo una campaña de suscripción al boletín (quizás mediante anuncios en las reuniones de grupo), para crear una base de suscriptores de pago.

Las políticas de reimpresión de publicaciones de AA en boletines de área son las siguientes:

- En las publicaciones de AA locales se pueden incluir, sin necesidad de enviar una solicitud previa por escrito, los pasos, las tradiciones y los conceptos, y la cita de una frase, una oración o un párrafo breve de la literatura de AA, como el Libro Grande, *Alcohólicos Anónimos*, los *Doce Pasos y Doce Tradiciones*, *El manual de servicio de AA* y los folletos aprobados por la conferencia.
- Cuando se reimprimen publicaciones de AA, debe incluirse la debida referencia bibliográfica para asegurar que los derechos de autor de la literatura de AA estén protegidos. Luego de una cita de un libro o folleto, la referencia bibliográfica debe decir: *Reimpreso a partir de (nombre de la publicación, número de página), con autorización de Alcoholics Anonymous World Services, Inc.* (Consulte el apéndice N, página 132, Marcas registradas, logotipos y derechos de autor).

- AA Grapevine es propietaria de los derechos de autor del Preámbulo de AA. Debajo del preámbulo, y luego de cualquier artículo reimpresso del Grapevine y La Viña, debe decir: © AA Grapevine, Inc. / La Viña, (mes, año). Reimpreso con autorización. (Para más información sobre la reimpresión de otros materiales de AA Grapevine, Inc., consulte el capítulo 11).
- Todos los grupos y distritos de la Comunidad pueden usar el símbolo del círculo y el triángulo en boletines, listados de reuniones u otro material de AA; no se necesita autorización de AAWS para usarlo.

Convenciones

Las convenciones provinciales, estatales, regionales y de área son un tipo especial de reunión de AA. Por lo general, son eventos de fin de semana en los que participan oradores y hay paneles, presentaciones y mesas de trabajo. Suelen ser organizados y dirigidos por comités de área o por comités especiales nombrados por los coordinadores de área. Normalmente, durante las convenciones no se celebran asambleas, pero a veces pueden llevarse a cabo durante los días previos o posteriores a las convenciones. Las Guías de AA: Convenciones, Conferencias y Encuentros pueden conseguirse por conducto de la Oficina de Servicios Generales.

Sitios web de las áreas

Hoy en día, muchas entidades de AA utilizan los sitios web como una forma de difundir entre la Comunidad información sobre reuniones y el servicio. Algunos sitios web de área tienen páginas acerca de sus comités permanentes, las oportunidades de servicio que ofrecen, y los días y horarios en los que se reúnen, para invitar a los miembros a participar. Un sitio web de AA también funciona como una herramienta de información pública y ofrece información sobre AA para el público general. Al igual que con los boletines, la experiencia demuestra que es aconsejable que haya un comité (en lugar de una o dos personas) que se encargue del formato, la planificación y el contenido del sitio web. A continuación, algunas sugerencias relacionadas con el tema:

- **Anonimato:** Puesto que el anonimato es «la base espiritual de todas nuestras tradiciones», siempre ponemos el anonimato en práctica en los sitios web de AA. Un sitio web de AA es un medio público que tiene el potencial de alcanzar a la mayor cantidad de gente posible y, por ese motivo, requiere que tengamos los mismos cuidados que tenemos en la prensa, la radio y el cine. Algunas áreas tienen secciones del sitio web protegidas por contraseña, con el fin de limitar el acceso a los miembros únicamente y que allí se puedan usar nombres completos.
- **Listas de reuniones:** En los lugares donde hay un intergrupo u oficina central activa que provee la información de las reuniones, es posible que no sea necesario que los sitios web del área y de servicios generales dupliquen la información y que, en su lugar, solo incluyan un enlace al sitio del intergrupo u oficina central.
- **Publicación de literatura de AA en línea:** Los sitios web de AA pueden incluir fragmentos breves de la literatura de AA, siguiendo las mismas pautas que los boletines (ver la sección anterior). Los sitios web pueden mostrar enlaces que dirijan a los artículos disponibles en los sitios web de la OSG o del Grapevine. También pueden utilizar imágenes miniatura de folletos, libros o videos provenientes de esos sitios y utilizarlos como enlaces que conducen al material de las páginas web de la OSG o del AA Grapevine.
- **Anuncios de servicio público (ASP):** AA tiene el objetivo de que los anuncios de servicio público se difundan ampliamente. Las áreas y otras entidades de AA locales pueden publicar los anuncios en sus sitios web, y también pueden encontrarse en aa.org. (Para más información, consulte las «Preguntas frecuentes sobre sitios web de AA» y las Guías de AA acerca de Internet disponibles por conducto de la OSG).

TRABAJO CON LOS INTERGRUPOS Y OFICINAS CENTRALES LOCALES

Por lo general, los comités de servicios generales y los intergrupos u oficinas centrales desempeñan distintas funciones. Los intergrupos u oficinas centrales proveen servicios *locales*, mientras que los comités de servicios generales funcionan como nexos entre los grupos de AA y la Junta de Servicios Generales mediante la conferencia. (Hay partes de la estructura de los EE. UU. y Canadá que tal vez no tengan un intergrupo u oficina central).

Estas dos estructuras de servicio autónomas pero esenciales coexisten en muchas áreas. Toda AA se beneficia cuando los intergrupos, las oficinas centrales y los servicios generales trabajan en conjunto y cooperan. Los grupos de AA a veces eligen a un representante ante su intergrupo u oficina central local.

Para muchas áreas, es muy útil tener una persona de enlace entre los intergrupos u oficinas centrales y el comité de área; sirve para mantener buenas relaciones y comunicación. En algunas áreas, la persona de enlace tiene derecho a voto en la asamblea; en otras, puede emitir su opinión, pero no votar.

Se puede obtener más información sobre el trabajo en conjunto por medio de la OSG, y en los folletos *El grupo de AA*, *El automantenimiento: donde la espiritualidad y el dinero se relacionan*, como también en las Guías de AA acerca de Intergrupos u oficinas centrales (consulte el apéndice S, página 166, Los servicios generales y los intergrupos u oficinas centrales).

PREGUNTAS FRECUENTES

- 1. ¿Cuántas áreas hay?** Hay 93 áreas en la Conferencia de Servicios Generales de los EE. UU. y Canadá. (Consulte el mapa A, página 92).
- 2. ¿Cómo se delimitan las áreas?** Cada área de la Conferencia de Servicios Generales de los EE. UU. y Canadá está delimitada geográficamente: puede ser parte de un estado o provincia, abarcarla toda, o incluir partes de más de un estado o provincia, según la densidad y las necesidades de la población de AA.
- 3. ¿Cuál es la diferencia entre unanimidad sustancial y mayoría simple?** La unanimidad sustancial suele implicar una mayoría de dos tercios (o más). En algunas situaciones, la mayoría puede incluso ser de tres cuartos (o más). Esta pauta suele usarse para tratar asuntos polémicos o complejos y para las elecciones de algunos puestos de servicios generales, y es una forma de promover la unidad en el pleno del área. La mayoría simple, por lo general, se define como la mitad de los votos emitidos más uno. Esta pauta suele emplearse para los asuntos sencillos o de rutina. El resultado normalmente se determina mediante el conteo del número de votos emitidos..
- 4. ¿Puede asistir a una asamblea cualquier miembro de AA, aunque no forme parte del pleno del área?** A la hora de responder esta pregunta, el área podría querer considerar las palabras de Bill W. cuando escribe sobre nuestra Comunidad como un todo en el folleto *La tradición de AA: cómo se desarrolló*: «Deseamos ser tan inclusivos como podamos, nunca exclusivos». En reconocimiento al Concepto IV y el derecho de participación, la mayoría de las áreas aceptan que cualquier miembro de AA asista a las asambleas.
- 5. ¿Puede un miembro de AA que no es miembro del pleno de un área tomar la palabra durante una asamblea para compartir su experiencia o dar su opinión?** Un miembro de AA que asiste a una asamblea probablemente también cuente con un RSG de su grupo base entre los asistentes, así que el miembro ya tiene voz. Sin embargo, es posible que el grupo base del miembro de AA no tenga un RSG electo, o quizás el miembro siente que solo él o ella puede expresar su opinión ante el pleno. Cada área tiene autonomía para manejar situaciones de ese estilo. Algunas tienen una conciencia o guías establecidas, y tienen en cuenta el Concepto V y el respeto por la opinión de la minoría para que se dé lugar a la petición del miembro de tomar la palabra y la reunión pueda continuar con su agenda.
- 6. ¿Cómo se gestionan las propuestas para definir o redefinir los límites de un área, o para añadir nuevas áreas a la Conferencia?** Ese tipo de propuestas proviene de distintos ámbitos de la Comunidad: tal vez de un individuo miembro de AA, un RSG, un distrito, un área, o una o más áreas que actúan en conjunto. Las propuestas de esa clase, aceptadas e incluidas en la agenda de la conferencia, suelen asignarse al comité o a los comités de la conferencia correspondientes, donde se analizan en profundidad antes de llevarse al pleno de la conferencia. Los delegados habrán tenido acceso a múltiples documentos de referencia y el tiempo suficiente para debatir las propuestas específicas con sus áreas antes de la reunión de la conferencia. (Consulte el apéndice F, página 112, Cambios en la división geográfica).

NOTAS:

▼ CAPÍTULO 4

EL COMITÉ DE ÁREA

El comité de área se centra, principalmente, en la salud del área y, por consiguiente, en el crecimiento y la armonía en la Comunidad de AA.

Un comité activo se encarga de todo tipo de problemas de servicio: ¿Comparten los grupos su experiencia entre sí? El mensaje de AA, ¿llega a los hospitales, las prisiones, las cárceles y los centros de rehabilitación? Los medios de comunicación y los profesionales que trabajan con alcohólicos, ¿están bien informados sobre AA? Los grupos nuevos y los solitarios, ¿reciben visitas y ayuda?

Un miembro del comité de área por lo general sabe si los RSG son negligentes, si falta armonía en un distrito, o si hay dificultades para prestar servicios de información pública o de otro tipo en el área, y, en casos así, puede acudir al resto del comité para pedir ayuda.

COMPOSICIÓN

El comité de área suele estar conformado por todos los MCD, servidores del área—incluyendo al delegado y delegado suplente— y coordinadores o coordinadoras de los comités de servicio del área.

En algunas áreas, los exdelegados sirven en el comité, con o sin derecho a voto; en otras, solo el delegado saliente es miembro del comité, con o sin derecho a voto. La situación de los antiguos delegados en el área depende de lo que decida la conciencia de grupo de la asamblea de área.

SERVIDORES DE ÁREA: requisitos y deberes

Coordinador

Deberes: Los deberes y responsabilidades del coordinador o coordinadora de área están, por supuesto, determinados por la conciencia de esa área. Tradicionalmente, las áreas solicitan que sus coordinadores:

- presidan las reuniones de la asamblea del área;
- consulten con el comité de área antes de establecer la fecha y hora de las asambleas;
- se aseguren de que los miembros de la asamblea de área hayan sido notificados de las fechas y los horarios de las asambleas;
- consulten el programa y la agenda con los servidores y miembros del comité;
- informen al delegado sobre lo que sucede en el área, y,
- garanticen que los miembros del comité estén al tanto de lo que sucede en los servicios mundiales.

Requisitos: Los requisitos para ser coordinador de área están, por supuesto, determinados por la conciencia de esa área. Normalmente, las áreas prefieren que los coordinadores tengan:

- una sobriedad estable (mínimo, de tres a cinco años);
- experiencia en los asuntos del grupo, el intergrupo o la oficina central, el área o en temas institucionales;
- una comprensión y apreciación profunda de los pasos, las tradiciones y los conceptos, además de experiencia acumulada al poner en práctica estos principios guía para resolver problemas locales con éxito;
- habilidades comunicativas;
- cualidades de liderazgo, y,
- facilidad para entender los deseos del área local.

Algunos consejos para coordinar una asamblea

- Asegúrese de que los temas sean claros. Si surge una moción, asegúrese de que sea clara y breve, para que todos entiendan acerca de qué van a votar, a favor o en contra.
- Cuando se trate de asuntos de poca importancia, es suficiente con el voto mayoritario; incluso se puede apelar a «la opinión de la reunión» en lugar de votar. En ese caso, el coordinador pregunta: «¿Es la opinión del pleno que...?». «Si nadie dice “no”, se entiende que todos están de acuerdo.
- Aunque las reuniones pueden ser bastante informales, debe mantenerse la atención en un tema a la vez, y evitar distraerse en conversaciones privadas.
- La asamblea crea sus propias reglas, y el coordinador debe asegurarse de que todos los miembros conozcan los procedimientos sugeridos que aparecen en el manual actualmente. Si los miembros desean modificar las reglas, deben hacerlo antes de que haya una votación o se lleve a cabo una elección.
- En las asambleas electorales, sigan el procedimiento del tercer legado y eviten otros mecanismos. (Ver el apéndice G, página 114, Procedimiento del tercer legado).

Secretario

Deberes:

- Levanta las actas de las reuniones del área y las distribuye.
- Mantiene las listas de correo actualizadas y envía los correos del área.
- Si lo solicita el área, elabora boletines interesantes para fomentar la asistencia a las reuniones de comité y a las asambleas.
- Actúa, de ser necesario, como nexo entre servidores y miembros del comité.

Requisitos: Los candidatos para el puesto de secretario(a) suelen tener:

- experiencia de servicio en el grupo, el intergrupo u oficina central, o en asuntos relacionados con los servicios generales, y algo de experiencia general en trabajos de oficina;
- conocimientos de computación y tecnología de la información que se adapten a las necesidades del área;
- habilidad para elaborar el registro de una reunión, capturando los puntos esenciales de lo que sucedió;
- tiempo de sobriedad estable.

Registrador

Deberes: Los deberes del registrador o registradora han cambiado a partir de la implementación de Fellowship Connection. Los registradores son un primer punto de contacto crucial para los grupos de AA y la información de los servidores de confianza. Aunque la función del registrador puede variar según el área, este puesto se basa en la necesidad de tener información precisa y comunicaciones claras. Otros deberes a desempeñar pueden ser:

- desarrollar y mantener un registro de todos los grupos del área, en el que se incluya el nombre del grupo, el lugar donde se reúne, e información de contacto del RSG u otra persona designada del grupo;
- trabajar con los servidores de confianza para que los nombres, direcciones, direcciones de correo electrónico y números de teléfono de los RSG, MCD, servidores de distrito y área, y miembros del comité de área estén actualizados;
- trabajar de manera local con los delegados y MCD para verificar la precisión de la información recibida y, cuando sea necesario, realizar un seguimiento para corregirla;
- trabajar con el departamento de Operaciones de la OSG para mantener al día la información del área.

Requisitos: Los deberes del registrador varían según el área, pero los registradores de área deben ser capacitados para usar Fellowship Connection, una interfaz sencilla que facilita el intercambio de información entre las áreas y la OSG. Conocer distintos sistemas informáticos y herramientas de hojas de cálculo, además de saber administrar datos con gran cuidado, resulta muy útil, ya que los registradores ingresan datos, actualizan información, usan filtros de búsqueda y descargan informes personalizados y estándar. Otros requisitos pueden ser:

- estar familiarizados con la estructura de área y distrito, y saber comunicarse en esos contextos;
- organizar, comunicar y administrar información detallada;
- poder enviar información por correo electrónico a la OSG, localmente y en el área;
- administrar y proteger información personal con responsabilidad;
- un buen tiempo de sobriedad estable.

Tesorero

Deberes: Los deberes del tesorero o tesorera dependen de las necesidades y la conciencia del área. Algunos de ellos podrían ser:

- llevar un registro financiero del área;
- presentar informes periódicos en la asamblea;
- recibir y administrar los fondos de la Séptima Tradición del área;
- fomentar el apoyo mediante contribuciones para los servicios del área y la OSG;
- mantenerse al día con todos los temas legales y de impuestos.

Requisitos:

- un buen tiempo de sobriedad estable;
- capacidad organizativa para llevar registros correctamente; experiencia en contabilidad o tesorería;
- conocimientos informáticos adecuados para las tareas del puesto;
- capacidad para hablar sobre temas financieros ante un público que no comparte los mismos conocimientos.

Algunas áreas tienen, además de un tesorero, un coordinador o coordinadora de finanzas. En ese caso, los deberes y los requisitos de los dos puestos deberán ser establecidos por la conciencia del área.

OTROS SERVIDORES DE ÁREA

El comité de área normalmente tiene otros servidores que se encargan de las actividades especiales del comité. Las siguientes actividades son ejemplos donde puede haber otros coordinadores de comités:

- Información Pública
- Cooperación con la Comunidad Profesional
- Correccionales y Centros de Tratamiento
- Literatura
- Grapevine y La Viña
- Archivos Históricos
- Convención de área
- Accesibilidad y Comunidades Remotas
- Finanzas
- Persona de enlace (con los intergrupos u oficinas centrales)
- Traducciones
- Tecnología

SERVIDORES DE COMITÉ SUPLENTE

A algunas áreas les es útil elegir suplentes para todos los servidores de comité, sobre todo para el coordinador. Los suplentes aportan continuidad en el área; en algunos casos son considerados miembros con derecho a voto, según lo que se decida a nivel local y lo que el área necesite. Aquí, como en todos los niveles del servicio, es necesario motivar a los suplentes para que participen en las actividades de comité de forma plena. Los requisitos para los suplentes suelen ser los mismos que para los puestos que asumirían.

FUNCIONES EN EL ÁREA PARA LOS ANTIGUOS DELEGADOS

AA tiene muchísima experiencia acumulada en los exdelegados, que a veces se logra integrar formalmente a la estructura de área y a veces no. Si bien el principio de rotación de AA evita que los delegados vuelvan a prestar servicio en la misma función inmediatamente después de haber servido, o que lo hagan más adelante, es posible encontrar puestos para los antiguos delegados que no interfieran con las responsabilidades del delegado actual o del comité de área.

Se les pide a los exdelegados que no asuman la función de RSG o MCD, pero en su lugar, se fomenta que encuentren otras maneras de participar en el servicio de área. Algunos comités de área les han pedido a los antiguos delegados que:

- Aporten sus dotes de liderazgo para investigar y encontrar respuestas a diversos asuntos de servicio o de las tradiciones, según sea necesario.
- Se encarguen de tareas especiales como:
 - coordinar las sesiones de compartimiento del área;
 - hablar en reuniones especiales diseñadas para informar a los miembros sobre AA en el mundo;
 - dirigir mesas de trabajo o reuniones orientativas para los nuevos RSG;
 - servir como representante del Grapevine (varias acciones recomendables de la conferencia sugirieron que los antiguos delegados se involucren con el Grapevine para motivar a los miembros a apoyar las revistas).
- Servir como coordinador de un comité de convención de área.
- Servir como coordinador de un comité de Información Pública de área.
- Servir como coordinador de una convención estatal o provincial.

Reuniones regionales

Muchas regiones celebran reuniones anuales a las que se invita a antiguos delegados, delegados actuales y suplentes. Esas reuniones han demostrado ser una forma valiosa de compartir experiencia con los nuevos delegados. En algunas regiones, ese tipo de reuniones ahora dura un fin de semana entero. Su propósito suele ser ayudar a los nuevos delegados a prepararse para la conferencia y fortalecer las vías de comunicación entre la Conferencia de Servicios Generales, la OSG, la Junta de Servicios Generales, la Junta del Grapevine y AA como un todo, en lugar de centrarse en asuntos específicos de un área o cuestiones de la Conferencia de Servicios Generales.

Para mayor información sobre los períodos de servicio para los servidores de área, vea el artículo 8 de la Carta Constitutiva de la Conferencia, página 120.

APOYO FINANCIERO PARA EL ÁREA

Como sucede con la mayoría de los proyectos financieros de AA, el costo de mantenimiento de un comité de área es bajo si lo comparamos con actividades equivalentes de otras empresas y organizaciones. No obstante, es necesario recaudar un monto suficiente de dinero o el trabajo del comité se verá obstaculizado. Casi todas las áreas tienen hoy en día tesorerías solventes e informan sobre su estado financiero al RSG de forma periódica.

Tipos de gastos

Los gastos varían y reflejan las necesidades y la conciencia de cada área, y si los eventos son en persona, híbridos o virtuales. Sin embargo, la lista a continuación incluye algunos gastos típicos, si bien puede haber otros asociados con eventos virtuales y gastos de traducción e interpretación.

- **Administrativos:** Aquí se incluyen los gastos relacionados con el funcionamiento básico del área como: fotocopias de documentos para distribuir; gastos de envío del correo; costos de servicios de correo masivo; y las tarifas de hospedaje (*hosting*) de los sitios web.
- **Literatura:** Muchos comités de área activos sostienen programas de información pública y compran literatura para los grupos en las instituciones.
- **Asambleas:** Suele haber costos de alquiler de las sedes donde se celebran las asambleas. Algunas áreas ofrecen el desayuno o el almuerzo a los asistentes, en especial cuando deben viajar grandes distancias y las sedes se encuentran en ubicaciones alejadas. El área también puede ofrecer transporte; por ejemplo, mediante el alquiler de furgonetas o autobuses para el día del evento.
- **Viajes del comité:** Los miembros del comité a veces incurren en gastos de viaje cuando sirven al área.
- **Viajes de delegados:** El delegado necesita dinero para viajar a la reunión de la conferencia en Nueva York, la cual normalmente se celebra en abril, además de los gastos de viaje cuando van a informar a los grupos, luego de la reunión de la conferencia.
- **Conferencia:** Además de los gastos de viaje de los delegados, se le pide a cada área que envíe al menos USD 2,200 (dos mil doscientos dólares) a la JSG para ayudar a sufragar el costo de la reunión anual de la conferencia. Algunas envían menos, y otras, más. Cabe mencionar que no se le impedirá asistir a la conferencia a ningún delegado si su área no puede enviar el monto completo.

Formas de apoyar

Estas son algunas formas que las áreas han usado para mantenerse solventes y efectivas:

- Recolectar contribuciones de la Séptima Tradición en la asamblea de área y las reuniones de distrito. Recibir contribuciones de grupos como parte de un plan de contribuciones que pueden haber establecido para apoyar a las entidades de servicio de AA, tales como la OSG, los distritos y los intergrupos y oficinas centrales. (Ver también el folleto *El automantenimiento: donde la espiritualidad y el dinero se relacionan*).
- Recibir contribuciones de los fondos de las convenciones de área y estatales.

▼ CAPÍTULO 5

EL DELEGADO

Los delegados de área pueden ser elegidos o seleccionados para participar como servidores de confianza y brindar un importante liderazgo en la Comunidad. De hecho, las áreas se apoyan en el liderazgo de sus delegados para lidiar con las cuestiones actuales y a la vez ayudar a la Comunidad a prepararse para el futuro y lo que podría ser mejor para AA en su totalidad.

Considerando el papel que cumplen los delegados en la conferencia, es de esperar que se les pedirá mucho tiempo y esfuerzo. Los delegados se encargan de comprender las experiencias, los puntos de vista y la conciencia de grupo de sus áreas y de asumir la responsabilidad de la conferencia de EE. UU. y Canadá en su totalidad.

APOYO DE LA COMUNIDAD A SUS DELEGADOS

Desde 1951, la Comunidad elige a los delegados de área. Desde ese momento, las décadas de experiencia nos han brindado una guía sobre la mejor manera de apoyar a los delegados o delegadas para que puedan cumplir con el trabajo que se les asignó. Como sucede en todos los aspectos de Alcohólicos Anónimos, el delegado no está solo:

- Los delegados recién electos suelen encontrar compañerismo con otros delegados durante ambos años de sus paneles. Se comparten experiencias. Las ideas encuentran un grupo receptor dispuesto a considerarlas. Las preocupaciones personales reciben una escucha empática.
- Los delegados anteriores también suelen estar dispuestos a apoyar a los nuevos delegados en lo que sea posible.
- Otro recurso disponible es el personal de la OSG, que ofrece vastos conocimientos y experiencia y ayuda a los delegados en una gran variedad de cuestiones, desde lidiar con temas complejos antes de la conferencia hasta gestionar los detalles más pequeños sobre la participación en la reunión anual.
- Otra fuente de apoyo es el padrino o madrina de servicio, que puede compartir su experiencia y guiar al delegado en su nuevo papel de liderazgo, que es todo un desafío.
- Antes de la conferencia, las áreas y los grupos ofrecen su apoyo al participar en sesiones y procesos locales para informar al delegado de su conciencia de grupo sobre la agenda de la conferencia.

OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES

Además de la reunión anual de la conferencia, el delegado está involucrado en todos los aspectos de la estructura de la conferencia durante el año. Las tareas y responsabilidades específicas de cada delegado estarán determinadas por las costumbres y particularidades del área que represente. Sin embargo, se recomienda a los delegados:

- Asistir a la reunión anual de la conferencia con toda la preparación necesaria. Ni bien se elige a un nuevo delegado, se lo agrega al listado de correo de la OSG para recibir material de la conferencia. Además, se le da una contraseña para acceder al tablero de mando de la conferencia, que es mantenido por la OSG, para acceder a información importante sobre la conferencia, como comunicaciones directas de la persona que coordina la asignación de la conferencia y de otros empleados de la OSG.
- Comunicar las acciones de la conferencia a los miembros del comité de área e instarlos a que compartan esta información con los grupos e intergrupos u oficinas centrales. Si un área es demasiado grande para que el delegado la cubra en persona, les podrá pedir a los servidores de área y a los miembros del comité que compartan la carga.
- Ayudar al área a que los miembros de AA tengan un mayor interés en servir como RSG y MCD y en puestos del área. Inspirar a los RSG y MCD a participar más en las asambleas de área y otras actividades.
- Estar preparado para asistir a todas las reuniones y asambleas de servicio del área y la región que le correspondan. En estas reuniones, el delegado llega a comprender más profundamente a su área, lo cual le

permite hacer sugerencias para la agenda de la conferencia. De esta manera, también se pone en contacto con otros miembros de AA a los que no se podría llegar de otra forma.

- Ayudar a los comités de área a promover un mayor apoyo de la Séptima Tradición para el área, la OSG y otras entidades de servicio locales.
- Brindar liderazgo para resolver problemas locales relacionados con las tradiciones de AA.
- Recordar a los RSG que les informen a los grupos y compañeros de AA sobre las revistas Grapevine y La Viña y toda la literatura aprobada por la conferencia.
- Compartir búsquedas para puestos de director custodio y no custodio cuando lo solicite la OSG.
- Cooperar con la OSG para obtener información de los grupos para elaborar registros y encuestas periódicas de los miembros.
- Visitar a los grupos y distritos del área, siempre que sea posible.
- Trabajar en conjunto con los miembros del comité y servidores del área, compartiendo experiencias durante el año. Conocer la reacción de los grupos y miembros de AA, una vez que los RSG y los miembros del comité hayan presentado su informe sobre la conferencia.
- Asumir mayor responsabilidad si el coordinador de área y su suplente no pueden prestar servicio. O bien, si un comité de área no está funcionando de manera eficaz, el delegado puede cumplir un papel más activo para remediar la situación.
- Mantener activo y totalmente informado al delegado suplente, de manera que pueda tomar el lugar del delegado si es necesario.
- En la última etapa del segundo año de su período, trabajar en conjunto con el delegado o delegada entrante para compartir el conocimiento básico de los procedimientos de la conferencia.

REQUISITOS

Se requiere cierta experiencia, cualidades personales y disponibilidad para ser un delegado bien calificado. Entre ellas se encuentran:

- Varios años de participación activa en cuestiones locales y del área en calidad de RSG y de miembro de comité.
- Tiempo suficiente para la preparación y asistencia a la reunión de la conferencia durante una semana en abril, así como cumplir con el esfuerzo necesario antes y después de la conferencia.
- Al menos cinco o seis años de sobriedad continua. El requisito de tiempo de sobriedad varía según el área. De todas formas, el delegado debe haber mantenido la sobriedad durante el tiempo suficiente para demostrar un sentido de la responsabilidad y que está informado sobre el servicio más allá del nivel grupal.
- Experiencia en la coordinación de reuniones administrativas o de servicio.
- Conocimiento de los asuntos de AA y dónde encontrar la información correcta cuando desconoce algo.
- Conocimiento pleno de las Doce Tradiciones y los Doce Conceptos y cómo aplicarlos a problemas locales.
- La capacidad de tener la mente abierta y escuchar distintos puntos de vista.
- Disponibilidad para reunirse con miembros de AA del área y con otros delegados para tratar temas vitales para la Comunidad.

Si está pensando en presentar su candidatura como delegado o delegada por un período, es aconsejable que se plantee las siguientes preguntas:

- Cuando sirvió como RSG, MCD o miembro del comité, ¿disfrutó de las responsabilidades? ¿Participó activamente? ¿Siente que hizo alguna contribución durante ese tiempo?
- ¿Tiene tiempo suficiente para dedicar a la cantidad de trabajo que se requiere?
- ¿Habló con su familia y su empleador sobre la posibilidad de servir como delegado y el tiempo que requiere el puesto?

- ¿Conoce este manual, *AA llega a su mayoría de edad*, los Doce Pasos, las Doce Tradiciones y los Doce Conceptos?
- ¿Habló con exdelegados para tener una idea del tiempo y esfuerzo necesarios y el tipo de trabajo que hará?

DURACIÓN DEL SERVICIO

El delegado presta servicio durante un período de dos años consecutivos.

Es muy aconsejable que los delegados sirvan durante solo un período. (Luego de haber asistido a una conferencia en lugar del delegado, el suplente puede ser elegido para servir durante un período completo).

La mitad de los delegados son elegidos un año y la otra mitad, el siguiente (consulte el apéndice M, pág. 125, Paneles de la conferencia). Esto asegura que en toda conferencia haya un núcleo de delegados experimentados junto con los de primer año.

EL DELEGADO SUPLENTE

Las áreas también eligen delegados suplentes. El o la suplente presta servicio como asistente de gran ayuda, y a menudo viaja con el delegado o presenta informes en su nombre. En algunas áreas, el delegado suplente puede cumplir alguna función especial dentro del comité de área. Muchas tesorerías de comités de área reconocen la necesidad de sostener los gastos del suplente aparte de los del delegado.

PREPARACIÓN PARA LA CONFERENCIA ANUAL

Los nuevos delegados pueden apoyarse en la experiencia de delegados anteriores, de custodios regionales y del personal de la OSG para que su primera conferencia sea lo más productiva y satisfactoria posible. Esto puede suponer preguntas desde «¿Cómo me ordeno para cumplir con mis responsabilidades en la conferencia?» o «¿Qué se espera de mí durante la semana?» hasta «¿Cómo puedo hacer un informe interesante de lo sucedido para mi área?».

Si bien las preguntas pueden ser diferentes, los delegados que participan de su segunda conferencia también pueden beneficiarse de otras experiencias. De hecho, para el momento de su segunda conferencia, ya tendrán más relaciones personales y podrán aprovechar el contar con un círculo más grande de servidores de confianza a quienes consultar.

Los exdelegados han brindado sus sugerencias para prepararse para la conferencia, que aparecen resumidas a continuación.

Revisión y repaso

Incluso cuando tenga una vasta experiencia de servicio y conocimiento de AA, considere repasar algunas ideas clave con anticipación. Podría leer o releer *Alcohólicos Anónimos llega a su mayoría de edad*, los Doce Conceptos para el servicio mundial y este manual. También suele ser de gran ayuda repasar los informes completos de las últimas dos o tres conferencias. Por otro lado, hay una recopilación de las acciones recomendables de la conferencia publicada por la OSG, que está disponible en una versión digital que permite búsquedas, en el tablero de mando de la conferencia. Esto puede ser un recurso valioso.

Organización

Espere recibir muchos documentos del coordinador de la conferencia de la OSG, la mayoría de ellos mediante el tablero de mando de la conferencia, donde se publica material al que pueden acceder los miembros de la conferencia; entre ellos, se incluye información de referencia y solicitudes. Organizar todo esto puede ayudar a aliviar la presión en los meses previos a la conferencia.

Pedidos de información

La OSG seguramente le pedirá material a cada delegado y delegada. Una respuesta rápida asegurará que su material sea tenido en cuenta en un informe, discutido en un panel, mesa de trabajo, en el pleno, o como punto de agenda de comité.

Semana de la Conferencia

La semana de la Conferencia suele estar bastante llena. Los horarios van de 9:00 a.m. a 9:00 p.m., incluso en ocasiones hasta más tarde o desde más temprano. Para poder concentrarse en las cuestiones importantes antes de la conferencia, la experiencia indica que es desaconsejable que los delegados organicen grandes eventos sociales o reuniones personales. Ya habrá tiempo para hacerlo luego de la conferencia.

GASTOS

En general, los delegados tienen los siguientes gastos:

- 1.** Para asistir a la reunión anual de la conferencia en Nueva York.
- 2.** Para llevar los informes a los grupos y distritos de su área.
- 3.** Para prestar servicio al área cada año de su período de servicio.

Estos gastos se financian de maneras específicas. Para la reunión anual de la conferencia:

- Se le pide a cada área que haga una contribución para los gastos del delegado. El fondo general de la Junta de Servicios Generales paga el resto.
- Al llegar a Nueva York, cada delegado recibe un adelanto de efectivo para cubrir los gastos básicos durante la semana de la conferencia. Además, según su situación financiera, las áreas suelen hacer contribuciones para cubrir gastos extra.
- Cuando el delegado vuelve de la conferencia, se pide que el área cubra los gastos de desplazamientos y otros gastos no esenciales para que el delegado presente el informe a los grupos y distritos de su área.

Cada área tiene su propia forma de cubrir los gastos del delegado en el servicio a los grupos, distritos y la asamblea de área en lo que resta del año. Esto se deriva de lo que el área le pide al delegado que haga y lo que se puede permitir pagar. Muchas áreas establecen un presupuesto anual para viajes que le da cierta flexibilidad al delegado para decidir qué invitaciones y eventos aceptar, sin necesidad de esperar a la próxima asamblea de área para pedir la aprobación. Fijarse en los gastos de los últimos delegados puede ayudar a armar un presupuesto.

LOGÍSTICA

Los delegados y delegadas recibirán información sobre el hotel, el viaje, etcétera, y son responsables de organizar sus propios desplazamientos hacia y desde la conferencia, mientras que la OSG se encarga de todos los detalles del alojamiento.

La OSG le pedirá a cada delegado información de su horario de llegada a Nueva York, costo de transporte y otros detalles de la reserva del hotel. Facilitar esta información rápidamente a la OSG hará que el delegado disfrute más la semana de la conferencia, en especial el día de su llegada.

PRESENTACIÓN DE INFORMES

Presentar informes a los grupos, distritos y el área al regreso de la reunión anual es una tarea vital de todo delegado. La presentación del informe puede hacerse de diversas formas.

La experiencia indica que es aconsejable que los delegados consulten con el comité de área antes de la conferencia para organizar los días y lugares para presentar sus informes de la conferencia cuando regresen.

Es frecuente que los delegados que vuelven de la conferencia anual consulten ejemplos de informes presentados por delegados anteriores de su área. Puede haber costumbres y tradiciones del área que el delegado debería tener en cuenta. Por otro lado, cada delegado tendrá una forma distinta de manejar los informes según su estilo individual.

Algunos intentan visitar la mayor cantidad posible de grupos del área dentro de las semanas y meses siguientes a la conferencia anual. Quizás soliciten tiempo de la agenda durante las reuniones administrativas de los grupos. Algunos grupos ofrecerán un tiempo durante sus reuniones cotidianas de AA. Al hablarles a los grupos, los delegados no suelen recibir el tiempo y la atención que recibirían en una asamblea de área. Por eso, menos suele ser más. De todas formas, este contacto directo tiene el beneficio adicional de estimular el interés en la estructura de servicio entre los grupos y los miembros de AA.

Las grandes distancias entre ciudades y pueblos en algunas áreas pueden dificultar que el delegado visite muchos grupos luego de la conferencia. En esos casos, algunos delegados enfocan su esfuerzo en la reunión de la asamblea de área y la reunión de distrito, y confían en los RSG para que compartan la información con sus grupos. Los grupos se dan cuenta cuando sus RSG se sienten inspirados y apasionados por lo que tienen para informar.

Algunos delegados imprimen sus informes y los ofrecen, lo cual puede ser especialmente útil para que los RSG compartan puntos específicos de interés para sus grupos.

Los delegados son libres de pensar en otras formas para presentar sus informes y aprovechar las nuevas tecnologías para comunicarse, siempre que respeten nuestra tradición de anonimato personal a nivel público. Estos son algunos ejemplos:

- Publicar un informe escrito con protección del anonimato en el sitio web del área.
- Compartir los documentos de sus informes por correo electrónico, quizás como parte de los correos del área o por pedidos individuales.
- Grabar un video de la presentación para el área, con protección del anonimato, y compartirlo con los grupos y distritos.

En el afán de querer aprovechar las nuevas tecnologías, es importante recordar que muchos miembros de AA pueden no tener acceso a una computadora, Internet y correo electrónico. Por lo tanto, los métodos tradicionales de comunicación, como enviar la información impresa por correo o compartirla en las reuniones de servicio del área, continúan siendo importantes.

Los delegados también pueden considerar compartir sus informes con los intergrupos u oficinas centrales, ya que representan un canal importante para llegar a los miembros de AA del área. Algunos intergrupos u oficinas centrales pueden priorizar presentaciones en persona, mientras que otros pueden preferir una presentación por escrito.

El liderazgo en AA: siempre una necesidad vital

(Fragmentos del artículo de Bill W. en el Grapevine de abril de 1959. Consultar el Concepto IX, página C29, de los Doce Conceptos para el servicio mundial para ver el artículo completo).

En este sentido, en algún pasaje de nuestra literatura se afirma que nuestros líderes «no dirigen por mandato; guían con su ejemplo». En efecto, les decimos: «Representénnos, pero no nos den órdenes». Un líder en AA es, por lo tanto, un hombre (o una mujer) que, por sí mismo, puede poner en práctica principios, planes y políticas de una manera tan dedicada y eficaz que los demás queremos apoyarlo y ayudarlo a realizar su función. Cuando un líder nos presiona, nos rebelamos; pero si se vuelve un mero y dócil recadero, y no hace uso de su propio criterio, sencillamente no es un líder.

Un buen líder genera planes, políticas e ideas para el mejoramiento de nuestra comunidad y de sus servicios. No obstante, cuando se trata de asuntos nuevos y relevantes, siempre consultará ampliamente antes de tomar decisiones y ejecutar acciones. Un buen líder también tendrá presente que cualquiera, sin importar de dónde sea, puede proponer un buen plan o una buena idea. Por consecuencia, un buen líder con frecuencia descartará sus propios y preciados planes para adoptar otros mejores, y le dará el mérito a quien los originó.

Un buen líder jamás le pasa la pelota a otra persona. Habiéndose asegurado de contar con el apoyo necesario —o de poder obtenerlo—, libremente toma decisiones y las lleva a cabo de inmediato — siempre y cuando, desde luego, dichas acciones estén dentro del marco de su autoridad y responsabilidad definidas—.

Otra cualidad necesaria para ser líder es poder ser flexible, tener la capacidad para transigir de buena gana cuando un acuerdo apropiado favorezca el progreso de una situación en la dirección correcta. A nosotros, los borrachos de «todo o nada», nos es muy difícil ser flexibles. Sin embargo, nunca perdamos de vista el hecho de que el progreso casi siempre implica una serie de concesiones en pro del mejoramiento. No obstante, no siempre podemos transigir. De vez en cuando, será imperativo mantenernos firmes en la convicción propia con respecto a una situación, hasta que se resuelva. En estas situaciones, es necesario reconocer el momento oportuno y discernir claramente el camino a seguir.

A menudo, el líder se ve sometido a fuertes críticas, a veces por mucho tiempo. Esta es la llamada prueba de ácido. Siempre habrá críticos bienintencionados; son amigos. Escuchémoslos con atención, abiertos a permitirles modificar nuestras ideas o a cambiar completamente nuestra opinión. Sin embargo, a menudo seguiremos en desacuerdo y tendremos que mantenernos firmes, pero sin perder su amistad.

© AA Grapevine, Inc.; reproducido con autorización.

PREGUNTAS FRECUENTES

- 1. Como delegado en la conferencia, ¿estoy representando a mi área y debería votar según la conciencia de mi área?** Este tema se trata en el Concepto III, que dice: «[...] nuestros delegados a la conferencia son *primordialmente* los servidores globales de AA en conjunto, y que solo secundariamente representan a sus áreas respectivas. Por lo tanto, en cuanto a las decisiones finales, es su derecho votar en la Conferencia de Servicios Generales *de acuerdo a su propia conciencia y criterio en ese momento*». Cuando un delegado se aleja de lo que sabe que dice la conciencia del área, se le pide que le informe esto a su área y las razones por las cuales votó de esa forma.
- 2. Como delegado o delegada suplente en mi área, ¿debería prepararme para estar en el lugar del delegado si, por alguna razón, no puede asistir a la conferencia?** Sí. Cuando el o la suplente cubre el puesto, actúa con todos los derechos, privilegios y responsabilidades del delegado hasta que pueda volver a prestar servicio. Por lo tanto, quien preste servicio como suplente debe hacerlo con entusiasmo para tener la preparación para esa instancia. Dado que el suplente puede presentarse en las próximas elecciones de área para delegado, esta experiencia no será en vano.
- 3. ¿Los delegados siempre provienen de la misma parte del estado o área?** Algunas áreas adoptaron su propia política de *rotación* en la selección de sus delegados, de zonas rurales a urbanas o de una parte del área a otra, para evitar la dominación de uno o más lugares que tengan mayor población. Sin embargo, no se debería descartar a ningún AA bien calificado en favor de la rotación geográfica.
- 4. ¿Qué sucede si un delegado quiere llevar familiares a Nueva York durante la conferencia?** ¡No hay ningún problema! Si bien el delegado estará ocupado con los procedimientos de la conferencia, sus familiares podrán explorar la ciudad. En los últimos años, se desarrolló un programa de servicio que conecta a la familia de los delegados con miembros locales de AA para que cumplan la función de «guías turísticos». Los delegados pueden programar unos días antes o después de la conferencia (los gastos corren por cuenta propia) para disfrutar de la ciudad con sus familiares y amigos.
- 5. ¿La Convención Internacional y la Conferencia de Servicios Generales de AA son lo mismo?** No. La Convención Internacional es un evento de la Comunidad que se celebra cada cinco años y está abierto a miembros de AA de todo el mundo quienes se reúnen para celebrar la sobriedad y nuestra Comunidad. La Conferencia de Servicios Generales es un evento de servicio anual enfocado en «los asuntos de AA». Los delegados electos, custodios, directores no custodios y miembros del personal de AAWS y el Grapevine asisten a la conferencia como miembros votantes.

NOTAS:

▼ CAPÍTULO 6

LA CONFERENCIA DE SERVICIOS GENERALES ANUAL

En todos sus procedimientos, la Conferencia de Servicios Generales cumplirá con el espíritu de las tradiciones de AA, teniendo especial cuidado de que la conferencia nunca se convierta en peligrosa sede de riqueza o poder; que fondos suficientes para su funcionamiento, más una reserva adecuada, sea su prudente criterio financiero; que ninguno de los miembros de la conferencia tenga una posición de autoridad desmedida sobre los demás; que se llegue a todas las decisiones importantes por discusión, votación y —siempre que sea posible— unanimidad sustancial; que ninguna acción de la conferencia sea nunca personalmente punitiva o una incitación a controversia pública; que, aunque la conferencia actuará al servicio de Alcohólicos Anónimos, nunca realizará ninguna acción de gobierno; y así como la sociedad de Alcohólicos Anónimos, a la cual sirve, la propia conferencia será siempre democrática en acción y en intención.

(Garantías generales de la Conferencia, Concepto XII, *Doce Conceptos para el servicio mundial*).

En tanto que la Conferencia de Servicios Generales labora durante todo el año, la reunión anual, que se realiza normalmente en abril, culmina las actividades del año, y es el momento en que la conciencia colectiva de AA en los Estados Unidos y Canadá se reúne para tomar las medidas que guiarán a los grupos en los años venideros.

La conferencia se parece, más que cualquier otra cosa en AA, a un órgano gobernante; pero, tal como Bill W. lo expresó en la primera edición de este manual: «Por supuesto que no se puede decir con demasiada frecuencia que la conferencia, aunque puede emitir órdenes a la Oficina de Servicios Generales, no puede nunca ordenar o gobernar a la sociedad de Alcohólicos Anónimos a la cual sirve. La conferencia nos representa, nunca nos gobierna».

La conferencia misma no está legalmente constituida, pero sí la Junta de Servicios Generales (Junta de Custodios) —como también AA World Services, Inc. y AA Grapevine, Inc.—. La constitución legal de estas entidades es necesaria para poner en práctica las políticas establecidas por la conferencia para administrar los fondos y llevar a cabo los asuntos de AA.

LO QUE SUCEDE EN LA CONFERENCIA

Una conferencia típica dura toda una semana, en la que se celebran sesiones desde temprano y hasta la noche. La jornada inaugural incluye el pase de lista, el discurso de apertura, la cena inaugural y una reunión de AA con cinco oradores. Las sesiones de trabajo, realizadas de domingo a viernes, incluyen las reuniones de los comités, presentaciones, mesas de trabajo y la elección de nuevos custodios. Cada delegado sirve en uno de los comités permanentes de la conferencia, los cuales se reúnen desde que inicia la semana y llevan a cabo el trabajo primario de la conferencia. (Algunos delegados participan también en un comité secundario). Los comités presentan recomendaciones al pleno de la conferencia para su consideración como posibles acciones recomendables; por lo general, los últimos dos días (o más) son dedicados a debatir y aprobar por votación las recomendaciones de los comités. A menudo se lleva a cabo una reunión exclusiva para delegados antes del día inaugural de la conferencia —aunque es independiente de la misma—. El sábado, al concluir el último día de trabajos de la conferencia, el desayuno de clausura ofrece la oportunidad para despedirse, y para las palabras de despedida de los custodios que concluyen su período de servicio. Una vez concluida la conferencia, algunas veces se programa una visita a Stepping Stones, el hogar histórico de Bill W. y Lois en el condado de Westchester; y cada dos años se programa una visita a la OSG en el curso de la semana de la conferencia.

¿Por qué necesitamos una conferencia?

En su discurso de apertura en la reunión de 1954, el fallecido Bernard Smith, no alcohólico, presidente en aquel entonces de la junta de custodios, y uno de los arquitectos de la estructura de la conferencia, dio una atinada y elocuente respuesta a esta pregunta: «Puede que no necesitemos una Conferencia de Servicios Generales para asegurar nuestra propia recuperación. La necesitamos para asegurar la recuperación del alcohólico que anda todavía tropezando por las tinieblas a unos pasos de este salón. La necesitamos para asegurar la recuperación del niño que nace esta noche destinado al alcoholismo. La necesitamos para poder proporcionar, de acuerdo con nuestro Paso Doce, un refugio permanente para todos los alcohólicos que, en las épocas por venir, puedan encontrar en AA ese renacimiento que nos ha dado una nueva vida.

»La necesitamos porque nosotros, más que nadie, somos conscientes del efecto devastador del ansia humana de poder y prestigio, y tenemos que asegurar que este impulso nunca invada AA. La necesitamos para proteger AA contra el gobierno, mientras la defendemos de la anarquía; la necesitamos para proteger AA contra la desintegración, mientras evitamos la integración exagerada. La necesitamos para que Alcohólicos Anónimos, y solo Alcohólicos Anónimos, sea el depositario de sus Doce Pasos, sus Doce Tradiciones y de todos sus servicios.

»La necesitamos para asegurar que dentro de AA los cambios se efectúen únicamente para satisfacer las necesidades y deseos de toda la Comunidad de AA, no solo de unos pocos miembros. La necesitamos para asegurar que las puertas de las salas de AA nunca se cierren con llave, para que en todo momento todos los que tengan un problema alcohólico puedan entrar en estas salas sin que nadie se lo pida y sentirse bienvenidos. La necesitamos para asegurar que Alcohólicos Anónimos nunca le pregunte a nadie que nos necesite de qué raza es, o de qué credo o cuál es su condición social».

MIEMBROS DE LA CONFERENCIA

Miembros votantes

Cada año, unos 135 miembros votantes integran la Conferencia de Servicios Generales; juntos tienen la custodia de AA y de los Doce Pasos y las Doce Tradiciones. Generalmente, se integran como se indica a continuación:

- 93 delegados de área (quienes representan al menos dos tercios del pleno de la Conferencia)
- 21 custodios de la Junta de Servicios Generales
- 6 directores no custodios de AAWS y del Grapevine
- 15 miembros del personal, miembros de AA, en la Oficina de Servicios Generales (AAWS, Grapevine y La Viña)

Una persona, un voto

Cada miembro de la Conferencia tiene un voto, aun teniendo más de un nombramiento (por ejemplo, un custodio que sirve como director de AAWS o del Grapevine, así como en la Junta de Servicios Generales).

Ratio de votación y unanimidad

Históricamente, el ratio de votación nunca ha sido importante, puesto que ningún tema ha dividido jamás la opinión de la Conferencia en términos de crear una oposición de los delegados frente a los otros miembros de la Conferencia. Pero en algún momento podría ser importante. Para resolver esa situación, la Carta Constitutiva de la Conferencia establece:

«[...] como cuestión de tradición, una mayoría de las dos terceras partes de los miembros votantes de la conferencia se considerará como obligatoria para la Junta de Servicios Generales y sus correspondientes servicios incorporados, con tal de que la votación, en total, constituya por lo menos el cuórum de la conferencia. Pero ninguna votación de este tipo debe perjudicar los derechos de la Junta de Servicios Generales y sus servicios incorporados para dirigir los asuntos rutinarios y hacer contratos ordinarios relacionados con esto». (Ver el apéndice K, página 119, Carta Constitutiva de la Conferencia).

CÓMO FUNCIONA LA CONFERENCIA

En términos generales, unos cuantos principios básicos proporcionan orientación sobre la forma en que funciona la conferencia

El sistema de comités

En la medida de lo posible, los asuntos importantes que se presentan ante la conferencia se tratan por medio del «sistema de comités». Esto asegura que pueda tratarse un gran número de cuestiones durante la semana de la conferencia. Cada uno de los comités considera cuidadosamente y con antelación los puntos de agenda, y presenta sus recomendaciones al pleno de la conferencia para su aceptación o rechazo. (Véase el capítulo 7, página 44, Comités de la conferencia).

Unanimidad sustancial

Todos los asuntos de política (acciones recomendables de la conferencia) requieren unanimidad sustancial; es decir, una mayoría de dos tercios. Antes de pasar a la votación, se asigna suficiente tiempo para una amplia deliberación, incluso para preguntar sobre el material de referencia de una recomendación y las razones por las que el comité llegó a sus conclusiones.

Opinión de la minoría

Después de cada votación sobre un asunto de política, siempre se otorgará a la parte no prevaleciente la oportunidad de expresar su opinión. Ocasionalmente, una opinión de la minoría bien razonada puede dar lugar a otra votación, revirtiendo la decisión inicial. Lo ideal, desde luego, sería que ello fuera una rara excepción; cualquier asunto debe ser considerado minuciosamente antes de una votación, para que la conclusión original de la conferencia se mantenga.

Tal como se observa en el Concepto V en cuanto a la opinión de la minoría: «En muchas ocasiones, la conferencia ha insistido en agotar la discusión, aun en casos en que hubiera podido obtenerse fácilmente una mayoría de dos tercios de los votos. Esta práctica voluntaria y ya tradicional es testimonio de una prudencia verdadera, y de una deferencia cordial hacia los puntos de vista de la minoría. A menos que haya sido absolutamente inevitable, la conferencia se ha rehusado frecuentemente a tomar decisiones importantes si no se alcanza una mayoría de las dos terceras partes».

PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS

Los comités permanentes

El inicio de la semana está centrado en las reuniones de los comités de la conferencia, en las que se debaten y someten a votación los puntos de agenda. Más adelante en la semana, cada comité de la conferencia presenta un informe de sus deliberaciones ante el pleno de la conferencia, durante su sesión general; lo habitual es que el mismo incluya recomendaciones para su consideración y votación.

La prerrogativa de la conferencia

Aun cuando el informe de un comité sea decisivo para solucionar un problema, y sea presentado al pleno de la conferencia, la conferencia no está obligada a aceptarlo. El asunto, una vez que ha sido presentado por el comité, es discutido y votado en la sesión general.

Acciones plenarias

Los comités no son el único origen de las recomendaciones que serán sometidas al pleno para su consideración y votación. Durante las sesiones generales, los miembros pueden hacer directamente desde el pleno recomendaciones que no hayan pasado por un comité de la conferencia en particular. A estas se las conoce como acciones plenarias.

Acciones recomendables

Cuando una recomendación, ya sea que proceda de un comité o de una acción plenaria, es aprobada en sesión plenaria por unanimidad sustancial, se convierte en una acción recomendable.

Consideraciones del comité

Un punto que fue tratado por un comité de conferencia, pero sobre el cual no se emprendió ninguna acción ni se hizo ninguna recomendación al pleno de la conferencia. Sirve como una sugerencia al comité de custodios correspondiente.

Al concluir la conferencia, las acciones recomendables son remitidas a los custodios, quienes votan para darles su respaldo, para entonces ser enviadas al comité de los custodios que corresponda, a la OSG o a las juntas corporativas, para su implementación.

Cuando una recomendación, procedente de un comité o de una acción plenaria, es aprobada por la mayoría del pleno sin alcanzar la unanimidad sustancial, es considerada como una «sugerencia» que se remite a la Junta de Servicios Generales para su consideración y posible ejecución.

ORIGEN DE LOS PUNTOS DE AGENDA

La conferencia considera asuntos de política para AA en su totalidad, y se cuenta con procedimientos probados para incluir un punto en la agenda de la manera más efectiva posible. Para las sugerencias que no se refieren a política general, existen procedimientos para asegurar que sean dirigidas a la parte más conveniente en la estructura de servicio.

La agenda definitiva de cualquier conferencia incluye puntos de agenda sugeridos por:

- Individuos miembros de AA
- Grupos
- Delegados
- Custodios
- Asambleas de área
- Miembros del comité de área
- Directores y miembros del personal de AAWS y del Grapevine

Los RSG podrían tener ideas para un punto de agenda —incluyendo las que les presentan los miembros de grupo—. La experiencia sugiere que quizá querrían hablar sobre ellas, primero en sus grupos y luego en las reuniones de distrito o área. Un distrito o un área pueden entonces remitir el punto al miembro del personal en la OSG que en ese momento sirva como coordinador(a) de la conferencia.

INFORMACIÓN A LOS MIEMBROS

Las sesiones más productivas de la conferencia son de escaso valor, a no ser que los comités de área y los grupos locales estén informados sobre las mismas; por ello, la labor informativa del delegado es tan importante como el propio programa de la conferencia.

A ningún delegado le es posible informar sobre todo lo que aconteció. A lo largo de los años, la OSG y los delegados han desarrollado conjuntamente un sistema para informar que ha demostrado ser inmensamente útil para difundir la información entre la Comunidad. (Véase el capítulo 5, página 32, El delegado).

Debido a la vigencia de la conferencia durante todo el año, la labor informativa en la Comunidad comienza, en cierto sentido, con la información preliminar que se proporciona a los delegados, y que incluye cuestiones relevantes que deben presentarse a las áreas para recibir sus comentarios antes de que tenga lugar la conferencia.

Muchos de los procedimientos se ofrecen por escrito en el manual de la conferencia; sin embargo, los delegados usualmente toman sus propias notas para ayudarse a recordar y explicar aspectos particulares de la conferencia.

Además, el *Informe final de la conferencia* proporciona un registro completo de los informes, las presentaciones, las mesas de trabajo, y de todas las resoluciones que haya tomado la conferencia. El informe impreso se distribuye por conducto de los delegados de área (en inglés, francés y español) en el verano, y también está disponible en línea, con protección del anonimato, como archivo digital.

PREGUNTAS FRECUENTES

- 1. ¿Cuáles son los principios que sirven de guía a la Conferencia?** Los principios contenidos en los conceptos y las garantías, que están en el Concepto XII, proporcionan una guía para la conferencia. El Concepto XII examina también la relación entre las tradiciones y la conferencia. «Las propias tradiciones definen la base general para realizar bien nuestros servicios; en ellas se exponen los principios y criterios de prudencia que favorecen la armonía. Por consiguiente, las Doce Tradiciones de AA establecen el modelo de unidad y funcionalidad que nuestra Conferencia de Servicios Generales debe ejemplarizar al máximo grado posible». (Ver también el apéndice W, página 173, Cómo funciona la conferencia).
- 2. ¿Están obligados los custodios y las juntas a implementar las acciones recomendables?** Por tradición, las acciones recomendables se consideran obligatorias para la Junta de Servicios Generales. Aunque el Concepto III otorga cierta discrecionalidad, en la práctica, la junta raramente veta o anula las acciones recomendables de la conferencia.
- 3. ¿Está legalmente constituida la conferencia, como la Junta de Servicios Generales?** La conferencia no está legalmente constituida, pero la Junta de Servicios Generales sí —como lo están AA World Services, Inc. y AA Grapevine Inc.—. Tal como se observa en el Concepto VII: «Se nos ocurrió registrar legalmente a la conferencia misma, para establecerla directamente en una posición de autoridad legal sobre la junta. Esto hubiera implicado que cada uno de los miembros de la conferencia habría tenido que ser designado como persona jurídica. Esto habría sido extremadamente engorroso, implicando además la incorporación de facto de toda nuestra Comunidad (una idea que la conferencia misma repudió más adelante)».
- 4. ¿Qué tipo de propuestas, sugerencias o ideas pueden llegar a necesitar una «acción» o «decisión» de la Conferencia de Servicios Generales?** Las propuestas que son importantes para el futuro de Alcohólicos Anónimos, decisiones de política, solicitudes para modificar la literatura aprobada por la conferencia, y puntos de agenda que pudieran requerir la conciencia colectiva de la Comunidad. Una recopilación de las acciones recomendables de conferencias anteriores está disponible en la OSG.

NOTAS:

▼ CAPÍTULO 7

COMITÉS DE LA CONFERENCIA

La mayoría de los asuntos sugeridos para su inclusión en la agenda de la conferencia se asignan a alguno de los 13 comités permanentes, en los que en grupos reducidos se delibera sobre los puntos de agenda, antes de someterlos a la consideración del pleno de la conferencia. Sin comités, difícilmente podría funcionar efectivamente la conferencia.

La mayoría de los comités de la conferencia colaboran estrechamente con un comité de custodios correspondiente; ambos se mantienen en contacto durante todo el año y se reúnen al inicio de la semana de la conferencia en una sesión conjunta. La reunión conjunta tiene el propósito de compartir la información; no se emprenden acciones. (Consulte el apéndice C, página 107, para ver un gráfico explicativo).

TRABAJO DE LOS COMITÉS

- Con bastante antelación a la conferencia, se entrega digitalmente o se envía por correo a los miembros de los comités un amplio material de referencia que abarca todos los puntos de la agenda de la conferencia. Este material de referencia se prepara en inglés, francés y español, y se distribuye entre la Comunidad con la intención de que la discusión de cada tema sea más amplia y esté mejor ilustrada.
- Cada comité de la conferencia se reúne en dos ocasiones al inicio de la semana (incluso más, cuando es necesario). Durante sus deliberaciones, los comités de la conferencia disponen de diversas opciones. Pueden abordar los puntos de agenda tal como se los presentan, modificarlos, e incluso considerar nuevos puntos de agenda. Pueden optar por no emprender ninguna acción sobre un punto de agenda, e indicar de manera general en su informe el motivo por el que no emprendieron ninguna acción. Pueden dejar constancia de sus sugerencias u observaciones, usualmente en forma de consideraciones adicionales del comité.
- El comité podría remitir un punto de agenda nuevamente a alguno de los comités de los custodios, solicitando mayor información o una investigación adicional, para que el punto sea tratado en una conferencia posterior.

DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITÉS

- Cada comité de la conferencia sigue un documento de Composición, Alcance y Procedimiento. Un comité se compone normalmente de cuatro o cinco delegados de primer año y cuatro o cinco delegados de segundo año.
- Cada delegado es asignado a un solo comité de la conferencia, el mismo durante su período de dos años. Existen también dos comités secundarios, a los que algunos delegados son asignados. (Los dos comités secundarios son Archivos Históricos y Convenciones Internacionales y Foros Regionales).
- Las asignaciones a los comités se determinan por sorteo. Estas se realizan normalmente en diciembre de cada año y las hacen el coordinador de la conferencia y el coordinador del comité sobre la Conferencia de Servicios Generales de los custodios para reemplazar a los delegados salientes en cada comité.
- Los miembros del personal (miembros de AA) sirven como secretarios sin derecho a voto en cada comité. Los secretarios de los comités ayudan a elaborar el informe del comité, y contribuyen además con el conocimiento que han obtenido de su labor cotidiana con la Comunidad.

ELECCIÓN DE LOS COORDINADORES DE LOS COMITÉS

Los coordinadores de los comités y los coordinadores suplentes son elegidos por mayoría durante la semana de la conferencia en la última reunión del comité. Los nuevos coordinadores toman posesión de su nombramiento tan pronto finaliza la conferencia, y sirven como tales hasta el final de la conferencia del año siguiente. Además de asistir a la conferencia, se prevé que los coordinadores de los comités asistan al fin de semana de la Junta de Servicios Generales que tiene lugar en Nueva York a finales de enero, para mejorar la comunicación entre el comité en el que sirven y sus contrapartes entre los custodios y la junta.

COMITÉS DE LA CONFERENCIA

Actualmente, los comités de la Conferencia de Servicios Generales son los siguientes (en las áreas y los distritos de la Comunidad pueden existir comités correspondientes, a veces con nombres distintos). (Véase el apéndice C, pág. 103, gráfico de la estructura de la Conferencia de Servicios Generales de los EE. UU. y Canadá):

Agenda

Comité correspondiente de los custodios: *Conferencia de Servicios Generales*

- Revisa y aprueba la planificación general y el contenido de la agenda para la reunión anual de la Conferencia.
- Considera las propuestas para lema de la conferencia, mesas de trabajo, temas para presentación y debate, y el cuestionario de evaluación de la conferencia.

Cooperación con la Comunidad Profesional (CCP)

Comité correspondiente de los custodios: *CCP, Tratamiento y Accesibilidad*

- Sugiere políticas y recomienda actividades para ayudar a transmitir el mensaje a los alcohólicos que aún sufren, difundiendo información sobre el programa de AA entre grupos de profesionales y personas que estén en contacto con alcohólicos.
- Fomenta el entendimiento mutuo y la cooperación entre AA y los profesionales.
- Promueve una mejor comprensión sobre formas de cooperar sin afiliación entre los miembros y grupos y organizaciones ajenas.

Correccionales

Comité correspondiente de los custodios: *Correccionales*

- Evalúa los esfuerzos de AA para ayudar a tender un puente entre las instituciones correccionales y AA.
- Apoya a los miembros de AA para transmitir el mensaje a los alcohólicos bajo custodia.
- Revisa todos los aspectos del servicio proporcionado a los grupos de AA en centros penitenciarios.
- Emite recomendaciones sobre cualesquiera actualizaciones que requiera el material de Correccionales.
- Aclara qué puede hacer AA y qué no, dentro del marco de las tradiciones, para ayudar a los alcohólicos bajo custodia, tanto dentro de la institución como al momento de salir en libertad.

Finanzas

Comité correspondiente de los custodios: *Finanzas y Presupuestos*

- Revisa el presupuesto y los informes financieros de AA World Services y del AA Grapevine.
- Revisa o emite recomendaciones a la conferencia referentes a las finanzas.
- Está al tanto de las necesidades de la Comunidad, incluyendo los presupuestos anuales y los ingresos necesarios para la realización de nuestra labor de servicio.

Grapevine y La Viña

Se reúne con miembros de la Junta del AA Grapevine

- Tiene la responsabilidad de revisar la elaboración y circulación del Grapevine y La Viña.
- Recaba sugerencias y recomendaciones sobre cualquier aspecto del Grapevine y La Viña, incluyendo sus materiales y formato.
- Aclara cuestiones de política aplicables a las revistas internacionales de AA.
- Elabora material relacionado con la revista.
- Llega a los alcohólicos de habla hispana mediante La Viña, la revista bimestral en español de la Comunidad.
- Considera temas para material y libros futuros del Grapevine y La Viña.

Literatura

Comité correspondiente de los custodios: Literatura

- Se concentra en la literatura de recuperación; el material relacionado con áreas específicas de servicio, como el de Correccionales, es elaborado por el comité pertinente.
- Revisa la literatura nueva y los nuevos formatos (incluyendo los medios digitales y audiovisuales).
- Revisa los folletos existentes y los borradores de nuevos folletos a medida que se elaboran.
- Recomienda la elaboración de nuevos folletos, libros o material audiovisual.

Política y Admisiones

No tiene comité correspondiente de los custodios

- Se concentra en cuestiones de política relativas a la propia conferencia.
- Revisa todas las solicitudes de admisión, como observadores, a la reunión anual de la Conferencia de Servicios Generales.
- Revisa todos los cambios en la planificación de la conferencia; interviene en la ampliación de la conferencia y en los procedimientos que afecten los costos de la misma.
- Evalúa y decide sobre las solicitudes de áreas adicionales.

Información Pública

Comité correspondiente de los custodios: Información Pública

- Favorece una mejor comprensión —y previene malentendidos— acerca del programa de AA, utilizando los medios de comunicación, redes sociales y charlas de información al público.
- Revisa el Plan Integral de Medios.
- Revisa los folletos de Información Pública y los anuncios de servicio público.
- Revisa los datos y el proceso de la *Encuesta de los miembros de AA*.
- Valora las estrategias digitales y los esfuerzos en redes sociales para transmitir el mensaje.

Informes y Carta Constitutiva

No tiene comité correspondiente de los custodios

- Revisa *El manual de servicio de AA* y el *Informe final de la conferencia*; considera sugerencias y recomienda los cambios que sean necesarios.
- Revisa anualmente el borrador del *Informe final de la conferencia*, y verifica la exactitud de su contenido.
- Revisa y recomienda realizar los cambios que sean necesarios en la Carta Constitutiva de la Conferencia.

Tratamiento y Accesibilidad

Comité correspondiente de los custodios: CCP, Tratamiento y Accesibilidad

- Apoya a los miembros individuales y grupos de AA en su labor de transmisión del mensaje de AA en los centros de tratamiento.
- Evalúa los esfuerzos de AA para ayudar en la transición de un centro de tratamiento a un grupo de AA.
- Apoya a los miembros individuales y grupos de AA en su labor para asegurar que pueda llegarles el mensaje de AA a quienes tengan problemas de accesibilidad, incluyendo a quienes vivan en comunidades desatendidas o remotas.
- Revisa todos los aspectos del servicio a los grupos y reuniones de AA en los centros de tratamiento y otros entornos institucionales no penales, así como a los miembros de AA con problemas de accesibilidad.
- Emite recomendaciones para hacer cambios o mejoras.

Custodios

Comité correspondiente de los custodios: Nombramientos

- Revisa todos los currículums de los candidatos a la Junta de Servicios Generales y a directores de las corporaciones de servicio.
- Presenta las listas de candidatos elegibles a la conferencia para su desaprobación, en su caso.
- Participa como parte del cuerpo votante que nombra a los custodios regionales y generales, durante la semana de la conferencia.

COMITÉS SECUNDARIOS

Se han formado dos comités para considerar cuestiones importantes que no requieren el tiempo que se dedica a los puntos de agenda de los comités permanentes. Algunos delegados sirven en alguno de estos comités secundarios, además de participar en sus asignaciones primarias. Los delegados miembros se escogen por sorteo.

Estos comités se reúnen con los comités correspondientes de los custodios durante la conferencia en una cena reunión.

Archivos Históricos

Comité correspondiente de los custodios: Archivos Históricos

- Examina las cuestiones prácticas y las políticas relacionadas con los archivos históricos de AA.
- El comité de la conferencia puede emprender acciones de manera inmediata en esta reunión.

Convenciones Internacionales y Foros Regionales

Comité correspondiente de los custodios: Convenciones Internacionales y Foros Regionales

- Lo componen ocho delegados escogidos por sorteo, uno de cada región.
- Examina y elabora la planificación de convenciones internacionales, foros regionales y locales venideros.
- El comité de la conferencia puede emprender acciones de manera inmediata en esta reunión.

▼ CAPÍTULO 8

LA JUNTA DE SERVICIOS GENERALES

La Junta de Servicios Generales es la principal rama de servicio de la conferencia, y su carácter es esencialmente de custodia. Con excepción de las decisiones sobre asuntos de política, finanzas o la tradición de AA, que puedan afectar gravemente a AA en su totalidad, la Junta de Servicios Generales tiene plena libertad de acción en la dirección rutinaria de los asuntos de política y de negocios de los servicios incorporados de AA.

(Ver apéndice K, página 119, Carta Constitutiva de la Conferencia: original y actual).

(Extracto de la Carta Constitutiva de la Conferencia)¹.

Los custodios de la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos se interesan por todo lo que ocurre dentro y fuera de AA que pudiese afectar la salud y el desarrollo de la Comunidad.

En la Carta Constitutiva de la Conferencia de AA se contemplan los deberes de los custodios como una función protectora (de custodia); esto es, están centrados en el bien de la Comunidad y de sus miembros, y nada más.

Una relación de custodia entre la junta de custodios y la Comunidad significa que su función es proteger de todo daño los servicios vitales prestados a la Comunidad, no gobernarla. Por esta relación de carácter fiduciario se espera de los custodios que sus acciones sean prudentes y estén bien fundamentadas, y que velen por los intereses de la Comunidad. Se espera que los custodios estén atentos y sean proactivos en representación de AA, para que nosotros, los miembros de AA, podamos dedicarnos a ayudar a los alcohólicos a lograr y conservar la sobriedad.

Los custodios forman parte del triángulo invertido. Las dos figuras incluidas en el apéndice C (página 107, Gráficos de la estructura de la Conferencia de Servicios Generales de EE. UU. y Canadá) muestran de qué manera encaja la Junta de Servicios Generales en el conjunto. Allí se indica que los custodios reciben su «autoridad» de la conferencia. Esta relación quedó establecida desde la creación inicial de la estructura de la conferencia. Con el paso de los años, se ha considerado necesario hacer cambios únicamente en la composición de la Junta de Servicios Generales, pero no en sus obligaciones o responsabilidades.

Los Estatutos de la Junta de Servicios Generales (véase el apéndice O, página 133, Estatutos de the General Service Board of Alcoholics Anonymous, Inc.) describen ampliamente todos los aspectos del funcionamiento de la junta de custodios.

CONSIDERACIONES DE DISPONIBILIDAD

La conferencia solicita a los posibles candidatos que consideren cuidadosamente de cuánto tiempo disponen para dedicarlo como custodio al servicio de AA. Necesitan estar disponibles para:

- las reuniones trimestrales de la junta en Nueva York, cada una con una duración de tres a cinco días, además del tiempo invertido en el viaje;
- la conferencia de una semana de duración, todos los años —normalmente en abril—, en Nueva York;
- mantener comunicación regular, según sea necesario, durante todo el año con sus colegas en la junta, los miembros de la Comunidad, y con los miembros del personal de la OSG;
- participar en otras cuestiones que requieran su atención entre las reuniones regulares programadas;
- asistir a foros regionales y eventos locales de AA cuando se les solicite, y,
- servir en una de las juntas corporativas, según sea necesario.

Existen responsabilidades adicionales y compromisos de disponibilidad concomitantes para los custodios clase A (no alcohólicos). De ello se hablará a detalle más adelante en este capítulo.

¹ Las dos corporaciones de servicio, AAWS, Inc. y AA Grapevine, Inc., aunque son filiales de the General Service Board of Alcoholics Anonymous, Inc., están organizadas como corporaciones no lucrativas separadas, y, como tales, la dirección de los asuntos de política y de negocios rutinarios de cada una le corresponde a las respectivas juntas de las dos corporaciones.

DECLARACIÓN DE LA MISIÓN, LA VISIÓN Y EL PROCEDER DE LA JUNTA DE SERVICIOS GENERALES

Para guiar su propio sentido de responsabilidad hacia la Comunidad, los custodios de la Junta de Servicios Generales han adoptado la siguiente declaración de su misión, acción y proceder.

Misión: Servir a la Comunidad de Alcohólicos Anónimos es nuestra misión.

Visión: Proporcionar un liderazgo claro y efectivo a la Comunidad. Ser receptivos y directamente responsables ante la Comunidad, por conducto de la Conferencia de Servicios Generales. Interesarnos en todas las cuestiones que afecten el propósito primordial de la Comunidad: transmitir el mensaje de AA a la persona alcohólica que aún sufre.

Proceder: Guiarnos en todas nuestras deliberaciones y decisiones por los Doce Pasos, las Doce Tradiciones y los Doce Conceptos, que defenderemos.

- Sirviendo como los planificadores y administradores principales de la política general y de las finanzas.
- Sirviendo como guardianes de las dos entidades legalmente constituidas (AA World Services, Inc. y AA Grapevine, Inc.), asegurándonos de que exista la mejor comunicación posible entre estas, la Oficina de Servicios Generales y la Junta de Servicios Generales.
- Supervisando y adecuando, cuando fuere necesario, una política de relaciones públicas prudente y de rasgos amplios, que incluya a todos los que puedan ser de ayuda para dar a conocer la existencia de la Comunidad a quienquiera que pueda beneficiarse de ella.
- Comunicándonos y manteniendo relaciones con las estructuras de servicios generales de todo el mundo, brindándoles el apoyo que requieran para asegurar el bien y el desarrollo de la Comunidad a nivel mundial.
- Actuando como guardianes de los pasos, las tradiciones y los conceptos de AA.

COMPOSICIÓN

La junta de custodios normalmente está integrada actualmente por 21 personas que aportan diversos talentos y experiencia a sus responsabilidades de servicio. Siempre hay un cuidadoso equilibrio en la junta entre dos tipos de custodios: quienes son escogidos principalmente para aportar a la junta la experiencia regional y del servicio de AA, y quienes son escogidos por su experiencia profesional y empresarial. En la búsqueda de candidatos para todas las vacantes de custodio, la junta se compromete a crear un gran archivo de personas calificadas que refleje la inclusividad y diversidad que vemos en AA.

La junta se distribuye en dos «clases». Estas se presentan en la siguiente tabla.

CLASE A	CLASE B
	
(7 NO ALCOHÓLICOS)	(14 ALCOHÓLICOS)
<i>Pueden servir en DOS períodos consecutivos de TRES años</i>	<i>Pueden servir en CUATRO períodos consecutivos de UN año</i>

CUSTODIOS NO ALCOHÓLICOS (CLASE A)

Hay siete (7) custodios clase A. Se trata de «amigos de AA» no alcohólicos que han sido escogidos principalmente por su experiencia profesional, conocimientos especializados, y por su familiaridad con AA y su programa de recuperación. Ellos son una rica fuente de perspectiva y buen juicio, y, puesto que no requieren mantener su anonimato, pueden aparecer en público en representación de AA.

En 1951, el año de la primera Conferencia de Servicios Generales, la junta estaba compuesta por ocho custodios clase A y siete custodios clase B. La mayoría residía en el área metropolitana de la ciudad de Nueva York. Desde su formación, ha habido dos importantes cambios en la composición de la junta. El primero se hizo en 1962 cuando, debido al crecimiento de la Comunidad, fue necesario incorporar a miembros de AA con experiencia de servicio en diversas áreas de los Estados Unidos y Canadá para así ampliar la base de este consejo. En aquel entonces, se aprobó un aumento del número de miembros de la junta para poder incorporar a algunos custodios provenientes de estados y provincias fuera de la ciudad de Nueva York.

[...] Desde los comienzos, había una mayoría (de uno) de personas no alcohólicas en la junta. Para mediados de los años sesenta, AA había acumulado una sólida experiencia en dirigir sus propios asuntos y había elaborado un método práctico para conseguir la participación de custodios que vivían a cierta distancia de Nueva York. Por lo tanto, la Comunidad dio el próximo paso importante reorganizando la junta de manera que estuviera integrada por siete personas no alcohólicas y catorce miembros de AA.

Aptitudes

En la selección de candidatos para custodio clase A, la junta busca personas que tengan:

- Un historial acreditado en sus propios campos.
- Un probado interés en Alcohólicos Anónimos.
- Experiencia en colaborar con AA y sus miembros.
- Habilidades de liderazgo.
- Disponibilidad de tiempo para cumplir con las obligaciones y responsabilidades como custodio.

Duración del servicio

Los custodios clase A pueden servir en dos períodos consecutivos de tres años. El presidente o presidenta de la Junta de Servicios Generales puede recomendar a los custodios que a un custodio clase A se le permita servir en un tercer período consecutivo, por tres años más. Para otorgar a la junta un grado de flexibilidad suficiente, los custodios pueden autorizarlo. (Véanse en el apéndice O, página 133, los Estatutos de the General Service Board of Alcoholics Anonymous, Inc.).

Reserva de candidatos

Los miembros de la junta se esfuerzan por escoger custodios clase A de entre una variedad de perfiles profesionales; la junta ha incluido entre sus miembros a médicos, abogados, líderes espirituales, sociólogos, empresarios y expertos en finanzas. Sea cual fuere el perfil del candidato o la candidata, los estatutos contienen una disposición esencial en cuanto a los custodios no alcohólicos: «deben ser personas que no están, ni nunca han estado, afligidas por la enfermedad del alcoholismo y que expresan una fe profunda en el programa de recuperación que sirve de base a la Comunidad de Alcohólicos Anónimos».

Procedimiento para el nombramiento

- La Junta de Servicios Generales nombra a los custodios clase A después de un largo proceso de búsqueda y entrevistas, que comienza solicitando a los miembros de la junta, actuales y antiguos, a directores, delegados, y a los miembros del personal de AAWS y del Grapevine, que remitan los nombres e historiales de personas cuya experiencia refleje, tanto conocimientos especializados profesionales como familiaridad con AA y su organización.
- El comité de Nombramientos de los custodios reduce la lista de candidatos posibles, y se invita a los candidatos restantes a una reunión trimestral de los custodios, para que conozcan a todos los miembros de la junta.
- El comité de Nombramientos recomienda entonces a la Junta de Servicios Generales la elección de una persona por cada vacante, y, después de ser aprobada por la junta, se incluye al candidato o la candidata en la lista de candidatos elegibles que será presentada a la Conferencia para su rechazo, de ser el caso.

CUSTODIOS ALCOHÓLICOS (CLASE B)

Número

Hay 14 custodios clase B (alcohólicos), además de los siete custodios clase A.

Tres categorías de custodios clase B alcohólicos

Hay tres categorías de custodios clase B, que existen para ayudar a la junta. Sus obligaciones y responsabilidades específicas difieren un poco. Las tres categorías tienen como propósito asegurar que la junta cuente con una amplia variedad de puntos de vista. La siguiente tabla resume las tres categorías:

CUSTODIOS ALCOHÓLICOS (clase B)		
<p>8 CUSTODIOS REGIONALES</p>  <p><i>SEIS de Estados Unidos DOS de Canadá</i></p> <p><i>CUATRO períodos sucesivos de UN año</i></p>	<p>4 CUSTODIOS DE SERVICIOS GENERALES</p>  <p><i>DOS de AAWS DOS del Grapevine</i></p> <p><i>CUATRO períodos sucesivos de UN año</i></p>	<p>2 CUSTODIOS GENERALES</p>  <p><i>UNO de Estados Unidos UNO de Canadá</i></p> <p><i>CUATRO períodos sucesivos de UN año</i></p>

Custodios regionales

Razón de ser de los custodios regionales: Estos custodios son escogidos por su experiencia de servicio y familiaridad con los principios de AA. Aunque no puede decirse que un custodio *representa* a una sección geográfica —todos los custodios representan únicamente a la Comunidad en su totalidad—, los custodios regionales aportan la perspectiva de una región de AA y su invaluable experiencia a las deliberaciones de la junta.

Aptitudes

- La conferencia opina que diez años de sobriedad continua es lo adecuado para los custodios regionales, aunque ello no es obligatorio.
- El contar con experiencia de liderazgo permite a un miembro ocuparse en el desarrollo y los asuntos de AA con amable eficiencia y un mínimo de fricción. Los buenos líderes pueden aportar a la junta la calidad de sus determinaciones y el valor de sus convicciones, así como buen juicio, objetividad y disposición para ponerse de pie y expresarse. Estos candidatos suelen ser idóneos para representar a la junta e interpretar sus decisiones en sus lugares de origen.
- Aunque es útil contar con experiencia empresarial o profesional diversa, la junta se interesa también en otras capacidades que los custodios regionales pueden aportar.

Obligaciones y responsabilidades: Además de las obligaciones que todos los custodios tienen, enunciadas al inicio de este capítulo, los custodios regionales sirven durante dos años en la junta directiva de AAWS, Inc. o del AA Grapevine, Inc., normalmente en su segundo y tercer año de servicio como custodio.

Número: Hay ocho custodios regionales en la junta: seis de los Estados Unidos, y dos de Canadá. (Consulte el mapa B, página 93, para ver las regiones de la Conferencia de Servicios Generales).

Duración del servicio: Cada custodio regional sirve por cuatro períodos sucesivos de un año.

Vacantes para nuevos custodios regionales:

Las vacantes de custodio regional en la junta siguen un calendario bien definido que se fija con más de una década de antelación. El programa vigente de elecciones, en el que se indica cuándo concluyen los períodos de servicio de los custodios actuales, se muestra a continuación. Los delegados y los servidores de área en las regiones que tienen prevista la elección de un candidato o una candidata a custodio regional recibirán una notificación en mayo por parte de la OSG. La OSG informa a todos los grupos de AA en la región de la vacante, en un número del boletín *Box 4-5-9*.

REGIÓN	AÑOS DE ELECCIONES
Nordeste de EE. UU.	2027, 2031, 2035, 2039
Oeste de Canadá	2024, 2028, 2032, 2036
Sudeste	2025, 2029, 2033, 2037
Este de Canadá	2026, 2030, 2034, 2038
Sudoeste	2027, 2031, 2035, 2039
Oeste Central	2024, 2028, 2032, 2036
Este Central	2025, 2029, 2033, 2037
Pacífico	2026, 2030, 2034, 2038

Selección de candidatos

- **Procedencia de las candidaturas:** Las áreas proponen a los custodios regionales para la junta. Cada área puede proponer a un candidato o una candidata a custodio regional, y, en algunos casos, dos o más áreas pueden proponerlo de manera conjunta. Se sugiere revisar con todo cuidado los Estatutos de la Junta de Servicios Generales, así como las aptitudes y responsabilidades necesarias para cubrir el puesto de custodio, antes de hacer su selección.
- **Selección de un candidato o una candidata:** Para seleccionar a un candidato o una candidata, las áreas invitan normalmente a los miembros a sus asambleas para que indiquen si les interesa ser candidatos al puesto. Muchas áreas les solicitan que proporcionen su historial de servicio, para ayudar a los asambleístas en el proceso de selección. Cuando las áreas someten a votación a los candidatos, la mayoría recurre al procedimiento del tercer legado (véase el apéndice G, página 114, El procedimiento del tercer legado).

Presentación de candidaturas para la junta

- **Notificar a la OSG:** Deberá remitirse a la OSG, únicamente por conducto del delegado o delegada del área, el currículum firmado del candidato o la candidata, incluyendo sus aptitudes profesionales, empresariales y de servicio en AA, con nombre y domicilio completos.
- **Política de presentación extemporánea:** Los currículums recibidos después del 1.º de enero, fecha límite, serán devueltos por la OSG al delegado o delegada, y no serán tomados en cuenta. Si el candidato o la candidata de un área desiste después de la fecha límite, el área no podría presentar a otro.

Proceso de selección

- El comité de Nombramientos de los custodios verifica la elegibilidad de todos los candidatos, antes de la conferencia.
- En la conferencia, se lleva a cabo una sesión electoral para escoger a un candidato a custodio regional de entre los propuestos. La sesión es presidida conjuntamente por los coordinadores del comité de Nombramientos de los custodios y el comité de la conferencia sobre los Custodios. La reunión se celebra en una sección acordonada y todos los miembros de la conferencia pueden observar.
- Los miembros votantes de la sesión electoral son:
 - Los delegados de la región.
 - Un número equitativo de votantes: una mitad, procedente del comité de la conferencia sobre los Custodios; y la otra mitad, procedente del comité de Nombramientos de los custodios.
- La sesión se lleva a cabo conforme al procedimiento del tercer legado.

Custodios de servicios generales

Razón de ser de los custodios de servicios generales: Los custodios de servicios generales son miembros de AA que sirven en sendas juntas de AAWS y el Grapevine. Ellos están disponibles en cualquier momento para la solución de los problemas en que pudiesen necesitar ayuda los miembros del personal de la OSG o el Grapevine. Tradicionalmente, ellos fueron escogidos por su trayectoria profesional y empresarial para proporcionar a las juntas corporativas los conocimientos especializados que estas pudiesen necesitar o requerir.

Aptitudes:

- Para los custodios de servicios generales, la conferencia ha sugerido siete años de sobriedad continua, aunque ello no es obligatorio.
- Experiencia y habilidades de liderazgo. (Véase *Aptitudes*, en la sección «Custodios regionales», para mayor información).
- Los custodios de servicios generales se ocupan de los asuntos empresariales de ambas juntas corporativas, por lo que se ha visto que es esencial que cuenten con trayectoria empresarial o experiencia profesional. Muchos custodios de servicios generales cuentan con experiencia en publicaciones, tecnología, relaciones públicas, finanzas, administración y áreas similares.

Obligaciones y responsabilidades: Además de las responsabilidades de cada custodio delineadas anteriormente, los custodios de servicios generales han de poder asistir a las reuniones de la junta en que participan (ocho o más veces al año), y estar disponibles para cualquier consulta, en cualquier momento, que puedan hacerles los miembros del personal de la OSG o el Grapevine.

Número: Hay cuatro custodios de servicios generales: dos de AAWS, y dos del Grapevine.

Duración del servicio: Los custodios de servicios generales sirven hasta cuatro períodos sucesivos de un año.

Identificación de posibles candidatos: Los custodios de servicios generales se escogen de entre los directores no custodios actuales o antiguos de ambas juntas corporativas: AA World Services, Inc. y AA Grapevine, Inc. (Véase la página 67 para mayor información sobre los directores no custodios). Puesto que los directores no custodios sirven (o han servido) en una de las juntas corporativas, los miembros de ambas juntas ya conocen sus aptitudes.

- El currículum de un candidato calificado, que ha servido por lo menos un año en la junta de AAWS o del Grapevine, se presenta al comité de Nombramientos de los custodios.
 - Si el comité de Nombramientos acepta al candidato, su nombre es remitido al pleno de la junta, con una recomendación para que se le incluya en la lista de candidatos elegibles como custodios que se presenta a la conferencia.
 - Si el candidato no es admisible, el comité puede seleccionar a otro candidato calificado, o solicitar que la junta corporativa afiliada remita otro candidato calificado para ser considerado.

Presentación de candidatos a la junta para su consideración

- El comité de Nombramientos de los custodios es responsable de recomendar candidatos a custodio de servicios generales a la Junta de Servicios Generales para su consideración (así como para custodio clase A y director no custodio).
- El comité de Nombramientos de los custodios consulta con las juntas de AAWS y del AA Grapevine para recibir asesoramiento en relación con posibles custodios de servicios generales, directores no custodios y custodios regionales que puedan servir en sus respectivas juntas.
- El comité de Nombramientos de los custodios también recomienda una lista de custodios para que sirvan como oficiales de la Junta de Servicios Generales. La junta define la lista propuesta antes de la conferencia, y la presenta ante la misma de igual manera que la lista de candidatos a custodios.
- Durante la conferencia, se presenta al pleno la lista de custodios propuesta, y esta queda como la lista final, a menos que la mayoría de los miembros de la conferencia rechace por votación a cualquier custodio propuesto, o al listado entero. Los procedimientos de nombramiento empleados para elaborar la lista varían conforme a los diversos tipos de custodios.

Custodios generales

Razón de ser de los custodios generales: Estos custodios son escogidos por su experiencia de servicio y familiaridad con los principios de AA. Ellos aportan a las deliberaciones de la junta una perspectiva amplia y fundamentada, gracias a su contacto constante con la comunidad internacional de AA.

Aptitudes:

- La conferencia opina que diez años de sobriedad continua es lo adecuado para los custodios generales, aunque ello no es obligatorio.
- Si bien es útil, no es necesario que los custodios generales posean experiencia empresarial o profesional. La junta busca otras fortalezas.
- Experiencia y habilidades de liderazgo. (Véase *Aptitudes*, en la sección “Custodios regionales”, para mayor información).

Obligaciones y responsabilidades:

- Los custodios generales son miembros del comité Internacional de los custodios, así como de otros comités.
- Representan a los Estados Unidos y Canadá como delegados en:
 - la Reunión de Servicio Mundial (RSM), que tiene lugar cada dos años, y,
 - la Reunión de las Américas (REDELA), una reunión zonal que se celebra en años alternos, cuando no se realiza la Reunión de Servicio Mundial (véase «Participación de los custodios en eventos especiales de servicio», en la página 61).
- Se espera que asistan a los foros regionales, tanto en los Estados Unidos como en Canadá. Si el cronograma lo permite, cada custodio general podría asistir a un foro regional en cada una de las ocho regiones de Norteamérica en el curso de su período de servicio de cuatro años.
- Están disponibles para asistir a otras actividades de servicio de AA, según lo soliciten áreas o regiones, y a las actividades adicionales que requiera la junta.
- Pueden ser designados como directores de una de las dos juntas corporativas, y pueden substituir a los custodios regionales, según sea necesario o se solicite.

Número

Hay dos custodios generales en la junta: uno por parte de los Estados Unidos y otro de Canadá.

Duración del servicio

Cada custodio general sirve por cuatro períodos sucesivos de un año.

Selección de candidatos

- **Procedencia de las candidaturas:** Se notifica a todas las áreas en los Estados Unidos o Canadá de una vacante, y se les solicita que presenten candidatos calificados. *Nota: En conferencias anteriores se ha recomendado que ningún área presente a la misma persona como candidata para custodio regional a la vez que para custodio general (de Estados Unidos o de Canadá) en la misma conferencia.*
- **Selección de candidatos para presentar a la junta:** Para seleccionar al candidato o la candidata que se presentará a la junta para su consideración, las áreas invitan normalmente a los miembros a sus asambleas para que indiquen si les interesa ser candidatos al puesto. Muchas áreas les solicitan que proporcionen su historial de servicio, para ayudar a los asambleístas en el proceso de selección. Para la votación, la mayoría de las áreas recurre al procedimiento del tercer legado (véase el apéndice G, página 114, El procedimiento del tercer legado).

Selección de los custodios generales

- El comité de Nombramientos de los custodios verifica la elegibilidad de todos los candidatos, antes de la conferencia.
- Antes de la sesión de nominación, durante la semana de la conferencia, los delegados de área de cada región se reúnen (generalmente en un almuerzo regional) y reducen la lista de nombres a uno por cada región de Estados Unidos y dos por cada región de Canadá. Se puede presentar a los miembros votantes de la conferencia un máximo de seis candidatos para custodio general de Estados Unidos o cuatro para custodio general de Canadá para su elección, conforme cada puesto esté disponible (sus períodos están escalonados, para asegurar que haya un custodio general con experiencia en el puesto).
- El procedimiento del tercer legado, al igual que para la designación de los custodios regionales, se aplica en la conferencia para escoger a uno de los nominados para cada vacante; los delegados de área de los Estados Unidos o Canadá y los miembros del comité de Nombramientos de los custodios participan en la votación.

PRESIDENTE O PRESIDENTA DE LA JUNTA DE SERVICIOS GENERALES

Obligaciones y responsabilidades:

- Preside las reuniones de los custodios.
- Copreside la Conferencia de Servicios Generales.
- Procede en nombre de la Junta de Servicios Generales entre reuniones de la misma.
- Designa a los miembros de los comités de los custodios, sujeto a la aprobación de la JSG.
- Sirve como miembro *ex officio* de todos los comités de los custodios.
- Participa en las reuniones de la junta y en la reunión anual de la conferencia.
- Participa en todos los foros regionales.

Duración del servicio: El presidente o presidenta de la Junta de Servicios Generales, quien puede ser un custodio clase A o clase B, sirve por un período de cuatro años en el puesto. Dicho período de cuatro años es adicional al período que pueda haber servido como custodio clase A (hasta seis años) o como custodio clase B (hasta cuatro años). Si un custodio es seleccionado como presidente o presidenta durante su período de servicio o al final del mismo, la Junta de Servicios Generales puede incrementarse a 22 miembros en total durante el período de su puesto de presidente (para más detalles, consulte los estatutos en el apéndice O en la página 133).

CUSTODIOS EMÉRITOS

La Junta de Servicios Generales normalmente designa como custodios eméritos a los presidentes de la junta que han finalizado su servicio en ella. Se invita a los custodios eméritos a asistir a las reuniones trimestrales de la Junta de Servicios Generales y a la Conferencia de Servicios Generales anual. Ellos representan una fuente de memoria corporativa, y a menudo se les pide que compartan su experiencia en relación con las decisiones de juntas anteriores: cómo trataron sus asuntos las anteriores Juntas de Servicios Generales y los procedimientos que emplearon para lograr una conciencia de grupo. Los custodios eméritos no votan sobre ninguna cuestión, ni en la Junta de Servicios Generales ni en la conferencia.

COMITÉS DE LA JUNTA DE SERVICIOS GENERALES

15 comités

Existen actualmente 11 comités permanentes y 5 comités auxiliares de la Junta de Servicios Generales. En su mayor parte, son un reflejo de los comités de la Conferencia de Servicios Generales. Estos son:

Archivos Históricos

Comité correspondiente de la conferencia: *Archivos Históricos*

- Asegurarse, guiados por la archivista de la OSG, de que la preservación, organización y empleo de los archivos históricos sean coherentes con los más altos estándares profesionales y éticos, y cumplan con las leyes de derechos de autor y con la tradición del anonimato.

CCP, Tratamiento y Accesibilidad

Comités correspondientes de la conferencia: *Cooperación con la Comunidad Profesional (CCP), Tratamiento y Accesibilidad*

- Procura crear la mutua comprensión y cooperación entre la Comunidad y los grupos profesionales y las personas que se ocupan del alcoholismo y tratan con la persona alcohólica que aún sufre, para fomentar la aceptación de AA en hospitales, centros de rehabilitación e instituciones similares.
- Estudia recursos para ayudar a los alcohólicos en tratamiento, y a quienes procuran transmitirles el mensaje.

- Procura acercar el mensaje de AA a quienes se encuentran en comunidades remotas, obstaculizados por barreras de lenguaje, culturales o geográficas.

Correccionales

Comité correspondiente de la conferencia: Correccionales

- Elabora programas y materiales que apoyan la transmisión del mensaje a los alcohólicos bajo custodia en instituciones correccionales.
- Busca maneras de desarrollar y ampliar los contactos y servicios para personas bajo custodia que están a punto de ser liberadas.
- Busca maneras de desarrollar y ampliar el Servicio de Correspondencia de Correccionales (SCC) en los Estados Unidos y Canadá.

Finanzas y Presupuestos

Comité correspondiente de la conferencia: Finanzas

- Supervisa todas las cuestiones financieras de AAWS y el Grapevine, el fondo general de la JSG, el fondo de reserva y el fondo de beneficios de salud posjubilatorios.
- El tesorero o tesorera de la Junta de Servicios Generales coordina el comité.

Conferencia de Servicios Generales

Comité correspondiente de la conferencia: Agenda

- Trabaja en los procedimientos, la agenda y el lema de la reunión anual de la conferencia.
- Examina la distribución de la carga de trabajo entre los comités de la conferencia.
- Considera innovaciones que fomenten una comunicación más efectiva entre los miembros de la conferencia.

Internacional

No tiene comité correspondiente de la conferencia.

- Sugiere formas de transmitir el mensaje a los alcohólicos a nivel internacional, particularmente en los países donde aún no ha sido establecida una estructura de servicio.
- Ofrece experiencia compartida, respalda la traducción de la literatura de AA a otros idiomas, y alienta el desarrollo de reuniones de zona o región.
- Representa el enlace principal entre la comunidad de AA internacional y la Junta de Servicios Generales de los Estados Unidos y Canadá.

Convenciones Internacionales y Foros Regionales

Comité correspondiente de la conferencia: Convenciones Internacionales y Foros Regionales

- Elabora la planificación de convenciones internacionales y de todos los foros regionales, locales y especiales venideros.
- Evalúa la eficacia de estos eventos, y sugiere modificaciones futuras para servir mejor a la Comunidad.

Literatura

Comité correspondiente de la conferencia: Literatura

- Atiende las solicitudes para explorar la necesidad de nuevos artículos; revisa los artículos existentes, para determinar la necesidad de hacerles enmiendas o sacarlos de circulación.
- Elabora literatura nueva y revisada, aprobada por la conferencia.
- Supervisa las actualizaciones anuales y las ediciones hechas a *El manual de servicio de AA y Doce Conceptos para el servicio mundial* recomendadas por la Conferencia de Servicios Generales.

Nombramientos

Comité correspondiente de la conferencia: Custodios

- Revisa los procedimientos para la selección de candidatos.
- Revisa para aprobación todas las candidaturas para director no custodio de AA World Services, Inc. y AA Grapevine, Inc., y para custodios de servicios generales nominados por las dos juntas corporativas.
- Participa en las sesiones de la conferencia para la elección de custodios regionales y custodios generales.

Información Pública

Comité correspondiente de la conferencia: Información Pública

- Supervisa la elaboración de políticas y proyectos en relación con las actividades de información al público de la junta.
- Implementa las acciones recomendables de la Conferencia de Servicios Generales sobre Información Pública que estén aún pendientes.
- Favorece una mejor comprensión de la Comunidad de AA al transmitir el mensaje en medios de comunicación, redes sociales, charlas de información al público, dirigiéndose a grupos comunitarios, y mediante anuncios de servicio público en cine, radio y televisión.

Los siguientes cinco comités auxiliares de los custodios se encargan de la supervisión y el cumplimiento de las actividades de la Junta de Servicios Generales y sus corporaciones afiliadas, para garantizar que se sigan las prácticas adecuadas. (Consulte el apéndice C, página 107, Gráficos de la estructura de la Conferencia de Servicios Generales de EE. UU. y Canadá).

Auditoría

No tiene comité correspondiente de la conferencia.

- Se reúne al menos una vez al año con el auditor independiente de la Junta de Servicios Generales, AAWS, Inc. y AA Grapevine, Inc., para recibir el informe de auditoría y discutir la idoneidad de los controles internos, la independencia del auditor y cualquier otro asunto que el auditor desee poner en conocimiento del comité.
- Recomienda anualmente a la Junta de Servicios Generales la selección de un auditor independiente.

Compensación

No tiene comité correspondiente de la conferencia.

- Se reúne anualmente con asesores de compensación para garantizar que las prácticas de compensación de las corporaciones afiliadas sean las adecuadas. Los temas tratados incluyen las filosofías y políticas generales de compensación, el proceso de aumento salarial anual, las mejores prácticas de compensación y la compensación de los ejecutivos.
- Las juntas de cada corporación toman la decisión final sobre las compensaciones.

Jubilación de Empleados

No tiene comité correspondiente de la conferencia.

- Sirve como administrador del plan de jubilación de empleados; establece y pone en práctica una política de inversión definida mediante objetivos y lineamientos específicos, en relación con el fondo, consultando con los asesores en inversiones de la junta.

SESIÓN DE COMPARTIMIENTO GENERAL

Además, durante cada reunión trimestral de fin de semana de la Junta de Servicios Generales, la Junta lleva a cabo una sesión de compartimiento general, como una oportunidad para que custodios, directores, integrantes de comités, y los miembros alcohólicos del personal compartan acerca de una amplia variedad de temas de interés para AA en su totalidad. Las ponencias presentadas en estas sesiones de compartimiento general están disponibles en la OSG, previa solicitud. (Consulte la página C-40 para ver información sobre el comité de Política General).

CÓMO FUNCIONAN NORMALMENTE LOS COMITÉS DE LA JUNTA

- Se reúnen trimestralmente durante los fines de semana de la JSG, con reuniones virtuales adicionales, según sea necesario, entre reuniones.
- Cada comité lo integran generalmente ocho o nueve miembros, incluyendo un coordinador, un vicecoordinador y un miembro del personal como secretario sin voto.
- Los miembros son custodios y directores de AAWS y el Grapevine. Algunos comités incluyen también miembros de comité invitados (MCI) con conocimientos especializados en un área de conocimiento (véase más adelante).
- Pueden formar subcomités para ocuparse de proyectos específicos y, como es el caso de varios comités, preparar material escrito y audiovisual para su aprobación en la Conferencia.
- El coordinador o coordinadora de un comité es un custodio, y el secretario o secretaria es por lo general un miembro del personal de la OSG.

MIEMBROS DE COMITÉ INVITADOS (MCI)

Son varios los comités de custodios que buscan la participación de miembros de AA que cuenten con sólida experiencia en el servicio en AA o competencia profesional en áreas como Correccionales, Accesibilidad, Cooperación con la Comunidad Profesional, Información Pública o Literatura.

Se solicita a los custodios, delegados, miembros del personal, directores y miembros de comités, antiguos y actuales, que sugieran candidatos.

Duración del servicio

Los miembros de comité invitados sirven por un año, pero el período puede extenderse, dependiendo de los proyectos del comité (hasta un máximo de cuatro años).

Proceso de selección

- El coordinador del comité, en colaboración con el miembro del personal que actúa como secretario del comité, se asegura de que todos los currículums recibidos para MCI sean cuidadosamente evaluados, empleando los siguientes criterios: aptitudes especiales, experiencia de servicio y dedicación. (Los candidatos que hayan sido delegados en la última Conferencia no son elegibles hasta que haya transcurrido un año desde la finalización de su servicio).
- El coordinador o coordinadora, u otra persona que designe el coordinador, entrevista a los candidatos elegibles.
- El nombre del candidato o candidata es remitido al comité de Nombramientos de los custodios para su aprobación.
- La persona seleccionada es asignada al comité por el presidente o la presidenta de la Junta de Servicios Generales.

PARTICIPACIÓN DE LOS CUSTODIOS EN EVENTOS ESPECIALES DE SERVICIO

Foros regionales

- Estos foros duran todo el fin de semana; en ellos tienen lugar sesiones de compartimiento e informativas que ofrecen oportunidades únicas para compartir e intercambiar valiosas experiencias, hacer preguntas y generar nuevas ideas. Su función es ayudar igualmente a la Junta de Servicios Generales, AA World Services y AA Grapevine, así como a los miembros del personal de la OSG y el Grapevine y La Viña a mantenerse en contacto con los miembros de AA, servidores de confianza y recién llegados en toda la estructura de servicio de AA. Los foros regionales transmiten el mensaje de AA de amor y servicio al mejorar la comunicación en todos los niveles de nuestra Comunidad.
- Los foros se efectúan de forma rotativa, a petición de cada región.
- Los foros regionales no tienen una cuota de inscripción. La Junta de Servicios Generales cubre el costo de los espacios de reunión.
- Dado que todos los foros están concebidos como sesiones de compartimiento, de ellos no resulta ninguna acción formal. Los compartimientos se reflejan en los informes finales de cada foro, los cuales se distribuyen entre los asistentes y están disponibles en el sitio web de la OSG.

Foros locales

- El propósito de los foros locales es llevar la información de los foros a los miembros de AA en áreas remotas y poco pobladas, vecindarios urbanos y comunidades de AA desatendidas. Cualquier comunidad de AA o entidad de servicio puede solicitar un foro local con duración de un día y medio o dos días.
- A diferencia de los foros regionales, la responsabilidad de cubrir los costos del foro local —como el costo de los espacios de reunión y otros gastos diversos— recae en el comité organizador del mismo.
- La Junta de Servicios Generales enviará dos participantes, uno de la junta y otro de la Oficina de Servicios Generales o de la oficina del Grapevine, y se expondrá literatura a expensas de la junta. Como con los foros regionales, la participación de la junta en los foros locales requiere la aprobación del comité de Convenciones Internacionales y Foros Regionales de los custodios.

Foros especiales

Diseñados para servir a miembros de AA que normalmente no podrían asistir a un foro regional o especial, y también para cuando existe una necesidad expresada, por razones culturales, lingüísticas o geográficas.

Reunión de Servicio Mundial (RSM)

La Reunión de Servicio Mundial sirve como un foro para compartir la experiencia, fortaleza y esperanza de los delegados que asisten desde todas partes del mundo. Busca maneras y medios de transmitir el mensaje de AA a la persona alcohólica que aún sufre, en cualquier país e idioma. También puede representar una expresión de la conciencia de grupo a nivel mundial. La RSM fomenta la planificación de estructuras de servicio sólidas, y la exploración de servicios de AA dinámicos para llegar a la persona alcohólica, por medio de la comunicación interna, la distribución de literatura, el apadrinamiento, la información al público, las relaciones comunitarias y la colaboración con las instituciones.

La RSM tiene lugar cada dos años, alternando entre la ciudad de Nueva York y algún otro país miembro. Los dos custodios generales sirven normalmente como delegados en la RSM.

Reunión de las Américas (REDELA)

Se trata de una reunión zonal de las estructuras de servicios generales de Norte, Centro y Sudamérica. La REDELA ofrece ayuda a los miembros de AA dondequiera que no haya sido establecida una estructura aún. Ofrece un foro para que los países puedan compartir sus experiencias en el apadrinamiento más allá de sus fronteras.

Esta reunión tiene lugar cada dos años, cuando no se realiza la Reunión de Servicio Mundial. La sede cambia por rotación entre los países miembros. Los dos custodios generales de la Junta de Servicios Generales sirven normalmente como delegados en la REDELA.

PREGUNTAS FRECUENTES

- 1. ¿Se paga a los custodios, directores o MCI por su servicio a la Comunidad?** No, ellos ofrecen su servicio de manera estrictamente voluntaria, pero cualesquiera gastos de transporte y hospedaje son cubiertos por la Junta de Servicios Generales, para asegurar que nuestros servidores de confianza no tengan que pagar de su bolsillo los costos que resulten de su servicio brindado generosamente a la Comunidad. Hay excepciones en el caso de los «trabajadores especiales», quienes son empleados pagados de AAWS y AAGV, que también prestan servicio en las juntas corporativas de AAWS y del Grapevine.
- 2. La Junta de Servicios Generales, ¿es un organismo autónomo?** Sí. De acuerdo con el Concepto VIII: «La Junta de Servicios Generales es, de hecho, la compañía matriz responsable de la supervisión fiduciaria de sus subsidiarias —incorporadas separadamente—. (Cada una es administrada por separado, para efectos de su operación). Hemos comprobado satisfactoriamente que el modelo corporativo de operación es mejor que cualquier otro. Y además, en el Concepto VII: «Nuestra actual Carta Constitutiva de la Conferencia representa la evolución de todas estas consideraciones; es una estructura que claramente le confiere a la conferencia la autoridad final y suprema, a la vez que, no obstante, preserva legalmente el derecho de los custodios a desempeñarse libremente y de manera adecuada —tal como le es propio a cualquier junta directiva empresarial—. Este esquema se adhiere estrictamente a la disposición del *servidor de confianza* de la Tradición Dos, donde se estipula que debe confiarse en nuestros servidores, para que puedan aplicar su experiencia y criterio dentro del marco de sus responsabilidades».
- 3. ¿Se puede proponer a un delegado o delegada de área como custodio al concluir su servicio?** Sí, pero no de inmediato. Se puede proponer a un delegado o delegada de área para el puesto de custodio después de haber transcurrido un año desde su última conferencia.
- 4. ¿Qué relación guardan los comités de los custodios y los comités de la conferencia correspondientes?** Durante todo el año, después de cada fin de semana de la junta, el coordinador del comité de custodios se pone en comunicación con el coordinador del comité de conferencia correspondiente, para revisar lo que se habló en la última reunión y las medidas resultantes. El coordinador del comité de los custodios también coordina la teleconferencia de enero con los miembros del comité de la conferencia correspondiente, para escuchar sus comentarios en relación con los puntos de agenda propuestos. Además, los coordinadores de los comités de la conferencia asisten al fin de semana de la Junta de Servicios Generales en enero, así como a la reunión del comité de los custodios durante ese fin de semana. Igualmente, la mayoría de los comités de la conferencia celebran una reunión conjunta con los miembros del comité de custodios correspondiente, el primer día de la Conferencia de Servicios Generales, en la que se responde a cualesquiera preguntas que pudieran tener.

NOTAS:

▼ CAPÍTULO 9

LAS CORPORACIONES OPERATIVAS DE LA JUNTA

La Junta de Servicios Generales es responsable de las dos corporaciones afiliadas: Alcoholics Anonymous World Services, Inc. y AA Grapevine, Inc. La junta cumple sus responsabilidades administrativas por medio de estas dos corporaciones operativas.

A.A. World Services, Inc.

Supervisa las actividades de servicio y de publicaciones de la Oficina de Servicios Generales en los Estados Unidos y Canadá, así como sus Archivos Históricos, finanzas y comunicaciones con las entidades y oficinas de servicio de AA de todo el mundo.

Publica y distribuye libros, folletos y otros artículos de AA.

AA Grapevine, Inc.

Supervisa la oficina del AA Grapevine y La Viña.

Publica y distribuye las revistas AA Grapevine y La Viña, que se edita en español.

Publica y distribuye libros del Grapevine, así como otros artículos con contenido relacionado.

SUPERVISIÓN DE LA JUNTA

La Junta de Servicios Generales ejerce una función de supervisión fiduciaria sobre ambas corporaciones, mediante la elección de los directores de cada una. Aunque la Junta de Servicios Generales no interfiere con las operaciones cotidianas de ninguna de las corporaciones, la responsabilidad final de ver que ambas funcionen en pro del bien de la Comunidad recae sobre ella.

La composición de sendas juntas directivas para AAWS y el Grapevine es un buen ejemplo de la aplicación del derecho de participación expuesto en el Concepto IV, pues propicia que las juntas directivas estén bien informadas y unificadas, a la vez que descarta los modelos institucionales y autoritarios que entrarían en conflicto con los principios de AA. Bill W. escribió:

«Una administración corporativa de este tipo facilita una adecuada participación en la votación. Cada uno de los elementos calificados para llevar a cabo la tarea asignada se encuentra presente. Ninguna clase se encuentra en posición de autoridad absoluta sobre otra. Este es el método corporativo o de participación para dirigir empresas, el cual se distingue de la estructura que se emplea comúnmente en las entidades institucionales, militares o gubernamentales, en las cuales una élite de personas o clases de personas poseen una autoridad absoluta, los unos sobre los otros».

Para facilitar las responsabilidades de custodia de la Junta, existen tres instrumentos corporativos primarios para administrar los activos principales de la Junta de Servicios Generales: la elección de los directores, la aprobación de los presupuestos, y la autoridad para hacer cambios a los estatutos corporativos.

COMITÉ DE FINANZAS Y PRESUPUESTOS DE LOS CUSTODIOS

Este comité tiene la responsabilidad de examinar los resultados financieros de ambas corporaciones, y examina y aprueba, para su recomendación a la Junta de Servicios Generales, los presupuestos de la Oficina de Servicios Generales, incluyendo los de AAWS, Inc. y AA Grapevine, Inc.

EL FONDO DE RESERVA DE LA JUNTA DE SERVICIOS GENERALES

Objetivo

El propósito primordial del fondo de reserva, establecido por la junta de custodios en 1954, es proveer los recursos financieros necesarios para mantener, en caso de emergencia o desastre, los servicios esenciales que prestan AAWS, Inc. y AA Grapevine, Inc.; para sufragar gastos que excedan los recursos de AAWS, Inc. y el Grapevine, como mejoras importantes en el inmueble o actualizaciones técnicas, y para dar tiempo a la Junta de Servicios Generales y sus dos filiales operativas para formular los planes necesarios para ajustarse a algún cambio en las condiciones económicas o de otra índole, y poder implementarlos.

Alcance

En el presente, conforme lo instruyó la Conferencia de Servicios Generales, el fondo no debe exceder más de un año de los gastos operativos combinados de AA World Services, Inc., AA Grapevine, Inc. y el fondo general de la Junta de Servicios Generales.

Autoridad

Por recomendación del comité de Finanzas y Presupuestos de los custodios, la junta de custodios es la responsable de autorizar los retiros del fondo de reserva.

Imprevistos

En caso de que el fondo de reserva excediera el límite superior de 12 meses, se prevé un período de un año para revisar el nivel del fondo de reserva, seguido de un segundo año para definir las acciones que permitan ajustar el fondo de reserva por debajo de los gastos operativos de 12 meses. Sin embargo, en la práctica, tanto la oficina como el comité de Finanzas y Presupuestos de los custodios observan, detallada y continuamente, el saldo del fondo de reserva y el número de meses que estarían cubiertos los gastos operativos, en un esfuerzo por permitir la administración ordenada de los asuntos financieros de la Comunidad, teniendo presente nuestro objetivo primordial de transmitir el mensaje a la persona alcohólica que aún sufre.

LICENCIAS Y PROPIEDAD INTELECTUAL

Como observó Bill W. en *Alcohólicos Anónimos llega a su mayoría de edad*: «[...] una sociedad como la nuestra debería controlar y publicar su propia literatura». Se creyó que únicamente de esta forma podría preservarse la integridad de los principios de AA, y evitarse la distorsión de nuestro mensaje. Es así como, actualmente, todo título de literatura escrita y producida por AA es propiedad de la Comunidad y está bajo su control, incluyendo el uso de su nombre.

AA World Services, Inc. y AA Grapevine, Inc. han registrado marcas y logotipos diversos, y los lineamientos para utilizarlos se fundamentan, por una parte, en consideraciones legales, y, por otra, en la naturaleza de AA.

El utilizar estas marcas en bienes o servicios que no procedan de AA, y que no hayan sido aprobados por AA, infringe en términos legales, a la vez que diluye, las marcas de AA. El daño resultante consiste en que las marcas y AA misma —pues AA es lo que las marcas simbolizan— quedarían asociadas con una variedad de productos y servicios que no forman parte de AA, y que no son congruentes con el propósito de AA. Esto provocaría que las marcas perdieran su significación y relevancia como símbolos de Alcohólicos Anónimos. En 1993, Alcoholics Anonymous World Services, Inc. anunció la derogación del uso oficial de todas las marcas registradas y de servicio que contenían el círculo y el triángulo.

Prácticamente, todas las publicaciones y material producidos y distribuidos por AAWS y el Grapevine, incluido el material de servicio, están protegidos por derechos de autor registrados por las corporaciones respectivas. Todo este material constituye un bien valioso de la Comunidad, y se conserva para beneficio de AA en su totalidad. Por lo tanto, la reimpresión de este material o su copia es vigilada cuidadosamente por AAWS y el Grapevine, para prevenir cualquier erosión o pérdida de los derechos reservados. (Para mayor información, véase el apéndice N, página 132, Marcas registradas, logotipos y derechos de autor).

LA JUNTA CORPORATIVA DE AAWS, INC.

Composición

En la actualidad, AAWS cuenta con nueve directores en total:



El o la gerente general de la OSG sirve también como presidente o presidenta de la corporación.

Periodicidad de las reuniones

La junta directiva se reúne ocho veces durante el año.

Puntos de agenda

La junta directiva considera puntos de agenda como la elaboración del presupuesto para las operaciones de servicio y de publicaciones, la definición de precios para publicaciones nuevas o editadas, las actividades de servicio de la OSG, la implementación de recomendaciones provenientes de la conferencia y la Junta de Servicios Generales, el otorgamiento de permisos de reimpresión, asuntos relacionados con los derechos de autor y otras consideraciones legales.

Comités de la junta directiva

Debido a la cantidad y complejidad de los asuntos que tiene que tratar AAWS, la junta directiva ejecuta gran parte de su labor por conducto de cinco comités, los cuales tienen reuniones separadas de la reunión del pleno de la junta, y elaboran informes y recomendaciones para el pleno de la misma. Los miembros de los comités de la junta son designados por el coordinador de la junta de AAWS. Estos comités son:

Tecnología y Servicios de Comunicaciones (TSC)

- Se encarga de las necesidades de todas las asignaciones de servicio, y procura mejorar la comunicación entre la junta directiva de AAWS y la Comunidad, incluyendo el uso de tecnologías innovadoras y contenido digital.
- Supervisa el sitio web de AA de la OSG, la aplicación Meeting Guide, el canal de YouTube, y los proyectos de Google for Nonprofits.

Finanzas

- Es responsable de los sueldos y el presupuesto, así como de examinar las auditorías y las iniciativas de automantenimiento.
- Recomienda anualmente a la Junta de Servicios Generales la selección de un auditor independiente.

Publicaciones

- Se ocupa de los precios, las reimpressiones, y otras cuestiones relacionadas con publicaciones.
- Considera nuevos formatos y plataformas para transmitir el mensaje de AA.

Nombramientos

- Propone nuevos custodios de servicios generales y directores para AAWS. Todos los miembros de este comité son directores custodios.

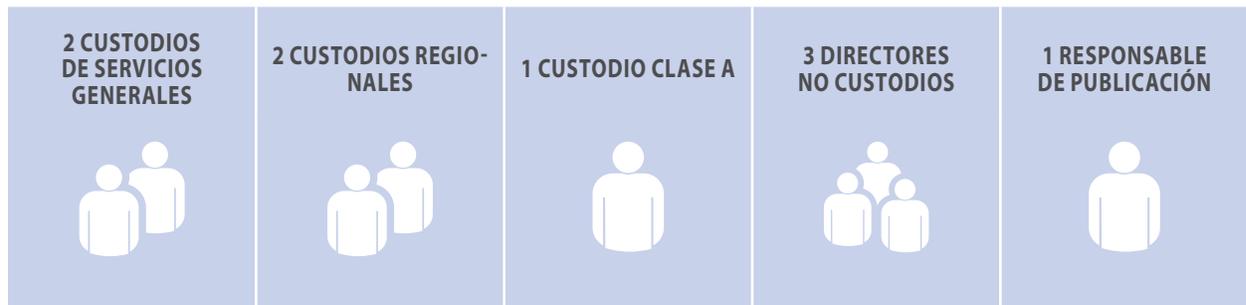
Auditoría interna

- Revisión constante de la estructura de gobernanza, procedimientos y programas de AAWS, en cuatro categorías: directores, finanzas, recursos humanos y administración.
- Examina todos los documentos relevantes relacionados con las áreas operativas de AAWS.
- Recomienda la aprobación de todos los procesos de auditoría.
- Define los parámetros para los cambios de auditoría.

LA JUNTA CORPORATIVA DE AA GRAPEVINE, INC.

Composición

En la actualidad, AA Grapevine cuenta con nueve directores en total:



El o la responsable de publicación sirve también como presidente o presidenta de la corporación.

Periodicidad de las reuniones

La junta directiva se reúne trimestralmente. Como comité planificador global, también celebra cuatro reuniones adicionales durante el año.

Puntos de agenda

La junta directiva considera cuestiones como la circulación de las revistas, las finanzas y operaciones de publicación del *Grapevine* y *La Viña*.

Apoyo financiero

- El objetivo de AA Grapevine, Inc. es mantenerse con los ingresos de la compra de suscripciones y otros artículos relacionados con su contenido.
- A diferencia de la OSG, donde las contribuciones de los grupos se utilizan para apoyar los servicios para los mismos, AA Grapevine, Inc. no acepta contribuciones de individuos o grupos. Tampoco acepta ingresos derivados de anuncios o cuotas por ser miembro. En su lugar, depende de los grupos, comités e individuos miembros de AA que valoran el *Grapevine* y *La Viña* para su recuperación y su labor de Paso Doce, y compran suscripciones y material relacionado con su contenido.
- Durante años, la Conferencia de Servicios Generales ha alentado continuamente a la Comunidad a comprar revistas en grandes cantidades o suscripciones mensuales, para llevar el mensaje de AA a prisiones, hospitales y otras instituciones; a los profesionales, y a los recién llegados en sus grupos. En 1996, cuando la Conferencia de Servicios Generales solicitó a AA Grapevine, Inc. que publicara *La Viña* —la revista en español—, se reconoció que AA Grapevine, Inc. no podría cubrir por sí misma el costo total de publicación, por lo que la Conferencia solicitó ayuda a la Junta de Servicios Generales; actualmente, cualquier déficit para poder realizar el servicio de *La Viña* es cubierto mediante una transferencia del fondo general de la JSG.

DIRECTORES NO CUSTODIOS DE AAWS Y DE AA GRAPEVINE

Duración del servicio

Conforme a los estatutos de AAWS y AA Grapevine, un director no custodio puede servir hasta por cuatro períodos sucesivos de un año.

Proceso de selección

- Se buscan candidatos con amplia y diversa experiencia para el puesto de director no custodio en AAWS y el Grapevine; las vacantes se dan a conocer a la Comunidad por medio del *Box 4-5-9*, y, por correo, a delegados de área, a custodios y directores antiguos y actuales, a miembros del personal de la OSG y el Grapevine, a las oficinas intergrupales y centrales, y a miembros de comité invitados actuales.
- En colaboración con el comité de Nombramientos de los custodios, los comités de Nombramientos de ambas juntas directivas examinan todos los currículums que se reciben, evaluando a los candidatos conforme a los siguientes criterios:
 - Experiencia empresarial o profesional.
 - Tiempo de sobriedad.
 - Habilidades necesarias para administrar los asuntos de una corporación.
 - Disponibilidad para cumplir con compromisos.
 - Cualesquiera necesidades específicas de la corporación.
 - Experiencia de servicio en AA.
 - El hecho de que los directores no custodios constituyen el «banco» del que se seleccionará a los custodios de servicios generales.
- Los candidatos calificados son entrevistados por el comité de Nombramientos de la junta directiva.
- El comité de Nombramientos de cada junta directiva recomienda un candidato al pleno de su propia junta para una entrevista final. Los nombres y currículums de los candidatos probables se remiten entonces al comité de Nombramientos de los custodios para su aprobación por parte de la Junta de Servicios Generales, y se añaden a las listas de candidatos elegibles para cada junta directiva que se presentan ante la Conferencia de Servicios Generales. Consulte el Concepto VIII, página C24, para ver información adicional.

PREGUNTAS FRECUENTES

- 1. ¿A quién pertenecen los derechos reservados de la literatura de AA aprobada por la Conferencia?**
AAWS conserva los derechos de autor del material de AA en nombre de AA en su totalidad.
- 2. ¿Cuáles podrían ser algunos ejemplos de solicitudes para las que AAWS no otorga su permiso?**
AAWS no otorga permisos para reimprimir material de AA en artículos misceláneos como calcomanías para autos, camisetas, tazas, tarjetas de felicitación, etcétera, pues este tipo de artículos tienden a trivializar el programa de AA.
- 3. ¿En qué estatus se encuentran los derechos de autor del Libro Grande?** Las primeras dos ediciones del Libro Grande, *Alcohólicos Anónimos*, se encuentran en el dominio público únicamente en los Estados Unidos. Las ediciones tercera y cuarta están protegidas a nivel mundial, también en los Estados Unidos. Siendo Internet un medio mundial, debe solicitarse permiso a AAWS para publicar allí cualquiera de las ediciones del Libro Grande, *Alcohólicos Anónimos*.
- 4. ¿Puede alguien en AA utilizar libremente material del Grapevine sin solicitar un permiso?** (Véase el apéndice N, página 132, Marcas registradas, logotipos y derechos de autor).
- 5. ¿Para qué se utiliza el fondo de reserva?** La mayoría de los grupos de AA cuentan con una reserva prudencial que cubre, por lo general, algunos meses del alquiler y otros gastos, para utilizarla en caso de emergencia, si el grupo tuviera que enfrentar alguna circunstancia extraordinaria. Es lo mismo con el fondo de reserva, en el caso de la Junta de Servicios Generales: este cubre entre nueve y doce meses del equivalente a los gastos combinados de AAWS y el Grapevine.
- 6. ¿De qué manera resuelve el Comité de Nombramientos de los custodios conflictos de interés potenciales al considerar a los candidatos para las juntas de servicio?** Un apartado en los procedimientos de Nombramientos incluye un cuestionario detallado que llenan los servidores de confianza que se postulan para servir en las juntas, antes de su revisión por parte del comité.

NOTAS:

▼ CAPÍTULO 10

AA WORLD SERVICES, INC.

Las cuatro funciones principales de AAWS son: Servicios, Publicaciones, Finanzas y Archivos Históricos.

Gerente general: El gerente general presta servicio como el director ejecutivo y presidente de AAWS, Inc., y es responsable de las operaciones de AAWS en general.

SERVICIOS PROVISTOS POR LAS ASIGNACIONES DE LOS MIEMBROS DEL PERSONAL

Doce asignaciones de miembros del personal de la OSG son ocupadas por un grupo rotativo de profesionales quienes también son miembros de la Comunidad de AA. Con la ayuda de los asistentes de personal, los miembros del personal brindan servicios específicos a su asignación, o despacho.

En conjunto, los miembros del personal responden a más de 90,000 consultas por correo electrónico y más de 15,000 llamadas telefónicas al año. La mayoría de las consultas se hacen en inglés, pero los miembros del personal también responden habitualmente a consultas en francés y español. Brindan experiencia acumulada de AA sobre una amplia variedad de asuntos, entre ellos: cómo un grupo base puede abordar un problema del grupo; a quién puede contactar un miembro sobre oportunidades de servicio locales; qué recursos de literatura pueden servir de fundamento a una conciencia de grupo informada; y qué está compartiendo la Comunidad con la oficina sobre una variedad de temas de actualidad.

Además, los miembros del personal prestan apoyo a los coordinadores de los comités locales de distrito, de área y de intergrupo u oficina central, en relación con su asignación específica. El apoyo se brinda por medio de correspondencia y facilitando materiales como paquetes y libros de trabajo para comités de servicio, e informes periódicos de actividades, además de acceso a videos, material de servicio y otros recursos.

Otra forma en que los miembros del personal de la OSG sirven a la comunidad de AA es trabajando como secretarios de los comités de la junta y de la conferencia relacionados con su asignación.

Asignaciones del personal de la OSG

▶ *Accesibilidad, Tratamiento y Comunidades Remotas*

- Apoya el desarrollo de literatura relacionada con la accesibilidad, incluso en formatos que permitan una mayor accesibilidad al mensaje de AA.
- Apoya el trabajo de los comités de tratamiento.
- Mantiene correspondencia con los miembros en centros de tratamiento y facilita información y literatura.
- Proporciona experiencia compartida sobre el trabajo con comunidades remotas.
- Apoya a los comités locales que trabajan con militares, veteranos y miembros de la comunidad de personas mayores.
- Coordina la Reunión de Solitarios e Internacionalistas (LIM), que es un boletín confidencial bimestral que se envía a los solitarios, hogareños, internacionalistas, contactos en puertos y padrinos de solitarios.

Conferencia

- Coordina la Conferencia de Servicios Generales (CSG) anual, lo más parecido a una conciencia de grupo colectiva para Estados Unidos y Canadá, y hace lo siguiente, entre otras cosas:
- Elabora y distribuye el paquete de comunicaciones y el manual de la CSG.
- Facilita el proceso de traducción y distribución del material de referencia de la CSG.
- Elabora el informe final anual de la conferencia en versión impresa y en versión electrónica con protección de anonimato.
- Dirige el proceso de evaluación de la conferencia para lograr mejoras constantes.

- Mantiene la comunicación con los delegados y otros miembros de la conferencia durante todo el año; coordina la orientación para los delegados coordinadores.
- Solicita sugerencias de las áreas para el lema, los temas de las presentaciones y de las mesas de trabajo para la CSG.
- Responde a todas las consultas relacionadas con la conferencia y a las solicitudes de experiencia compartida de los delegados de área

Cooperación con la Comunidad Profesional y Tratamiento

- Sirve de contacto de la OSG para los profesionales que tienen clientes alcohólicos.
- Apoya a los comités de CCP locales de Estados Unidos y Canadá.
- Proporciona material de servicio de CCP y tratamiento, incluidos paquetes especiales de literatura con descuento.
- Coordina las exposiciones de AA en las conferencias nacionales para profesionales y remite las invitaciones a las conferencias locales a los comités locales.
- Investiga y ayuda a producir *Acerca de AA*, un boletín para profesionales.
- Actúa como enlace con el Instituto Nacional sobre el Abuso de Alcohol y el Alcoholismo (NIAA).
- Responde a las consultas de una amplia gama de profesionales y futuros profesionales, proporcionándoles recursos de AA y remitiéndolos a los comités locales siempre que sea apropiado.

Correccionales

- Apoya a los comités de Correccionales de Estados Unidos y Canadá.
- Coordina el Servicio de Correspondencia de Correccionales (CCS), que permite a miles de alcohólicos bajo custodia mantener correspondencia con miembros de AA de afuera.
- Responde a unas cinco mil cartas de reclusos al año, enviando información sobre AA y literatura de AA de cortesía, cuando se le solicita.
- Gestiona las solicitudes de contactos previos a la puesta en libertad con los comités locales.
- Edita y distribuye *Compartiendo desde Detrás de los Muros*, un boletín trianual que está compuesto por el compartimiento recopilado de los reclusos.
- Responde a las consultas de los profesionales de los centros correccionales, proporcionándoles literatura y videos cuando procede, y poniéndolos en contacto con los comités locales.

Servicios a los Grupos

- Proporciona paquetes de servicio gratuitos a los MCD y RSG recién inscritos.
- Proporciona un manual de grupo de AA gratuito para los grupos recién inscritos.
- Coordina la actualización anual de la lista de paquetes de servicio para todos los despachos de servicio de la OSG.
- Coordina las actualizaciones de la experiencia compartida en las guías y el material de servicio de AA.
- Coordina las actualizaciones bienales de *El manual de servicio de AA* según la aprobación de la conferencia.
- Actúa como enlace con los intergrupos y oficinas centrales para fomentar la comunicación y la cooperación con AAWS.
- Participa en el Seminario Anual de Intergrupos y Oficinas Centrales.
- Responde a las solicitudes de experiencia compartida de las oficinas de los intergrupos.
- Actúa como enlace con otras asociaciones de doce pasos, como Al-Anon, Narcóticos Anónimos, Comedores Compulsivos Anónimos, etc.
- Responde a las consultas sobre temas que afectan a la participación de los grupos y el distrito en la estructura de servicios generales.

Internacional

- Responde a las consultas de los miembros, grupos y comités de fuera de EE. UU. y Canadá, y los remite a las OSG u oficinas de servicios locales, si existen.
- Proporciona experiencia compartida sobre cómo comenzar nuevos grupos de AA en países donde AA está empezando y los dirige a la OSG más cercana cuando es apropiado.
- Responde a las consultas de los profesionales en el extranjero donde no existe una oficina de servicio.
- Proporciona contactos internacionales, previa solicitud, a los miembros que se mudan o viajan.
- Proporciona literatura de AA previa solicitud donde no existen oficinas locales y los recursos son limitados, por medio del «Fondo Internacional de Literatura».
- Mantiene la comunicación con las OSG y oficinas de servicio internacionales y responde a las solicitudes de experiencia compartida.
- Coordina la Reunión de Servicio Mundial (RSM), que se celebra cada dos años.

Convención Internacional

- Planifica y produce un evento cada cinco años, que atrae a unos 50,000 miembros de unos 80 países.
- Coordina la programación, las finanzas y las instalaciones de la convención, y trabaja con el comité local de AA para tener un comité de bienvenida de voluntarios para el evento.

Literatura

- Apoya a los comités de Literatura locales de Estados Unidos y Canadá.
- Apoya el desarrollo y la actualización de la literatura aprobada por la conferencia, principalmente artículos centrados en la recuperación.
- Administra la información del calendario de eventos y las ideas de contenido para apoyar la publicación de *Box 4-5-9* (Noticias y notas de la OSG).
- Proporciona paquetes de muestra de literatura a los comités y otras entidades de AA.
- Responde a las preguntas sobre la literatura de AA aprobada por la conferencia.

Nombramientos

- Anuncia ampliamente las vacantes en la junta para fomentar que haya un grupo de candidatos diverso, con buenas aptitudes y logros.
- Coordina el proceso de elección de nuevos líderes de servicio para la junta, proporcionando información, formularios, directrices y procedimientos.

Información Pública

- Apoya a los comités de IP locales de Estados Unidos y Canadá.
- Proporciona información precisa y aclara la información errónea sobre AA —cuando procede— en respuesta a consultas de los medios, y remitiéndolos a comités locales cuando es apropiado.
- Distribuye la carta anual de anonimato a los medios de comunicación y remite las rupturas de anonimato en los medios públicos a los delegados de área.
- Remite a los comités locales las invitaciones para puestos informativos y presentaciones de AA en ferias de salud, escuelas e instituciones educativas.
- Proporciona información precisa sobre AA a investigadores y estudiantes.
- Coordina la producción de anuncios de servicio público para televisión, radio y plataformas digitales, como el canal YouTube de AAWS.

Foros Regionales

- Los foros regionales son reuniones regionales de fin de semana de compartimiento e información, que les brindan a los miembros de AA la oportunidad de interactuar con los miembros de la junta y el personal de la OSG, recibir literatura de servicio de cortesía y aprender más sobre los servicios generales. Por lo general, se celebran cuatro foros al año. La persona que coordina este despacho:
- Envía folletos, anuncios y notificaciones de los próximos foros.
- Coordina los foros regionales, que son eventos regionales de fin de semana de compartimiento.
- Garantiza la disponibilidad de los servicios de traducción necesarios.
- Facilita la exposición de materiales de literatura y material de servicio.
- Coordina la agenda, las mesas de trabajo y las presentaciones.
- Trabaja en colaboración con cada comité anfitrión.
- Continúa el proceso de evaluación para lograr mejoras constantes.
- Responde a todas las consultas relacionadas con los foros.
- Asiste a los comités de los foros locales y foros especiales que lo soliciten.

Coordinador(a) del personal

- Coordina la correspondencia y los documentos legales de la Junta de Servicios Generales (JSG).
- Coordina el informe trimestral de la JSG.
- Sirve como director(a) no custodio(a) en la junta de AA World Services.
- Actúa como secretario(a) adjunta de la JSG.
- Siendo un miembro experimentado del personal, ayuda a entrenar a los miembros del personal más nuevos, facilita las reuniones semanales del personal y la reunión de pasos, tradiciones y conceptos (1728) de la OSG.
- Responde a las invitaciones para que el personal participe en eventos de servicio de AA.

► La OSG también ofrece una variedad de otros servicios para apoyar a la Comunidad:

Operaciones

Este departamento mantiene la base de datos de registros de grupos y puestos de servicio y las listas de correo, administra Fellowship Connection y supervisa las actualizaciones anuales de los registros de los grupos. Brinda instrucciones a los registradores o a los servidores de confianza que se ocupan de los registros de los grupos del área. También procesa todos los cambios a los registros, lo que incluye información de nuevos grupos, servidores de confianza y oficinas locales.

Finanzas y Contabilidad

Este departamento se encarga de pagar todas las cuentas de la OSG y de administrar los departamentos de cuentas por pagar y por cobrar y de contribuciones. El departamento de Finanzas trabaja con los auditores independientes para preparar estados contables e informes para la junta y participa en la planificación económica para la convención internacional.

Servicios de Tecnología

El equipo de Servicios de Tecnología de la Información se encarga de la infraestructura técnica (es decir, las redes, servidores, computadoras e impresoras) y de la seguridad de la información y brinda soporte a las aplicaciones administrativas de la OSG. Este equipo también proporciona experiencia en la gestión de proyectos y gobernanza en proyectos de tecnología para la organización.

Contribuciones

Este departamento de la OSG procesa las contribuciones. Manejan las contribuciones recibidas por correo desde todo EE. UU. y Canadá, además de las contribuciones en línea y de aniversario recibidas de los grupos e individuos miembros de AA.

Recursos Humanos

El departamento de Recursos Humanos se encarga de distintas áreas relacionadas con el empleo, como reclutamiento, contratación, nómina, desempeño y capacitación, además de la compensación y el cumplimiento con las regulaciones federales y estatales para todos los empleados de la OSG. También están a cargo de coordinar los programas de bienestar y los eventos de reconocimiento de empleados.

Servicios de Comunicación

Supervisa el desarrollo y la operación continuos de las plataformas e iniciativas digitales, con el objetivo de llegar a los miembros y a los alcoholicos que aún sufren dondequiera que estén, y comunicarse efectivamente con otros públicos objetivo clave, inclusive la comunidad profesional.

Esto abarca:

- aa.org, nuestro sitio web oficial
- la aplicación Meeting Guide
- canales en redes sociales, que actualmente incluyen YouTube y LinkedIn
- el pódcast de la OSG
- analítica de las plataformas digitales

Además, Servicios de Comunicación:

- gestiona la producción y distribución del boletín *Box 4-5-9* para la Comunidad.
- coordina la distribución masiva de comunicaciones a la Comunidad y en plataformas digitales.
- Colabora con la asignación de Información Pública y otros despachos del personal en lo referente a una amplia gama de iniciativas de cara al público.
- Trabaja con el gerente general en las comunicaciones a la Comunidad.
- Colabora regularmente con otros departamentos para apoyar proyectos e iniciativas que sirven a las necesidades cambiantes de la Comunidad.

Departamento de Reuniones, Eventos y Servicios de Viajes (METS, por su sigla en inglés)

Este equipo coordina los desplazamientos y alojamiento para custodios y directores no custodios, miembros de comité invitados (MCI) y otro personal de la OSG. Además, planifican y organizan eventos gerenciados por la OSG, prestando asistencia en los principales eventos, en especial la Conferencia de Servicios Generales, los foros regionales y la Reunión de Servicio Mundial.

Servicios Lingüísticos

Este departamento se encarga de la enorme cantidad de solicitudes de servicios de traducción e interpretación que surge diariamente en los diversos departamentos de la oficina y la organización. Estas traducciones abarcan materiales de literatura y publicaciones, pero también de la conferencia (material de referencia, informes y otros documentos), así como para la administración, coordinadores de despachos de servicio, servicios a los miembros, archivos históricos y otros departamentos y juntas.

Legal, Licencias y Propiedad Intelectual

Este departamento brinda un monitoreo y protección rutinarios de los derechos de autor y marcas registradas de AAWS, Inc., atiende el volumen constante de solicitudes de permisos relacionados con la propiedad intelectual, como permisos de reimpresión de material protegido por derechos de autor en formatos que

incluyen impresión, libros electrónicos, audiolibros y videos, en más de 111 idiomas y más de 100 países. Hace la coordinación con las JSG, comités de traducción y contactos locales. Supervisa la administración de las marcas registradas, logotipos, nombres de dominio y violaciones potenciales de los derechos.

Correo y Envíos

Este departamento procesa todo el correo entrante y saliente y funciona como uno de los tres almacenes de AA. Además, se encarga de ayudar a los miembros del personal en el armado de paquetes de literatura para la Comunidad. Este departamento maneja inventario de AAWS y del Grapevine y La Viña.

FINANZAS

- Comunica información financiera a la Comunidad.
- Elabora y supervisa los presupuestos anuales y lleva registros financieros precisos.
- Recibe todas las contribuciones de grupos y miembros de AA y acusa recibo de las mismas.
- Brinda paquetes de automantenimiento, sobres de contribuciones de grupo y sobres de aniversario, a solicitud.

ARCHIVOS HISTÓRICOS

- Mantiene los Archivos Históricos de la OSG de acuerdo con prácticas y estándares aceptados en la profesión archivística.
- Responde a solicitudes de investigación e información de la Comunidad, el personal de la OSG, servidores, custodios y directores de AA, y otros investigadores externos sobre distintos aspectos de la historia de AA.
- Produce y distribuye, a solicitud, fotografías históricas, diversas reproducciones de los archivos y otros artículos gratuitos.
- Mantiene y actualiza el contenido del portal de Archivos Históricos en el sitio web de AA de la OSG, incluyendo exposiciones digitales, audios históricos y el cronograma de eventos históricos.
- Mantiene exposiciones rotativas interesantes, así como una biblioteca y otros artículos de interés, para los visitantes que recorren la OSG.
- Recopila copias físicas o digitales de todos los materiales impresos o producidos por AAWS y el Grapevine, así como copias de todas las actas de las juntas, informes de comités, y otros registros permanentes significativos.
- Preserva todos los registros permanentes históricos y actuales de AAWS y AA Grapevine, mediante la digitalización, fotocopias para preservación, y otras técnicas de preservación de archivos.
- Procesa, organiza y cataloga todos los registros permanentes históricos y actuales, para que sean accesibles y sea puedan hacer búsquedas en ellos.
- Apoya a comités de archivos locales, archivistas de área y de distrito en relación con métodos y procesos archivísticos, y brinda lo siguiente, cuando se lo solicita:
 - Libro de trabajo de Archivos Históricos
 - Guías de AA sobre Archivos Históricos
 - El folleto *Los archivos históricos de AA*
 - Guías para preservación de archivos históricos
 - Lista de verificación de archivos históricos
 - Guía para la recopilación de historias orales

PUBLICACIONES

- Redacta, diseña, publica y distribuye toda la literatura de AA aprobada por la conferencia, video, audio y artículos para accesibilidad en inglés, español y francés.
- Crea catálogos y formularios de pedidos, actualizándolos según los comentarios y sugerencias de los miembros.
- Gestiona los servicios tercerizados de almacenaje y envíos.
- Procesa todos los pedidos de literatura y consultas de clientes sobre pedidos.
- Lleva a cabo la investigación y el desarrollo de nuevas publicaciones y nuevos formatos.

Publica lo siguiente:

- Informe trimestral de la OSG
- Directorios de AA y listas de oficinas nacionales e internacionales
- Compartiendo desde Detrás de los Muros
- LIM (Reunión de Solitarios e Internacionalistas, en inglés)
- Libros de recuerdo de las convenciones internacionales
- Envía información actualizada de publicaciones a las oficinas locales y miembros de la Conferencia de Servicios Generales, como nueva literatura, cambios en los precios, etcétera).

El departamento de Publicaciones de la OSG se encarga de la logística de este proceso: contrata escritores para la elaboración de literatura y luego lleva a cabo la impresión y distribución de los manuscritos completos y aprobados.

(Ver el *Box 4-5-9*, Vol. 47, N.º 5, octubre-noviembre 2001 para obtener más información sobre el desarrollo de la cuarta edición del Libro Grande en inglés).



Boletines de la OSG

Box 4-5-9: trimestral; artículos especiales que cubren información pública, cooperación con la comunidad profesional y actividades de las instituciones correccionales y de tratamiento; ediciones en inglés, francés y español. Suscripción digital gratuita disponible en aa.org.

Acerca de AA: semestral; diseñado para brindar información a profesionales interesados en el alcoholismo (es el único boletín dirigido especialmente a no alcohólicos). Ediciones en inglés, francés y español. Suscripción digital gratuita disponible en aa.org.

Loners-Internationalists Meeting (LIM): boletín bimestral confidencial de «solitarios» de AA (miembros solitarios), «hogareños» (miembros confinados en su casa) e «internacionalistas» (miembros que habitualmente viven o trabajan en el mar); se publican extractos de correspondencia y un listado de nombres y direcciones de miembros de LIM que desean entablar correspondencia entre ellos.

Informe trimestral: cubre las actividades de la Junta de Servicios Generales, incluyendo AA World Services Inc. y AA Grapevine, Inc. Ediciones en inglés, francés y español.

Compartiendo desde Detrás de los Muros: cuatro números al año; contiene extractos de cartas enviadas por personas bajo custodia a la OSG. Los comités de instituciones correccionales locales los distribuyen a los grupos de AA detrás de los muros. Ediciones en inglés, francés y español.



El proceso de aprobación de la conferencia

El proceso de añadir un nuevo libro o folleto no se toma a la ligera. A continuación se detallan los pasos que se siguen:

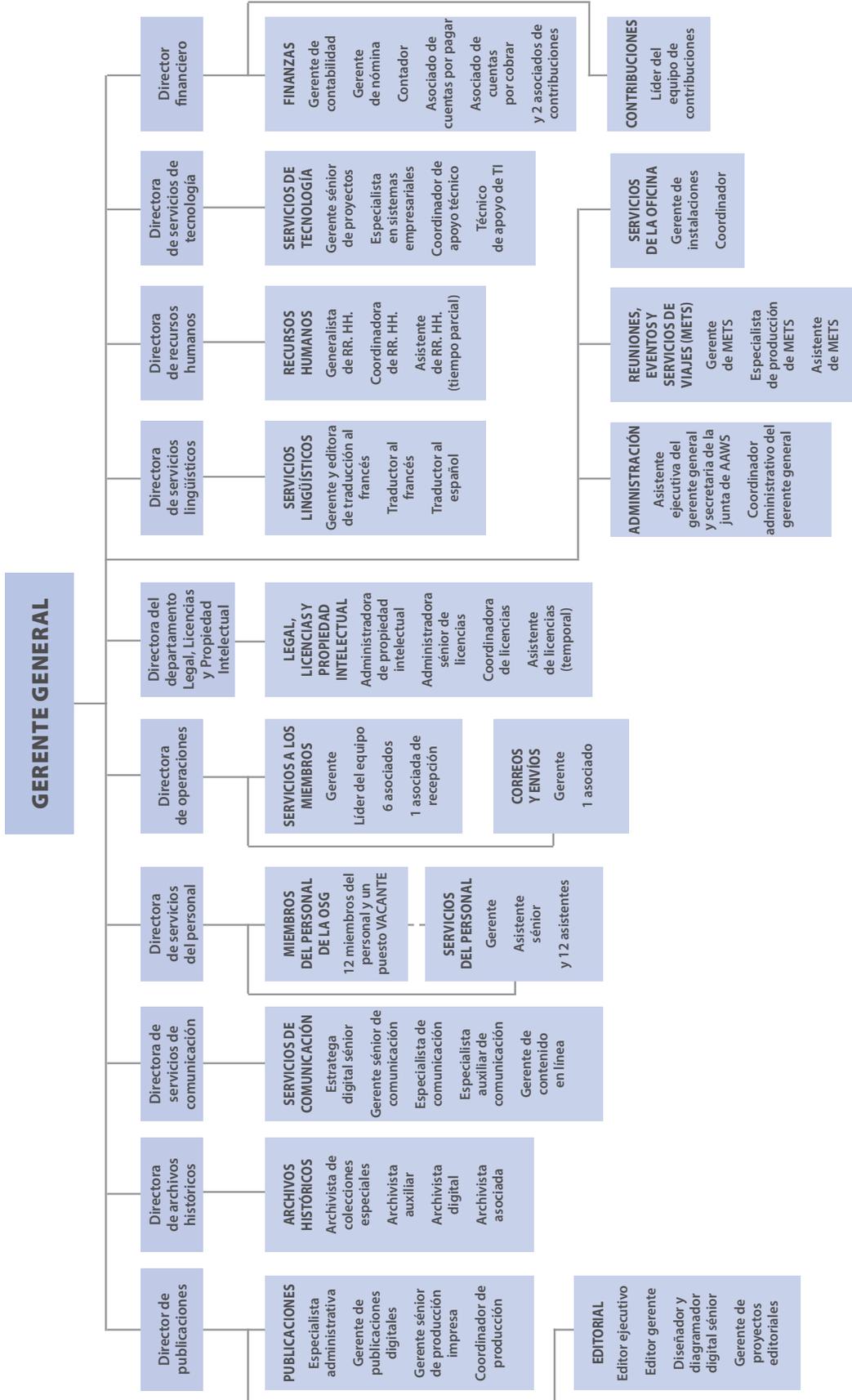
- Por lo general, la conferencia y los comités de custodios, quienes pueden hacer avanzar la idea, investigan la necesidad a fondo. Si no parece urgente o amplia y, por ende, no justifica una nueva publicación, el proyecto se abandona o pospone. Si hay una clara necesidad, comienza el trabajo.
- Desde el primer hasta el último borrador, los miembros del comité y los miembros del personal —y, en ocasiones, un panel ampliamente representativo de especialistas— pueden presentar críticas y sugerencias, que pongan de relieve lo que consideran la mejor manera de expresar la visión de AA. Este proceso puede llevar meses o incluso años.
- Cuando se completa el trabajo de preparación, se envía un manuscrito al comité de la conferencia que corresponda para su consideración. Si el comité recomienda la aprobación, se presenta a la totalidad de la conferencia. Caso contrario, vuelve al comité de custodios o al departamento de Publicaciones para una nueva revisión o mayor debate.
- Si dos tercios de los miembros de la conferencia están de acuerdo con el manuscrito tal como fue presentado o con modificaciones específicas aprobadas por el pleno, el nuevo artículo de literatura puede contener la designación «Literatura aprobada por la Conferencia de Servicios Generales». El mismo proceso se aplica al desarrollo de materiales audiovisuales y digitales.

OTROS SERVICIOS QUE BRINDA LA OSG

Su OSG recibe de buen grado a las personas que visitan la oficina. Se ofrecen visitas guiadas previa solicitud y se pueden organizar visitas para grupos grandes que incluyan una breve presentación y un refrigerio. También podemos proporcionar información sobre oficinas locales de AA a cualquiera que busque reuniones de AA, así como información de contacto de grupo para fines de Paso Doce en lugares donde no exista una oficina local.

Los servicios prestados por la OSG se financian con las contribuciones voluntarias de los grupos y miembros de AA. Los servicios de la OSG se evalúan y actualizan periódicamente en función de las necesidades de la Comunidad, las mejoras tecnológicas y los recursos disponibles. No dude en ponerse en contacto con la oficina si estos servicios y cualquier otro pueden ser útiles para los esfuerzos de transmisión del mensaje de AA de recuperación del alcoholismo.

ORGANIGRAMA



PREGUNTAS FRECUENTES

- 1. ¿Cuál es la relación entre AAWS y mi intergrupo u oficina central local?** Ambas entidades son autónomas. Los intergrupos u oficinas centrales existen como resultado de una alianza entre los grupos para llevar a cabo ciertas funciones comunes para todos y que ellos mismos mantienen, supervisan y financian. Las relaciones amistosas y el espíritu de colaboración entre la OSG y los intergrupos u oficinas centrales locales son importantes para alcanzar nuestro objetivo común de llevar el mensaje de AA al alcohólico que aún sufre. (Ver el apéndice S, página 166, Los servicios generales y los intergrupos u oficinas centrales).
- 2. Si me interesa AA y el servicio, ¿debería leer el boletín de la OSG, Box 4-5-9? ¿Cómo puedo conseguirlo?** Este boletín brinda información que puede ser difícil de conseguir de otra forma sobre asuntos actuales del servicio en AA, eventos especiales locales y globales e ideas innovadoras compartidas por los grupos, comités de servicio e individuos miembros de AA. Para los RSG, cada publicación contiene información que suele ser de interés para su grupo. Hay una suscripción digital disponible sin costo alguno si se registra en el sitio web de aa.org.
- 3. ¿Cuál es el objetivo de las Guías de AA publicadas por la OSG?** Estas guías representan la experiencia compartida de los miembros y grupos de AA en las áreas de servicio dentro de EE. UU. y Canadá. También reflejan la orientación provista por las Doce Tradiciones y la Conferencia de Servicios Generales (de EE. UU. y Canadá). El objetivo de estas guías es ayudar a los grupos a alcanzar una conciencia informada sobre diversos asuntos e inquietudes de la Comunidad.
- 4. Los miembros, grupos o entidades de servicio de AA, ¿son libres de utilizar logos o fotos que aparecen en el sitio web de aa.org y en literatura publicada con objetivos relacionados con AA?** Es importante que los miembros de AA interesados en utilizar material registrado y protegido por derechos de autor se comuniquen con la OSG y la administradora de propiedad intelectual de AAWS para obtener su aprobación primero. Normalmente, la OSG le pedirá que envíe una copia de lo que se está considerando, como parte del proceso de evaluación. Habitualmente obtendrá una respuesta en pocos días. La intención no es disuadir a los miembros de AA de promover sus eventos de servicio o de crear sitios web y otros materiales atractivos, sino asegurar que nuestras marcas registradas y derechos de autor estén protegidos. Muchas de las fotos tienen restricciones y, si está considerando utilizarlas, es importante saber cuáles son.

NOTAS:

▼ CAPÍTULO 11

AA GRAPEVINE, INC.

AA Grapevine, Inc. es una de las dos corporaciones operativas de la Junta de Servicios Generales. AA Grapevine funciona por medio de su propia junta corporativa de directores, que supervisa el Grapevine y La Viña. (Ver el capítulo 9 para más información sobre la estructura corporativa y el apoyo financiero).

AA Grapevine es una editorial multimedios que produce dos revistas, libros, libros electrónicos, audiolibros, una aplicación del Grapevine, un canal de YouTube, un pódcast semanal, páginas de Instagram para el Grapevine y La Viña, otros artículos impresos y digitales y un sitio web intuitivo. El contenido de esas plataformas proviene directamente de la Comunidad y refleja la experiencia, fortaleza y esperanza de sus miembros.

La primera edición de la revista Grapevine, fundada por seis voluntarios (mujeres en su mayoría) en junio de 1944, fue enviada a todos los AA que servían en las fuerzas armadas durante la Segunda Guerra Mundial, quienes comenzaron a llamarla su «reunión impresa». También se envió a los secretarios de todos los grupos conocidos en América del Norte y su popularidad aumentó rápidamente. Poco tiempo después, en 1945, fue adoptada como revista nacional de AA. En enero de 1949, la cabecera anunciaba que era «la revista internacional de Alcohólicos Anónimos», título confirmado mediante una acción recomendable de la Conferencia de Servicios Generales de 1986. En junio de 1996, se publicó la primera edición de la revista bimestral en idioma español, La Viña, como un servicio para los AA hispanohablantes.

(Ver el apéndice T, página 170, para una breve historia de la evolución del Grapevine y La Viña).

ESTRUCTURA Y PERSONAL

El trabajo de la oficina del Grapevine se divide en las seis áreas siguientes:

- Redacción
- Circulación
- Producción
- Finanzas
- Funcionamiento de la oficina (operaciones)
- Publicación digital

AA GRAPEVINE / LA VIÑA



Tareas y responsabilidades del personal

Normalmente hay doce empleados a tiempo completo y dos a tiempo parcial que se encargan del trabajo de la oficina del Grapevine.

Responsable de publicación

Cumple la función de director general y presidente de AA Grapevine, Inc. Es la persona responsable del bienestar financiero de la corporación; de poner en práctica las políticas y los programas de la junta directiva de AA Grapevine; y de la línea editorial, el contenido y la producción de las ediciones en inglés y en español de la revista internacional de Alcohólicos Anónimos, el sitio web de AA Grapevine y La Viña, las aplicaciones del Grapevine y La Viña, y otras publicaciones complementarias de AA Grapevine y La Viña. El responsable de publicación responde a la junta directiva de AA Grapevine y es miembro de la Conferencia.

Director o directora de operaciones

Supervisa el trabajo diario de AA Grapevine, Inc. Garantiza que la corporación funcione de manera productiva y según las mejores prácticas. Ayuda a los editores y al responsable de publicación con sus responsabilidades del día a día. Prepara y actualiza informes y archivos confidenciales. Es el nexo entre las juntas directivas de AA Grapevine y AAWS. Responde al responsable de publicación.

Editor o editora sénior

Supervisa, junto con el responsable de publicación, la creación y producción del Grapevine, La Viña, el sitio web, todos los libros y otras publicaciones. Supervisa al personal de redacción del Grapevine y La Viña. Representa a la oficina del Grapevine y La Viña en los eventos de AA, a veces cumple la función de secretario(a) en el comité del Grapevine y La Viña de la conferencia y es miembro de la misma. Responde al responsable de publicación.

Editor(a) de La Viña

Edita las historias y se encarga del diseño y la producción de la revista La Viña (LV), en conjunto con el editor sénior. Colabora con el responsable de publicación y el editor sénior de AA Grapevine en la producción de proyectos especiales, según se le asignen, y contribuye para mejorar el sitio web. Trabaja codo a codo con el responsable de publicación para desarrollar estrategias de expansión de las revistas. Representa a LV en los eventos de AA, y a veces presta servicio como secretario(a) del comité del Grapevine y La Viña de la conferencia, y es miembro de la misma. Responde al editor sénior.

Gerente de producción

Planifica y supervisa la producción de las publicaciones de AA Grapevine, Inc. y sus múltiples plataformas. Es el nexo entre los editores, el director de arte, los colaboradores independientes, la imprenta y los proveedores de materiales y servicios. Dirige cada etapa de producción de las publicaciones y artículos complementarios. Gestiona el canal de YouTube de AA Grapevine. Responde al responsable de publicación.

Gerente de publicación digital

Se encarga del funcionamiento de los sitios web de AA Grapevine y la propiedad digital relacionada. Organiza la planificación, el desarrollo y la implementación de los sitios web. Colabora con los lanzamientos de proyectos web, con los proyectos ya en marcha, el trabajo de divulgación y la optimización móvil. Trabaja junto con los editores para diseñar y alcanzar objetivos para el sitio web. Coordina y trabaja con productores de contenido, diseñadores, equipos de desarrollo y gerentes de proyectos. Actúa como intermediario de proyectos en lo que respecta a las funcionalidades del sitio web con proveedores de servicios técnicos. Responde al responsable de publicación.

Editora de participación digital

Se encarga de apoyar las relaciones entre los miembros, suscriptores, compradores de productos y personas que contribuyen materiales, además de organizar las comunicaciones que se distribuyen a través de distintas plataformas, incluidas la impresa, la digital (web, audio y SMS) y YouTube. La persona que ocupa este puesto trabaja con distintos departamentos dentro de la organización para ofrecer asistencia y concientizar sobre las revistas internacionales de Alcohólicos Anónimos. Responde al editor sénior.

Gerente de contabilidad

Desarrolla y monitorea los planes operativos, políticas y precios en relación con las finanzas, ventas y circulación. Es responsable de toda la contabilidad, elaboración de presupuestos, ventas, cálculo de costos e información financiera. Brinda la información regulatoria, operativa y estadística necesaria para satisfacer la auditoría interna y externa y los requisitos de presentación de información. Planifica y pone en práctica programas para la eficiencia operativa general. Sirve como recurso para la junta corporativa de AA Grapevine y como enlace con AAWS y la JSG. Responde al responsable de publicación.

Coordinador o coordinadora de relaciones con los clientes

Se comunica con los clientes del Grapevine en línea, por vía telefónica y correo, y es el nexo con los consultores de circulación, la empresa de procesamiento de suscripciones y distribución, los centros de almacenamiento domésticos y canadiense, la imprenta y los servicios de envíos a Canadá u otros países. Responde al director de operaciones.

Personal de apoyo

Incluye, sin limitación, los siguientes puestos:

Asistente administrativo y de servicio al cliente, asistente de producción y de servicio al cliente, asistente editorial del Grapevine (a tiempo parcial), asistente editorial de La Viña y asistente al gerente de contabilidad (a tiempo parcial).

LÍNEA EDITORIAL

Los pasos, las tradiciones y los conceptos guían la revista, y los artículos del Grapevine incorporan estos principios inmutables a través de las experiencias actuales y las opiniones fundamentadas de los miembros y escritores. Además de relatar experiencias sobre cómo los autores alcanzaron la sobriedad y de qué manera ponen en práctica el programa, los artículos tratan distintos temas relacionados con AA, muchas veces desde diferentes perspectivas.

Todos los miembros del departamento editorial que toman decisiones sobre el contenido de las revistas y su diseño son miembros sobrios de la Comunidad.

EL PAPEL DE LA CONFERENCIA

La Conferencia de Servicios Generales analiza los temas propuestos para cada libro del Grapevine y La Viña y también repasa las políticas de AA Grapevine. La conferencia *no* revisa el material antes de que se publique en el Grapevine o La Viña; incluir este método como parte de un procedimiento o política se considera poco práctico para una revista mensual o bimestral y la Carta Constitutiva de la Conferencia indica que «nada de lo que aparece en este documento debe comprometer el derecho del editor del Grapevine de aceptar o rechazar materiales para publicación».

Los directores no custodios del Grapevine, los miembros de la junta de custodios y tres miembros del personal tienen derecho a voto en la conferencia.

JUNTAS ASESORAS EDITORIALES

Hay dos juntas asesoras editoriales distintas que trabajan de forma voluntaria:

- La junta asesora editorial del Grapevine
- La junta asesora editorial de La Viña

Propósito

Las dos juntas asesoras editoriales son entes sin derecho a voto. No realizan recomendaciones formales al personal, la junta del Grapevine o la Junta de Servicios Generales ni tienen responsabilidad directa por las operaciones diarias y la producción de la revista.

Los miembros se familiarizan con los números actuales de la revista y los sitios web, aagrapevine.org y aalavina.org; sugieren secciones especiales, artículos, libros o audios relacionados; proponen formas de aumentar la participación de los lectores en las revistas y los sitios web; y a veces participan en diferentes tareas según se les solicite.

Las dos juntas asesoran al personal editorial de ambas revistas al compartir su experiencia, conocimiento y perspectiva, como profesionales y como miembros de AA, sobre varios aspectos del contenido editorial, el diseño gráfico y el público lector de la revista.

Aptitudes

- Amplia experiencia en AA.
- Conocimiento sobre el mundo de las publicaciones multimedios, la tecnología, las comunicaciones digitales y las artes gráficas.

Duración del servicio

Un período de cuatro años.

Frecuencia de las reuniones

Las juntas asesoras editoriales se reúnen hasta cinco veces al año de manera virtual.

ARTÍCULOS DE CONTENIDO RELACIONADO

El Grapevine y La Viña llevan el mensaje de AA en diferentes formatos, entre los que se incluyen libros, libros electrónicos, aplicaciones, audiolibros, CD, MP3, calendarios de pared trilingües y artículos de servicio como la oración de la serenidad, el conjunto de cinco lemas de AA y las tarjetas con el preámbulo de AA. Todos ellos están hechos a partir de material ya publicado en las revistas o recogido de aagrapevine.org y aalavina.org.

A Guide to the Grapevine (Una guía para el Grapevine), normalmente llamado el «Libro de trabajo», es un artículo de servicio producido luego de una acción recomendable de la Conferencia de 1986 que se actualiza todos los años y que aporta información histórica y experiencia a partir del trabajo de individuos miembros de AA y de los comités del Grapevine. Se puede descargar en aagrapevine.org/gvr. También están disponibles los manuales breves del Grapevine y La Viña (en español) que resumen lo que hacen los representantes del Grapevine y La Viña.

EL SITIO WEB DEL GRAPEVINE Y EL SITIO WEB DE LA VIÑA

GRAPEVINE aagrapevine.org

- Historias de miembros de AA para toda persona interesada en recuperarse del alcoholismo
- Suscripciones digitales
- Acceso a los Archivos de historias del Grapevine (todas las historias impresas desde 1944)
- Reproducción de audio en línea
- Pódcast
- Tienda en línea
- Calendario digital de eventos de AA
- Pautas de escritura para la revista
- Pautas para enviar arte y fotografías
- Información para los representantes del Grapevine (GVR)
- Concurso de historietas
- La edición del mes corriente (todas las historias están grabadas para que se puedan escuchar)

LA VIÑA aalavina.org

- Historias de miembros hispanohablantes
- La edición del mes corriente (todas las historias están grabadas para que se puedan escuchar)
- Recursos para los miembros de la comunidad hispana de AA
- Calendario digital de eventos
- Pautas de escritura para la revista
- Pautas para enviar arte y fotografías
- Tienda en español con el catálogo de productos en español de AA Grapevine, Inc.
- Información para los representantes de La Viña (RLV)

ARCHIVO DE HISTORIAS DEL GRAPEVINE

Casi todos los artículos y las cartas del Grapevine publicados se encuentran en línea. El Archivo de historias, que cuenta con artículos escritos por miembros de AA desde junio de 1944 hasta la actualidad, ofrece una representación vívida de la historia de AA (se incluyen todos los artículos escritos por el cofundador Bill W. publicados en el Grapevine), además de un pantallazo de la Comunidad hoy. También hace que sea más fácil encontrar las historias. El público lector también puede explorar la colección por sección, tema o fecha para encontrar cientos de chistes e historietas junto con miles de artículos.

Los archivos digitales del Grapevine y de La Viña están disponibles por medio de las aplicaciones.

EL REPRESENTANTE DEL GRAPEVINE (GVR) Y EL REPRESENTANTE DE LA VIÑA (RLV)

Los GVR y RLV, como se los suele conocer, son el enlace entre el grupo y la oficina de AA Grapevine. Para convertirse en representantes del Grapevine o La Viña, los miembros de AA deben ofrecerse como voluntarios o ser elegidos por el grupo para ocupar ese puesto. Su tarea es asegurarse de que los miembros sepan de qué manera las revistas contribuyen a la recuperación y cómo suscribirse o enviar historias. Los GVR y RLV también anuncian material nuevo.

Inscripción

- Una vez elegidos, los GVR y RLV de los grupos pueden ingresar al sitio web aagrapevine.org para inscribirse en línea. Los formularios de inscripción para GVR y RLV también pueden descargarse y enviarse al coordinador de GVR en AA Grapevine, Inc., 475 Riverside Dr., New York, NY 10115
- Una vez que se hayan inscrito, recibirán un paquete de GVR o RLV, que incluye un manual y otros materiales que contienen información sobre las revistas, su historia y propósito y algunas ideas para llevar el mensaje de AA a otros alcohólicos.

- Otro recurso adicional para los GVR y RLV es la versión actualizada y descargable de *A Guide to the AA Grapevine* (ver aagrapevine.org). Se espera que cada grupo de AA tenga un GVR o RLV y una suscripción a por lo menos una de las revistas.
- Como hay mayor conciencia de las necesidades de los AA hispanohablantes en los Estados Unidos, algunos representantes comenzaron a trabajar con ambas revistas y se llaman a sí mismos GVR / RLV.

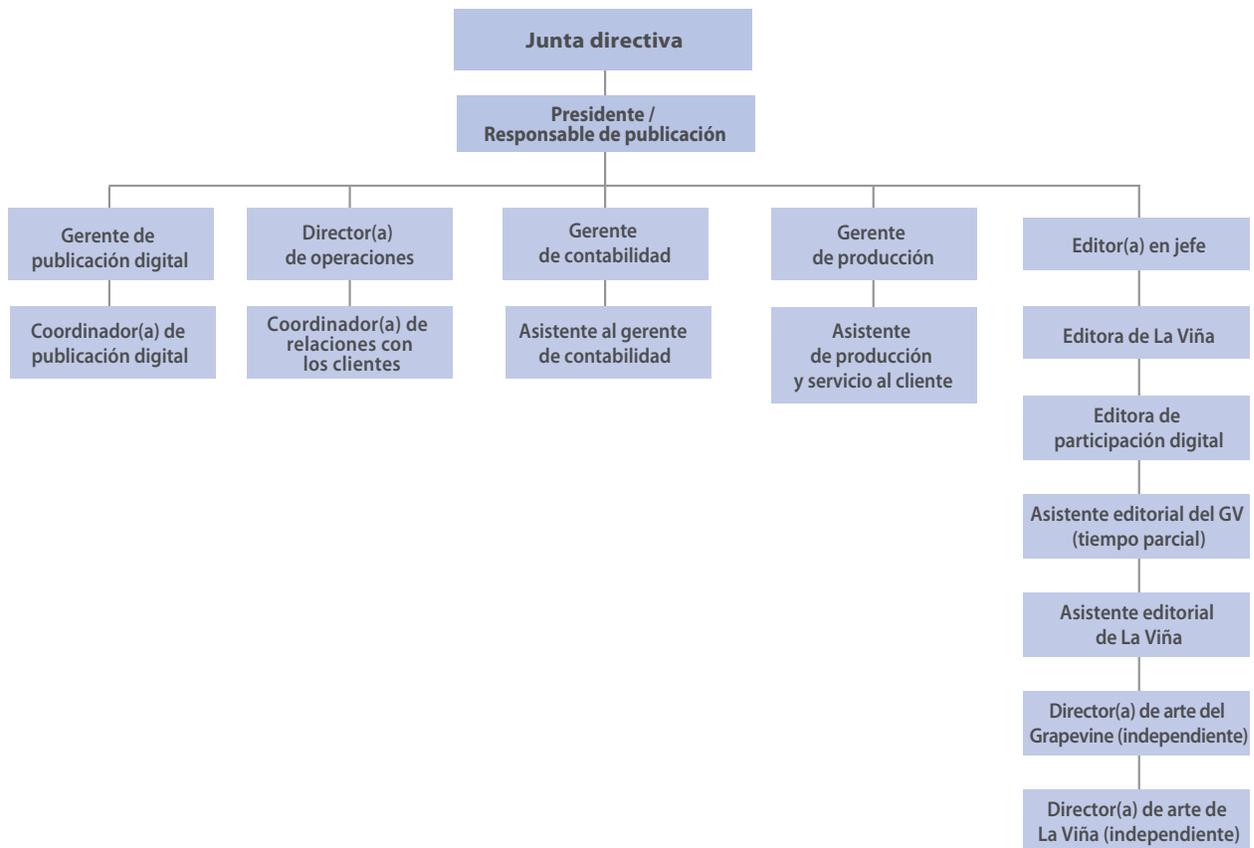
La mayoría de las áreas tienen un comité del Grapevine o un comité conjunto del Grapevine y La Viña. Se motiva a los GVR y RLV a que participen activamente en los esfuerzos para que el Grapevine y La Viña estén disponibles en otros comités de servicio como correccionales, tratamiento, literatura y cooperación con la comunidad profesional.

Muchos distritos también tienen miembros que prestan servicio como GVR.

LOGOTIPO Y ARTE

AA Grapevine, Inc., no autoriza la reproducción de su logotipo o sus marcas registradas (AA Grapevine, Inc., AudioGrapevine, Archivo digital de AA Grapevine, La Viña, AA Grapevine, Grapevine, etc.), su arte o cualquier historieta que aparezca en cualquiera de sus sitios web o publicaciones. (Ver apéndice N, página 132, Marcas registradas, logotipos y derechos de autor, para más información).

▼ ORGANIGRAMA



▼ CAPÍTULO 12

LA OFICINA DE SERVICIOS GENERALES

La Oficina de Servicios Generales de AA (OSG) se encuentra en Riverside Drive 475, en la ciudad de Nueva York. La componen todos los empleados de las dos corporaciones de servicios principales de AA, a saber, AA World Services, Inc. y AA Grapevine, Inc.

ESTRUCTURA

Tanto el gerente general de AAWS como el responsable de publicación de AA Grapevine son miembros de AA y dirigen y gestionan las tareas diarias de la Oficina de Servicios Generales. Las dos corporaciones, ambas ubicadas en Riverside Drive 475, son independientes, pero realizan el trabajo de recursos humanos, finanzas y envíos de forma coordinada, además de que comparten los documentos de archivo.

PROPÓSITO

El personal de AAWS y del AA Grapevine presta servicio a todos los grupos de AA en Estados Unidos y Canadá por medio de la OSG, y también ofrece apoyo a AA en el extranjero, sobre todo en países que no cuentan con una estructura de servicios. Aunque muchos otros países tienen su propia OSG, suele referirse a la Oficina de Servicios Generales de EE. UU. y Canadá, que fue la primera en fundarse, como la oficina «madre». Lleva a cabo muchas tareas de las que los grupos, distritos, áreas e intergrupos u oficinas centrales no pueden encargarse fácilmente; actúa como un centro de concentración y distribución de información e intercambio de la experiencia que AA ha ido acumulando a lo largo de los años. Coordina una amplia gama de actividades y servicios, y supervisa la publicación, traducción y distribución de la literatura aprobada por la Conferencia y materiales de servicio. La OSG también incluye al AA Grapevine y los muchos servicios y productos que este le brinda a la Comunidad.

Invitamos a quienes visiten Nueva York a que realicen un tour guiado por la OSG y que asistan a la reunión abierta de AA que se lleva a cabo todos los viernes a las 11 a.m. en la sala de conferencias. Por lo general, lo que se destaca de cualquier visita a la Oficina de Servicios Generales es el tiempo que se les dedica a los Archivos Históricos de AA. Los Archivos Históricos de la OSG documentan el trabajo de Alcohólicos Anónimos de forma permanente y hacen accesible la historia de la organización a todos los miembros de AA y otros investigadores. Invitamos a los visitantes a recorrer el área de exposición o echar un vistazo a la colección de la biblioteca, que incluye libros, los primeros artículos sobre AA y otros materiales impresos.

PERSONAL

En la actualidad, la Oficina de Servicios Generales consta de aproximadamente 100 empleados (88 de AAWS y 12 del Grapevine) que prestan una amplia variedad de servicios a la Comunidad. Aunque una parte de los empleados de la OSG son miembros de AA, dado que así lo requiere la naturaleza específica de su trabajo, muchos de los servicios profesionales que maneja la oficina son brindados por empleados no alcohólicos que están muy familiarizados con los principios y las prácticas de AA. Consulte el capítulo 10, para ver una lista de los servicios que brinda la Oficina de Servicios Generales.

APOYO FINANCIERO PARA LOS SERVICIOS DE LA OSG

Fuentes de ingreso

- Contribuciones de miembros particulares o grupos al fondo general de la Junta de Servicios Generales
- Ingresos de las publicaciones de AAWS
- Cualquier excedente de las operaciones de AA Grapevine, Inc. es transferido al fondo de reserva anualmente, cuando es posible.

Quiénes pueden hacer una contribución a la Junta de Servicios Generales

De acuerdo con la Séptima Tradición, solo se aceptan contribuciones de:

- miembros de AA
- grupos de AA
- otras entidades de AA, como áreas, distritos, convenciones y encuentros de AA e intergrupos u oficinas centrales

Automantenimiento

La participación de los grupos en AA forma parte de nuestra herencia espiritual y es más importante que el monto de las contribuciones. Hacer contribuciones a la JSG y a toda la estructura de servicios de forma regular vincula a un grupo con AA en todo el mundo. Muchos grupos de AA han implementado lo siguiente:

- **Plan de contribución regular.** Los grupos envían un monto o porcentaje predeterminado todos los meses o cada tres meses.
- **Plan de aniversario.** Todos los años, los miembros hacen contribuciones personales en sus aniversarios de AA, ya sea directamente a la JSG o a través de sus grupos. Cada individuo determina el monto por cada año de sobriedad. La JSG proporcionará sobres de plan de aniversario sin cargo a pedido.
- **Suscripciones al Grapevine o La Viña.** Los grupos suelen tener una suscripción regular a las revistas de AA o incentivar a sus miembros para que se suscriban de forma individual. El Grapevine no puede aceptar contribuciones de individuos o grupos, sino que depende de las suscripciones y la venta de materiales con contenido relacionado para su automantenimiento. Muchos grupos encargan suscripciones de regalo, compran suscripciones en grandes cantidades para distribuir entre sus miembros y facilitan otros materiales del Grapevine.

Límite de las contribuciones

- La conferencia de Servicios Generales limita las contribuciones de los miembros particulares a un máximo de \$7,500 por año y no permite que se asignen a ningún propósito específico. Además, en el caso de herencias de miembros fallecidos, limita las contribuciones a una donación única de un máximo de \$10,000.
- A veces, las contribuciones se hacen para honrar la memoria de un miembro que falleció. Claramente las contribuciones de este tipo, al igual que cualquier otra, solo se aceptan por parte de miembros y grupos de AA, y, en el caso de los miembros particulares, tienen un límite de \$5,000.
- En lo que respecta a la cantidad de contribuciones que un grupo de AA puede hacer a la JSG, no hay límite.
- Durante los últimos años, menos del 50 % de los grupos registrados en la OSG han hecho contribuciones a la JSG.

Gastos

Para facilitar las operaciones y los informes, los gastos de AAWS están divididos en dos categorías: servicios y publicaciones. Durante muchos años, las contribuciones de los grupos y miembros de AA han alcanzado para cubrir parte de los gastos de los servicios, pero no todos. El ingreso neto que se obtiene de las actividades de publicación determina los fondos restantes que se necesitan para que la OSG pueda brindar sus servicios imprescindibles.

PREGUNTAS FRECUENTES

- 1. ¿Cualquier miembro de AA puede visitar la OSG?** ¡Por supuesto! La Oficina de Servicios Generales es suya. Recibimos visitantes de todo el mundo (y de la vuelta de la esquina), que vienen tanto solos como en grupos grandes y que suelen disfrutar de hacer un tour por la oficina, dedicar un rato a los Archivos Históricos y asistir a la reunión abierta de AA que tiene lugar todos los viernes a las 11 a.m.
- 2. AAWS, Inc. y AA Grapevine, Inc., ¿son entidades de servicio autónomas entre sí?** A pesar de que AAWS y Grapevine son afiliadas de la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos, Inc. y que se suele referir a ellas juntas como «OSG», son corporaciones sin fines de lucro separadas; por lo tanto, el modo en el que cada una procede en lo que respecta a las políticas y a sus asuntos se ve determinado por la junta de cada corporación. No obstante, hay mucha cooperación entre ambas, dado que comparten diversas funciones. La Junta de Servicios Generales tiene la responsabilidad de supervisar las dos corporaciones.
- 3. ¿La OSG maneja todas las contribuciones que hace la Comunidad?** Por lo general, los miembros y grupos hablan de «hacer contribuciones a la OSG», pero, en realidad, las contribuciones se hacen a la Junta de Servicios Generales, que es responsable de todas las contribuciones de la Séptima Tradición. La JSG acepta contribuciones y las usa para ayudar a pagar los servicios brindados a la Comunidad por los empleados de las dos corporaciones afiliadas que trabajan en la Oficina de Servicios Generales.
- 4. Cuando la OSG recibe contribuciones de los grupos, ¿hace contribuciones a otras entidades de servicio, como el área, el distrito y los intergrupos u oficinas centrales?** No. Ya que cada entidad de servicio es autónoma, se presume que las contribuciones que llegan a la OSG son para la JSG. Cualquier contribución que se hiciera con pedido de distribución sería devuelta. Cada grupo decidirá, como parte de la conciencia de grupo, cuánto y a qué entidades desea contribuir. Ver el folleto *El automantenimiento: donde la espiritualidad y el dinero se relacionan* para obtener más información. Muchas áreas también han sugerido fórmulas para hacer contribuciones a las diferentes entidades de servicio de AA.
- 5. ¿La OSG de Nueva York se ocupa de los asuntos de AA en otras partes del mundo?** No. La OSG presta servicio a los grupos de EE. UU. y Canadá. Hay entidades de servicios generales autónomas en otros países que sirven al resto del mundo. La OSG coopera de forma activa con esas entidades y comparte la enorme experiencia que tiene por ser la estructura de servicios generales más antigua.
- 6. ¿Se puede dejarle dinero en herencia a AA?** AA agradece mucho cualquier legado, siempre y cuando sea de parte de un miembro de AA. Además, debe ser una donación única (ni a perpetuidad ni recurrente) y no puede exceder el límite de \$10,000 estipulado por la Conferencia de Servicios Generales.

NOTAS:

▼ GLOSARIO DE TÉRMINOS DE SERVICIOS GENERALES

AAWS — Alcoholics Anonymous World Services, Inc., una de las dos corporaciones operativas de la Junta de Servicios Generales; supervisa las operaciones de la Oficina de Servicios Generales y es la empresa editorial que publica la literatura aprobada por la conferencia y la literatura de servicio.

Acción recomendable — Representa la conciencia de grupo informada de la Comunidad como resultado de una recomendación hecha por un comité de conferencia o una acción plenaria que ha sido aprobada por el pleno de la conferencia.

Acerca de AA — *Acerca de AA* es el boletín de la Oficina de Servicios Generales de los EE. UU. y Canadá para todo tipo de profesionales que tienen contacto con alcohólicos en los campos de la salud, leyes, correccionales y clero.

Área — Los Estados Unidos y Canadá están divididos en 93 áreas geográficas. Los delegados a la conferencia provienen de cada una de las áreas. Normalmente un área ocupa un estado o una provincia completos, excepto en lugares donde la población de AA es muy numerosa, donde puede haber dos, tres o más áreas en un estado o provincia. Algunas áreas incluyen partes de más de un estado o provincia.

Asamblea de área — Una reunión de RSG y miembros del comité con el fin de tratar los asuntos del área y, en años intermedios, elegir a un delegado y a los servidores de los comités.

Box 4-5-9 — El boletín trimestral de la Oficina de Servicios Generales de EE. UU. y Canadá. Este boletín incluye información sobre servicio, literatura, eventos, compartimiento de los grupos, comités de servicio y miembros de AA.

CCP — Cooperación con la comunidad profesional. Los comités de CCP en áreas, distritos y de custodios y conferencia ayudan a llevar el mensaje a los profesionales que trabajan con los bebedores problema.

Comité especial (*ad hoc*) — Un comité creado con una duración breve o temporaria, con el fin de llevar a cabo ciertas tareas que no podrían cumplirse fácilmente en el sistema de comités. Cada comité especial tiene un objetivo específico que lograr o un producto final que entregar a la entidad que lo creó. Una vez cumplida su tarea, el comité se disuelve.

Comité de área — Un comité conformado por miembros de comité de distrito (elegidos por los RSG en cada distrito), así como servidores del comité de área. El comité de área generalmente sirve como el comité que dirige los asuntos del área.

Conceptos — Los doce principios de servicio que han surgido a partir de los logros y errores en el servicio de AA desde sus comienzos, tal como fueron plasmados por Bill W. en *El manual de servicio de AA y los Doce Conceptos para el servicio mundial*.

Conferencia — La Conferencia de Servicios Generales; puede referirse a la estructura conformada por los miembros de los comités, RSG y delegados de las áreas, o bien a la reunión anual de los delegados a la conferencia cada primavera en Nueva York.

Conferencia de Servicios Generales — Una conferencia que enlaza a los grupos de AA con la Oficina de Servicios Generales y la Junta de Servicios Generales. Funciona como la conciencia de grupo de AA como un todo. Si bien la conferencia solo se reúne seis días al año, los miembros de la conferencia se mantienen activos con los asuntos de la misma durante todo el año. Los miembros de la conferencia son elegidos como representantes de cada una de las 93 asambleas de área. Las asambleas propiamente dichas son elegidas por los representantes de servicios generales (RSG) de todos los grupos de AA.

Consideración adicional de(l) comité (o, simplemente, consideración de comité) — Un punto que fue debatido por un comité de conferencia, pero sobre el cual no se tomó ninguna medida ni se hizo ninguna recomendación al pleno de la conferencia. Sirve como una sugerencia al comité correspondiente de los custodios.

Custodio — Miembro de la Junta de Servicios Generales de AA. Catorce custodios son miembros de AA (clase B) y siete son no alcohólicos (clase A).

Custodio clase A — Custodio no alcohólico de la Junta de Servicios Generales.

Custodio clase B — Custodio alcohólico de la Junta de Servicios Generales.

Custodio general — Dos alcohólicos o alcohólicas (uno(a) de Canadá y otro(a) de EE. UU.) prestan servicio como custodios generales de la JSG y representan a los EE. UU. y Canadá en las Reuniones de Servicio Mundial y la reunión zonal de las Américas (REDELA).

Delegado — El miembro de AA elegido cada dos años para representar al área en la reunión anual de la conferencia en Nueva York y para transmitir los resultados de dicha reunión al área.

Director — Persona que presta servicio en la junta corporativa de directores (junta directiva) ya sea de AAWS o del Grapevine. Los directores no custodios son miembros de AA seleccionados por su experiencia profesional o empresarial que se relaciona con las actividades de la corporación. El directorio de ambas corporaciones también incluye a custodios y personal de AA.

Director no custodio — Miembro de AA que presta servicio como director en una de las juntas corporativas (AAWS, Inc. o AA Grapevine, Inc.), que no es custodio. También sirve como miembro de la mayoría de los comités permanentes de la Junta de Servicios Generales. Cada junta corporativa tiene tres directores no custodios.

Distrito — Una división dentro de un área, que es representada por uno o varios miembros de comité.

Foro regional — Sesiones de compartimiento e información, de fin de semana, celebradas en cada región cada dos años, con el fin de mejorar las comunicaciones en todos los niveles de la Comunidad.

Grapevine (GV) — La revista internacional de Alcohólicos Anónimos, disponible en línea y en versión impresa. AA Grapevine, Inc. es una de las dos corporaciones operativas de la Junta de Servicios Generales y es responsable de las operaciones y finanzas del Grapevine.

GVR — Representante del Grapevine: persona de contacto del grupo o del distrito con la oficina del Grapevine.

Información Pública (IP) — Comités en distritos, áreas, de custodios y de Conferencia, que ayudan a llevar el mensaje trabajando con los medios de comunicación.

Junta de Servicios Generales (JSG) — Junta compuesta por catorce custodios de AA y siete custodios no alcohólicos que prestan servicio para salvaguardar las tradiciones y los fondos de AA. La junta es responsable de supervisar la Oficina de Servicios Generales (OSG), AA World Services, Inc., y AA Grapevine, Inc.

La Viña — Revista bimestral en español publicada por AA Grapevine.

Literatura, videos y películas aprobados por la conferencia — Folletos, libros, videos y películas producidos bajo el auspicio de diversos comités de conferencia y de custodios, que han sido evaluados y recomendados por el comité de conferencia correspondiente y recomendados a la conferencia para su aprobación, que ha sido concedida por la misma.

Los tres legados — Recuperación, Unidad y Servicio. Según los definió Bill W., son los principios principales que la Comunidad heredó de los primeros veinte años de Alcohólicos Anónimos.

Manual de servicio — Título completo: *El manual de servicio de AA y Doce Conceptos para el servicio mundial*. El manual que explica la estructura de servicios generales y la importancia que tiene durante todo el año; incluye la Carta Constitutiva de la Conferencia, los Estatutos de la Junta de Servicios Generales y los Doce Conceptos.

MCD — Miembro de comité de distrito. Un RSG con experiencia elegido por otros RSG para representar a los grupos de su distrito en las reuniones del comité de área, y para coordinar las actividades de servicio en el distrito.

Miembro de comité invitado (MCI) — Un miembro de AA que presta servicio en un comité de custodios específico (por ejemplo, Información Pública o Correccionales) por sus conocimientos o experiencia en dicho campo.

Oficina de Servicios Generales (OSG) — La oficina que brinda servicios a los grupos de EE. UU. y Canadá y publica la literatura de AA.

Panel — Se refiere al grupo de delegados elegidos para comenzar su servicio en la Conferencia de Servicios Generales en un año en particular. Cada panel lleva un número que corresponde a la primera conferencia en la que el delegado de área prestará servicio. El ciclo de dos años también se utiliza frecuentemente para los servidores y miembros de comités de área.

Procedimiento del tercer legado — Método por el cual se eligen típicamente los delegados a la Conferencia de Servicios Generales así como los servidores de área por parte de las asambleas de sus respectivas áreas.

Punto de agenda — La agenda final de toda conferencia está integrada por puntos sugeridos por miembros de AA, grupos, delegados, custodios, asambleas de área, miembros de comité de área, y directores o miembros del personal de AAWS y del Grapevine. Sin importar su origen, todo punto de agenda sigue el mismo camino a la agenda de la conferencia: el personal de la OSG los estudia a la luz de las acciones previas de la conferencia y luego las transmite al comité sobre la Conferencia de Servicios Generales de los custodios o bien al comité de conferencia apropiado, para determinar cuándo, dónde y si dicho punto aparecerá en la agenda de la conferencia.

Región — Un conjunto de áreas que envían un custodio regional a la junta de custodios. En los EE. UU. hay seis regiones y en Canadá, dos.

Reunión de solitarios e internacionalistas (LIM, por su sigla en inglés) — Un boletín confidencial bimestral que se envía a los solitarios, hogareños, internacionalistas, contactos en puertos y padrinos de solitarios.

Reuniones de distrito — Reuniones de los MCD y RSG de los grupos en un distrito.

RLV — Representante de La Viña: persona de contacto del grupo o del distrito con la oficina del Grapevine.

Rotación — El principio espiritual de compartir la responsabilidad de AA por medio de un cambio en el liderazgo.

RSG — Representante de servicios generales. La persona de enlace con AA como un todo y el contacto del grupo con la Oficina de Servicios Generales; miembro votante de la asamblea de área.

Servicios generales — Servicios que se dan en todo el movimiento de AA y que son llevados a cabo por cualquier integrante de la estructura de servicios generales (RSG, MCD, delegado, etcétera).

Sesión de compartimiento — Una reunión de grupo, distrito, área o de la conferencia en la que todos son invitados a aportar ideas y comentarios sobre asuntos de AA, y durante la cual no se lleva a cabo ninguna acción.

Supervisión fiduciaria — Término que describe la relación entre la Junta de Servicios Generales y sus dos corporaciones operativas, AA World Services, Inc. y AA Grapevine, Inc., que brindan servicios vitales a la Comunidad. Esta relación se describe en el Concepto VIII.

Suplente — Un servidor o servidora que ayuda, apoya y participa en las responsabilidades de servicio en el grupo, distrito o área, y que está listo(a) para ocupar un puesto de servicio si el titular de dicho puesto ya no está en capacidad de servir.

► **MAPA A: Conferencia de Servicios Generales de EE. UU. y Canadá, por área.**

Este mapa muestra la ubicación general de las áreas.



► **MAPA B: Conferencia de Servicios Generales de EE. UU. y Canadá, por región.**
Este mapa muestra la ubicación general de las regiones.



▼ APÉNDICE A:

EL LEGADO DE SERVICIO DE AA, POR BILL W. (1951)

Nuestro Duodécimo Paso —transmitir el mensaje— es el servicio básico que presta la comunidad de AA; es nuestro objetivo primordial y la razón misma de nuestra existencia. Por lo tanto, AA es más que un conjunto de principios; es una sociedad de alcohólicos en acción. Tenemos que transmitir el mensaje; de no hacerlo, nosotros mismos podemos marchitarnos, y aquellos a quienes no se les ha comunicado la verdad, pueden perecer.

Por consiguiente, un servicio de AA es cualquier cosa que nos ayude a alcanzar al alcohólico que todavía sufre, abarcando desde el mismo Duodécimo Paso hasta una llamada telefónica y una taza de café; incluso, hasta la Oficina de Servicios Generales de AA, para brindar ayuda nacional e internacionalmente. Todos estos servicios constituyen nuestro tercer legado: Servicio.

Los servicios incluyen: lugares de reunión, cooperar con los hospitales, establecer oficinas intergrupales; implican la planificación de casi toda clase de folletos, libros y buena publicidad. Se requieren comités, delegados, custodios, conferencias y —no hay que olvidarlo— contribuciones voluntarias de dinero provenientes de los miembros de la Comunidad.

VITALES PARA EL DESARROLLO DE AA

Estos servicios —ya sea que los realicen miembros, grupos, áreas o AA en su conjunto— son sumamente vitales para nuestra existencia y nuestro desarrollo. «Mantengámoslo sencillo» no se logra suprimiendo tales servicios en AA; por el contrario, solo conseguiríamos complicaciones y confusión.

Por lo tanto, con respecto a cualquier servicio determinado, nos hacemos una sola pregunta: «¿Realmente es necesario este servicio?». Si lo es, tenemos que conservarlo —o fracasaremos en nuestra misión con quienes necesiten y busquen a AA—.

El conjunto de servicios más vitales —y, no obstante, menos comprendidos— que AA ofrece son aquellos que nos hacen posible funcionar de forma integral; a saber, la Oficina de Servicios Generales, AA World Services, Inc., AA Grapevine, Inc., y nuestra junta de custodios —registrada legalmente como The General Service Board of Alcoholics Anonymous, Inc. [la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos]—. Nuestra unidad a escala mundial y gran parte de nuestro desarrollo desde los primeros días se derivan directamente de este grupo de actividades portadoras de vida.

Hasta 1950, estos servicios globales eran competencia exclusiva de algunos pioneros de AA, de varios amigos no alcohólicos, del doctor Bob y mía. Durante todos los años de la infancia de AA, nosotros, los veteranos, nos habíamos autonombrado custodios de Alcohólicos Anónimos.

LA COMUNIDAD EN CONDICIONES DE ASUMIR LA RESPONSABILIDAD

Nos dimos cuenta en ese momento de que AA había madurado; de que nuestra Comunidad estaba preparada y podía relevarnos de estas responsabilidades. Había también otro motivo urgente para hacer el cambio. Ya que los veteranos no íbamos a vivir eternamente, los siguientes custodios serían prácticamente desconocidos para los grupos de AA —ahora dispersos por toda la tierra—. Sin estar directamente vinculados con AA, los futuros custodios no podrían cumplir sus funciones por sí solos.

Esto significaba que teníamos que establecer una conferencia que representara a nuestros miembros y que pudiera reunirse anualmente con nuestra junta de custodios en Nueva York para, así, asumir plenamente la responsabilidad de la custodia de la tradición de AA y la dirección de nuestros asuntos de servicio más importantes. De no ser así, la junta de custodios —prácticamente desconocidos— y nuestras actividades en la oficina central de servicio —escasamente comprendidas— estarían destinadas a un inevitable colapso.

Supongamos que los futuros custodios, actuando por su propia cuenta, cometieran un error garrafal. Supongamos que, careciendo de un enlace con AA, intentaran actuar en nombre nuestro en una época de graves conflictos o crisis. Sin la orientación directa de AA en su totalidad, ¿cómo podrían hacerlo? El colapso

de nuestros servicios más importantes sería inevitable. Y si, en tales circunstancias, se vinieran abajo nuestros servicios mundiales, ¿cómo podríamos volver a construirlos?

Estas fueron, en pocas palabras, las consideraciones que dieron pie a la formación de la Conferencia de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos. Más adelante, expondré con más detalle los acontecimientos que ya forman parte de la historia de AA.

El organismo deliberativo conocido como *la conferencia* se compone de delegados elegidos por las diversas áreas en los Estados Unidos y Canadá [ahora son unas noventa], junto con los custodios, los directores de AAWS, Inc. y de AA Grapevine, Inc., así como los empleados de la OSG y del Grapevine [aproximadamente, unas cuarenta o más personas]. La conferencia celebró su primera reunión anual en 1951. Desde entonces, se ha reunido anualmente en Nueva York¹ en el mes de abril. Ha demostrado ser un éxito rotundo, emitiendo una serie de acciones recomendables que han sido de gran utilidad para la Comunidad en sus años de crecimiento y desarrollo.

HECHOS DESTACADOS EN LA HISTORIA DEL SERVICIO EN AA

Remontándonos al principio, un día de 1937, en la casa del doctor Bob, en Akron, él y yo nos pusimos a hacer el recuento de más de dos años de trabajo. Por primera vez, nos dimos cuenta de que la recuperación de alcohólicos al por mayor era posible. Teníamos entonces dos grupos —pequeños, pero muy sólidos—, uno en Akron y el otro en Nueva York, y un puñado de miembros en otras partes. ¿Cómo podrían estos cuantos recuperados comunicar la buena nueva a los millones de alcohólicos de todo el mundo? Esa era la cuestión.

Enseguida, el doctor Bob y yo nos reunimos con 18 miembros del grupo de Akron en la casa de T. Henry Williams —un fiel amigo no alcohólico—. Algunos miembros del grupo de Akron seguían opinando que debíamos continuar con el sistema de persona a persona; pero la mayoría sentía que ahora necesitábamos nuestros propios hospitales con trabajadores asalariados, y, sobre todo, un libro dirigido a otros alcohólicos para exponerles nuestros métodos y resultados. Todo esto suponía una cantidad sustancial de dinero —millones, tal vez—. (No nos dábamos cuenta de que los millones nos hubieran arruinado, más que el no tener dinero en absoluto). Así que los miembros de Akron me encargaron que fuera a Nueva York y recaudara fondos. Al volver a casa, resultó que el grupo de Nueva York estuvo completamente de acuerdo con esta idea. Algunos de nosotros nos pusimos a trabajar inmediatamente.

LOS PROBLEMAS INICIALES DE DINERO DE AA

Por medio de mi cuñado, el doctor L. V. Strong —el único amigo que me quedaba y mi confidente durante mi peor época de bebedor—, nos pusimos en contacto con Willard S. Richardson, un amigo y asociado desde hacía tiempo de la familia Rockefeller. El entusiasmo del señor Richardson prendió al instante, y logró interesar a un grupo de sus propios amigos. En el invierno de 1937, se celebró una reunión en la oficina de John D. Rockefeller hijo. Estábamos presentes el señor Richardson y su grupo, el doctor William D. Silkworth, alcohólicos de Akron y Nueva York, el doctor Bob y yo. Tras una larga conversación, logramos convencer a nuestros nuevos amigos de que necesitábamos dinero urgentemente, y grandes sumas.

Poco después, a comienzos de 1938, uno de ellos, Frank Amos, viajó a Akron para examinar allí al grupo. Regresó con un informe muy optimista, cuyo resumen presentó el señor Richardson rápidamente al señor Rockefeller hijo. Aunque quedó muy impresionado, el señor Rockefeller se abstuvo de aportar una gran suma —temiendo que AA se transformara en una organización con fines de lucro—. No obstante, nos hizo un donativo de cinco mil dólares; con eso pudimos mantenernos el doctor Bob y yo durante 1938. Todavía estábamos muy lejos de tener los hospitales, los misioneros, los libros... y las grandes sumas de dinero. Eso fue sumamente difícil para nosotros entonces; pero, probablemente, fue una de las mejores oportunidades que ha tenido AA.

A pesar del parecer del señor Rockefeller, renovamos nuestros esfuerzos para convencer a sus amigos de nuestra apremiante necesidad de dinero. Al final estuvieron de acuerdo en que necesitábamos más

¹ Salvo la conferencia de 1955, que se efectuó en San Luis, Misuri.

dinero —por lo menos el suficiente para preparar un libro de texto acerca de nuestros métodos y nuestra experiencia—.

A fines de la primavera de 1938, tenía ya un borrador de lo que ahora son los dos primeros capítulos del libro *Alcohólicos Anónimos*. Utilizamos copias mimeografiadas de los mismos como parte de un documento informativo en nuestro vano esfuerzo de recaudar fondos. En las reuniones de la junta —que en ese entonces se celebraban casi cada mes—, nuestros amigos no alcohólicos se compadecían de nuestro poco éxito. Casi la mitad de los cinco mil dólares donados por el señor Rockefeller se había utilizado para pagar la hipoteca de la casa del doctor Bob. El resto, repartido entre nosotros, naturalmente, se acabaría pronto. El panorama era francamente sombrío.

AA Y SU EDITORIAL PROPIA

Entonces, Frank Amos se acordó de su viejo amigo Eugene Exman, redactor encargado de temas religiosos en la casa editorial Harper. Me recomendó que fuera a Harper, donde le mostré al señor Exman dos capítulos del libro que nos habíamos propuesto. Para mi gran alegría, el señor Exman quedó impresionado. Sugirió que Harper podría darme un adelanto de mil quinientos dólares por concepto de derechos de autor para terminar la obra. Sin un centavo —como estábamos entonces—, esos mil quinientos dólares nos parecieron un montón de dinero.

No obstante, nuestro entusiasmo por esta propuesta se desvaneció rápidamente. Cuando termináramos el libro, tendríamos con Harper una deuda de mil quinientos dólares. Y si —tal como esperábamos— AA consiguiera entonces mucha publicidad, ¿con qué íbamos a contratar a alguien para ayudarnos a contestar las solicitudes de información —miles, quizá— que nos lloverían?

Había además otro problema, y muy serio: tampoco tendríamos la titularidad de nuestro libro sobre AA. ¿Y si este se convirtiera en el texto básico de *Alcohólicos Anónimos*? Era obvio que nuestra Sociedad tenía que retener la titularidad de su literatura, publicándola con su editorial propia. Ninguna casa editorial —por buena que fuera— debía poseer la titularidad de nuestro máspreciado patrimonio.

Así que dos de nosotros fuimos a comprar un talonario en blanco de certificados de acciones y en ellos escribimos «Works Publishing, valor nominal \$25». Mi amigo Hank P. y yo ofrecimos entonces acciones de la nueva casa editorial a los alcohólicos de Nueva York y a sus amigos. Ellos simplemente se rieron de nosotros. «¿Quién —nos preguntaron— va a comprar acciones de un libro que ni siquiera se ha escrito?».

De alguna manera, había que convencer a esos tímidos compradores, así que fuimos a las oficinas de la revista *Reader's Digest* y le contamos al editor en jefe la historia de nuestra sociedad en ciernes y del libro que nos habíamos propuesto. Le gustó mucho la idea y nos prometió que, en la primavera de 1939 —cuando esperábamos tener el libro listo—, publicaría en la *Reader's Digest* un artículo acerca de AA —en el que, por supuesto, se haría mención del nuevo libro—.

Ya teníamos con qué respaldar las acciones. Con semejante conexión, el libro que nos habíamos propuesto se vendería a montones. ¿Cómo podríamos fracasar? Los alcohólicos neoyorquinos y sus amigos cambiaron enseguida de opinión acerca de las acciones de Works Publishing, y empezaron a comprarlas; la mayoría, a plazos.

Ruth Hock —nuestra secretaria no alcohólica— iba mecanografiando los capítulos que yo le dictaba lentamente. Durante meses y meses, las reuniones de los grupos de Nueva York y Akron se centraron principalmente en intensas discusiones acerca de estos borradores y sobre lo que debía incluirse en ellos. Más que el autor, pasé a ser un árbitro. Mientras tanto, los alcohólicos de Akron y de Nueva York —y un par de Cleveland— se pusieron a redactar sus historias; fueron 28 en total.

Cuando ya estábamos por terminar el proyecto del libro, fuimos a visitar al editor en jefe de *Reader's Digest* y le preguntamos por el artículo que nos había prometido. Nos miró aparentemente sin comprender; apenas podía acordarse de quiénes éramos. Entonces nos dio la desagradable sorpresa. Nos dijo que, hacía algunos meses, él había presentado nuestra propuesta ante su junta editorial y que la habían rechazado rotundamente. Disculpándose ampliamente, admitió que se le había pasado por completo comunicárnoslo. Fue aplastante.

Mientras tanto, habíamos mandado imprimir, con gran entusiasmo, cinco mil ejemplares del nuevo libro, prácticamente sin recursos. También el impresor había confiado en *Reader's Digest*. Muy pronto, tendríamos cinco mil libros en su almacén, pero no a los compradores.

Al fin, el libro se publicó en abril de 1939. Conseguimos que el *New York Times* publicara una reseña, y el doctor Harry Emerson Fosdick nos hizo otra muy buena; pero no pasó nada. Simplemente, el libro no se vendía. Estábamos endeudados hasta más no poder. El alguacil se había presentado en la oficina de Newark donde estábamos trabajando, y el dueño había vendido la casa donde vivíamos Lois y yo en Brooklyn. Nos echaron a la calle y no nos quedó otra opción que vivir de la caridad de nuestros amigos AA.

No sé cómo nos las arreglamos para pasar el verano de 1939. Hank P. tuvo que conseguir un trabajo. La fiel Ruth aceptó acciones de la difunta editorial como paga. Un compañero AA nos brindó su casa de verano; otro, un automóvil.

AA SE CONVIERTE EN NOTICIA

La primer noticia apareció en septiembre de 1939. La revista *Liberty* —dirigida entonces por nuestro futuro amigo Fulton Oursler— publicó el artículo «Alcoholics and God» (Los alcohólicos y Dios), escrito por Morris Markey. Suscitó una reacción inmediata. Nos llegaron unas ochocientas cartas de alcohólicos y sus familiares. Ruth contestó cada una de ellas, adjuntando un volante del nuevo libro, *Alcohólicos Anónimos*. Poco a poco, empezó a venderse el libro. Luego, el *Cleveland Plain Dealer* publicó una serie de artículos sobre Alcohólicos Anónimos. Enseguida, los grupos de Cleveland comenzaron a multiplicarse, y los miembros aumentaron de una veintena a varios centenares. Se vendieron más libros. Y así, a duras penas, nos abrimos paso durante aquel año azaroso.

No habíamos tenido noticias del señor Rockefeller desde principios de 1938; pero en 1940 reapareció dramáticamente. El señor Richardson, amigo suyo, se presentó en una reunión de los custodios con una amplia sonrisa: «El señor Rockefeller —dijo— desea brindar una cena en honor de Alcohólicos Anónimos». En la lista de invitados había una cantidad impresionante de personas importantes. Calculamos que su capital colectivo era de al menos mil millones de dólares.

La cena se realizó a comienzos de febrero en el Union League Club de Nueva York. El doctor Harry Emerson Fosdick se dirigió a los presentes elogiándonos; lo mismo hizo el eminente neurólogo doctor Foster Kennedy. Luego, el doctor Bob y yo les expusimos a los asistentes un breve informe sobre AA. Algunos alcohólicos de Nueva York y de Akron, acomodados entre los invitados, respondían a sus preguntas. Entre los allí reunidos se sentía cada vez más simpatía e interés. «¡Ya está! ¡Nuestros problemas económicos están resueltos!», pensamos.

Nelson Rockefeller se puso entonces de pie para hablar en nombre de su padre, quien estaba enfermo. Dijo que su padre se alegraba de que los invitados a la cena pudieran haber visto el inicio prometedor de la nueva sociedad de Alcohólicos Anónimos; que rara vez —continuó Nelson— su padre había mostrado tanto interés en algo; pero que era obvio que, puesto que AA era una obra de auténtica buena voluntad, en la que una persona transmitía la buena nueva a la siguiente, se requería poco o nada de dinero. Al escucharlo salir con eso, se derrumbaron nuestros ánimos. Una vez que hubo terminado el señor Rockefeller, los capitalistas —y los mil millones de dólares que representaban— se levantaron y se marcharon, sin dejar ni un solo centavo.

Al día siguiente, John D. Rockefeller, Jr. les escribió una carta a todos los que habían asistido a la cena —e incluso a quienes no habían ido—. En ella, reiteraba su plena confianza y gran interés, y luego, hasta el final de su carta, mencionaba como de paso que iba a donarle mil dólares a Alcohólicos Anónimos.

Tardamos bastante tiempo en darnos cuenta de lo que el señor Rockefeller había hecho en realidad por nosotros. A riesgo de hacer el ridículo, se había puesto de pie ante todo el mundo para darle voz a nuestra minúscula sociedad de esforzados alcohólicos. Había puesto las manos en el fuego por estos desconocidos. Sabiamente austero con su dinero, había dado liberalmente de sí mismo. En ese momento, John D. Rockefeller hijo nos salvó de los peligros de la administración de propiedades y del interés lucrativo. No podría haber hecho mejor.

AA LLEGA A LOS DOS MIL MIEMBROS

Esto [la noticia de la cena] tuvo como consecuencia que el número de miembros de AA aumentara aceleradamente durante 1940 hasta alcanzar unos dos mil a finales de ese año. El doctor Bob y yo empezamos a recibir treinta dólares a la semana, cada uno, provenientes de las contribuciones de la cena; fue un gran alivio para nosotros. Lois y yo nos instalamos en una pequeña habitación en el local del primer club de AA, en la calle 24 Oeste de Manhattan.

Lo mejor de todo fue que el aumento de las ventas del libro nos hizo posible establecer una oficina central nacional. Nos mudamos de Newark, NJ, —donde se escribió el libro de AA— a la calle Vesey, justo al norte del distrito de Wall Street en Nueva York. Alquilamos una modesta oficina con dos habitaciones, justo enfrente de la oficina de correos anexa de la calle Church, en el centro de la ciudad. Fue entonces cuando el famoso apartado postal número 685 estuvo listo y a la espera de recibir las miles de desesperadas solicitudes de información que pronto iban a llegar. En ese momento, Ruth —aunque no era alcohólica— se convirtió en la primera secretaria nacional de AA, y yo me convertí en una especie de factótum de la oficina central.

Durante todo 1940 dependimos completamente de las ventas del libro para mantener precariamente la oficina. Cada centavo de esos ingresos se dedicó a pagar el trabajo de AA que se hacía allí. Todas las solicitudes de ayuda recibían en respuesta una carta afectuosa y personal. Cuando los alcohólicos o sus familiares se mostraban interesados, seguíamos escribiéndoles. Con la ayuda de esta correspondencia y del libro *Alcohólicos Anónimos*, empezaron a formarse nuevos grupos de AA.

INICIO DE LOS SERVICIOS A LOS GRUPOS

Lo más importante es que teníamos listados de candidatos en muchas ciudades y localidades de los Estados Unidos y Canadá. Les entregábamos estos listados a personas de negocios que viajaran, miembros de grupos de AA ya establecidos. Mantuvimos correspondencia de manera constante con estos mensajeros, y ellos establecieron aún más grupos. Para conveniencia de estos viajeros, publicamos un directorio de grupos.

Entonces surgió un servicio imprevisto. Debido a que los grupos recién nacidos tenían poco contacto con sus padrinos viajeros, empezaron a recurrir a la oficina de Nueva York para pedir ayuda con sus innumerables problemas. Les transmitimos por correo la experiencia de los centros más antiguos. Poco después —como veremos—, esto llegó a ser un servicio de gran relevancia.

Mientras tanto, algunos de los accionistas de la editorial, Works Publishing, empezaron a inquietarse. Se quejaban de que todas las ganancias del libro se utilizaban para las labores de AA en la oficina. ¿Cuándo iban a recuperar —por lo menos— su dinero? Nos dimos cuenta también de que el libro *Alcohólicos Anónimos* debía convertirse en propiedad de AA en su conjunto. En esa época, un tercio era propiedad de los 49 accionistas; otro tercio, de mi amigo Hank P.; y el resto, mía.

Lo primero que hicimos fue constituir legalmente la editorial, Works Publishing, y que fuera auditada. Hank P. y yo donamos nuestras acciones a The Alcoholic Foundation (la Fundación Alcohólica) —como se llamaba entonces nuestra junta de custodios—. Estas eran las acciones que él y yo nos habíamos adjudicado por los servicios prestados; pero los otros 49 accionistas habían invertido dinero contante y sonante. Tendríamos que pagarles en efectivo. ¿De dónde íbamos a sacarlo?

La ayuda que necesitábamos apareció en la figura de A. LeRoy Chipman. Él también era amigo y colaborador de John D. Rockefeller hijo, y, recientemente, se había integrado como custodio de la Fundación. Logró convencer al señor Rockefeller, a dos de sus hijos, y a algunos de los invitados a la cena, para que hicieran un préstamo de ocho mil dólares a la Fundación. Con eso pagamos de inmediato un adeudo de \$ 2,500 con Charles B. Towns²; saldamos otras deudas, y pudimos readquirir las acciones restantes. Dos años después, gracias a las buenas ventas del libro *Alcohólicos Anónimos*, nos fue posible liquidar en su totalidad el préstamo de Rockefeller.

² Propietario del hospital Towns; su préstamo contribuyó a hacer posible el proyecto del libro.

JACK ALEXANDER ECHA UN VISTAZO A AA

La primavera de 1941 trajo consigo un golpe de suerte. La revista *Saturday Evening Post* decidió elaborar un reportaje sobre Alcohólicos Anónimos, y encargó su realización a uno de sus columnistas más destacados: Jack Alexander. Como acababa de realizar un artículo sobre el crimen organizado en Nueva Jersey, Jack se acercó a nosotros un tanto burlón; pero pronto se «convirtió» a AA —a pesar de que no era alcohólico—. Trabajando desde muy temprano y hasta muy tarde, pasó un mes entero con nosotros. El doctor Bob y yo, y varios veteranos de los grupos pioneros de Akron, Nueva York, Cleveland, Filadelfia y Chicago pasamos incontables horas con él. En cuanto AA le llegó hasta la médula, se puso a escribir el reportaje que conmovió a los borrachos y a sus familiares en todo el país. Fue la historia principal de la edición del 1.º de marzo de 1941 de la revista *Saturday Evening Post*.

Y vino el diluvio. Desesperadas súplicas de ayuda de los alcohólicos y sus familiares —¡seis mil!— llegaron de golpe a la oficina de Nueva York. Al principio, tomábamos cartas al azar de entre el montón, alternando entre risas y lágrimas. ¿Cómo íbamos a poder contestar a estas cartas desgarradoras? Era evidente que Ruth y yo no podríamos hacerlo solos. No sería suficiente enviarles a todos una carta circular. Cada una debía recibir una respuesta personal y comprensiva. Tal vez los propios grupos de AA podrían ayudarnos. Aunque nunca antes les habíamos pedido nada, si esto era responsabilidad de alguien, sin duda era de ellos. Había que hacer una labor colosal de Paso Doce, y había que hacerla ya.

Así que les contamos a los grupos la historia, y respondieron. En esa época, la referencia para la contribución voluntaria se fijó en un dólar al año por miembro. Los custodios de la Fundación acordaron administrar este dinero, depositándolo en una cuenta bancaria especial asignada exclusivamente para sufragar el trabajo de la oficina de AA.

Comenzamos 1941 con dos mil miembros, pero al concluir el año ya eran ocho mil. Tal fue el tremendo impacto del reportaje de *Saturday Evening Post*. Pero ello fue solo el principio de las incontables súplicas de ayuda de individuos y grupos en desarrollo de todas partes del mundo que han seguido llegando a la Oficina de Servicios Generales hasta el día de hoy.

Esta expansión fenomenal nos presentó otro problema; uno muy importante. Al estar ahora bajo los reflectores a nivel nacional, tuvimos que empezar a tratar con el público a gran escala. La mala voluntad de la opinión pública podría atrofiar nuestro crecimiento; incluso, estancarlo. Pero la confianza entusiasta del público podría engrosar la cantidad de miembros hasta una cifra que antes solo habríamos imaginado. El reportaje en la revista lo había demostrado.

Encontrar las soluciones apropiadas para todos nuestros dilemas de relaciones públicas ha sido un largo proceso. A base de prueba y error —a veces, más por medio de dolorosos errores—, fueron surgiendo con el tiempo las posturas y costumbres que nos funcionarían mejor. Las importantes quedaron plasmadas en nuestras Doce Tradiciones. Cien por ciento de anonimato ante el público; nunca usar el nombre de AA al servicio de otras causas —por nobles que sean—, ni respaldarlas ni hacer aliados; ceñirnos al único objetivo de Alcohólicos Anónimos; evitar todo fin lucrativo (no «profesionalizar» a AA); basar las relaciones públicas en el principio de atracción, no en la promoción... son algunas de las lecciones que tuvimos que aprender por las malas.

SERVICIO PARA LA TOTALIDAD DE AA

Hasta aquí, en este relato sobre nuestra sociedad hemos abarcado la Fundación, el libro de AA, el desarrollo de folletos publicitarios, la respuesta a las muchas solicitudes de ayuda, el asesoramiento brindado a los grupos sobre sus problemas, el comienzo de nuestra increíble relación con el público, y hemos visto cómo todo ello se volvió parte del servicio cada vez más amplio para el mundo entero de AA. Por fin, nuestra sociedad comenzó a funcionar de forma conjunta.

Pero el período de 1941 a 1945 nos trajo otros acontecimientos significativos. Nos mudamos de la calle Vesey a una oficina en la avenida Lexington, en la ciudad de Nueva York, justo enfrente de la estación Grand Central. En cuanto nos instalamos allí, nos vimos asediados por visitantes que, por primera vez, empezaban a considerar a Alcohólicos Anónimos como una esperanza para toda la tierra.

Puesto que AA estaba creciendo a un paso tan acelerado, la OSG también tenía que crecer. Contratamos a más alcohólicos como miembros del personal. Conforme se iban repartiendo el trabajo, empezaron a crearse los departamentos. La oficina actual cuenta con bastantes departamentos: Servicios a los Grupos, Relaciones Públicas e Internacionales, Conferencia, Gerencia, Expedición y Envíos, Contabilidad, Estenografía, y Servicios Especiales para Solitarios, Prisiones y Hospitales³.

Fue principalmente de nuestra correspondencia y de nuestras cada vez más amplias actividades de relaciones públicas de donde surgieron las ideas básicas para nuestras Tradiciones. A finales de 1945, un buen amigo de AA sugirió que se podría compendiar toda esa experiencia acumulada en un conjunto de principios generales; principios enunciados de forma sencilla que pudieran brindar soluciones probadas para todos los problemas de AA relacionados con convivir y colaborar todos, y con la relación de nuestra sociedad con el mundo que la rodea.

Si ya habíamos adquirido un grado suficiente de certeza respecto de nuestra posición en cuestiones como quién podía ser miembro, la autonomía de los grupos, la unicidad de nuestro propósito, el no respaldar entidades o causas ajenas, el nunca tener carácter lucrativo, la controversia pública, y el anonimato en sus diversos aspectos, sería posible entonces redactar ese compendio de principios. Por supuesto, un compendio de tradiciones de esa índole nunca podría convertirse en un reglamento o una ley; pero podría servir de guía segura para nuestros custodios, los trabajadores de la oficina central y, sobre todo, para los grupos de AA con graves dolores de crecimiento.

Por hallarnos en medio de los acontecimientos, quienes trabajábamos en la oficina central tendríamos que realizar esa labor. Asistido por mis ayudantes, me dispuse a trabajar. Las tradiciones de Alcohólicos Anónimos resultantes se publicaron por primera vez en su llamada «forma larga» en la revista *Grapevine* de mayo de 1946. Luego escribí otros ensayos para explicar las tradiciones en detalle; estos se publicaron en números posteriores del *Grapevine*.

LAS TRADICIONES REQUIRIERON PERSUASIÓN

La reacción inicial suscitada por las Doce Tradiciones fue interesante y divertida; variada, por decir lo menos. Solamente los grupos con graves problemas las tomaron en serio. En algunos sectores, la reacción fue violenta —especialmente entre los grupos que tenían largas listas de reglas y reglamentos «protectores»—. Había mucha indiferencia. Algunos de nuestros miembros «intelectuales» se ponían a vociferar que las tradiciones no reflejaban más que el conjunto de mis propios temores y esperanzas respecto a Alcohólicos Anónimos.

Por lo tanto, empecé a viajar y hablar mucho acerca de las nuevas tradiciones. Al principio, la gente escuchaba cortésmente atenta —aunque he de confesar que algunos se durmieron durante mis primeras arengas—. Pero después de un tiempo, recibí cartas con opiniones como esta: «Bill, nos gustaría mucho que vinieras a hablar. Cuéntanos dónde solías esconder tus botellas, y todo aquello de esa tremenda experiencia espiritual que tuviste. Pero, por amor de Dios, por favor, ¡ya no nos hables más de esas malditas tradiciones!».

Con el tiempo, todo eso cambió. Solo cinco años más tarde, varios miles de miembros de AA, reunidos en Cleveland para la Convención de 1950, declararon que las Doce Tradiciones de AA constituían la base sobre la cual nuestra Comunidad podría funcionar mejor y mantenerse en unidad para siempre.

LA MEDICINA SE INTERESA

Para entonces, AA había ganado una mayor aceptación en el terreno de la medicina. Dos de las más importantes asociaciones médicas de Estados Unidos hicieron algo sin precedente. En 1944, la Sociedad Médica del Estado de Nueva York me invitó a presentar una ponencia en su reunión anual. Después de la ponencia, tres de los muchos médicos allí presentes se pusieron de pie para manifestar su más decidido respaldo a AA. Estos fueron el doctor Harry Tiebout, primer amigo de AA del campo de la psicología; el doctor Kirby Collier, también psicólogo, amigo e impulsor de AA; y el doctor Foster Kennedy, neurólogo

³ Desde 1950 se han incorporado otros servicios.

de renombre mundial. La propia Sociedad Médica fue entonces aún más lejos: nos dio autorización para publicar mi ponencia, junto con las recomendaciones de estos tres doctores, en un folleto. En 1949, la Asociación Psiquiátrica de los Estados Unidos hizo exactamente lo mismo. Presenté una ponencia durante su reunión anual en Montreal. La ponencia fue publicada en la *American Journal of Psychiatry* (Revista de Psiquiatría de los Estados Unidos), y nos concedieron su autorización para reproducirla⁴.

Durante la década de los cuarenta, dos hospitales se esforzaron por satisfacer todas estas necesidades urgentes e ilustraron a la perfección cómo AA y la medicina podían cooperar. En el hospital Santo Tomas de Akron, el doctor Bob, la maravillosa hermana Ignacia, y el cuerpo médico se encargaron de un pabellón para alcohólicos, en el que, para cuando el doctor Bob falleció, en 1950, ya se había atendido a unos cinco mil alcohólicos. En Nueva York, en el hospital Knickerbocker había un pabellón a cargo de nuestro primer amigo de la medicina, el doctor William Silkworth, quien contaba con la ayuda de una enfermera pelirroja —y compañera AA—, conocida como Teddy. En estos dos hospitales, y por medio de estos pioneros, se formularon las técnicas más eficaces para combinar la medicina con AA.

Ya que la hospitalización apropiada era —y sigue siendo— uno de los mayores problemas de AA, la Oficina de Servicios Generales ha compartido esta experiencia de los primeros tiempos en los hospitales — junto con otros muchos avances y ramificaciones— con los grupos de todo el mundo —lo cual constituye otro servicio vital—.

UNA OLEADA DE RUPTURAS DE ANONIMATO

Por esa época se nos presentó otra grave amenaza para nuestro bienestar a largo plazo. Varios miembros —la mayoría, bien intencionados— empezaron a romper su anonimato por todas partes. A veces deseaban usar el nombre de AA para promocionar y respaldar otras causas. En otros casos, simplemente deseaban ver sus nombres y fotos en los periódicos. Creían que ser fotografiados con el gobernador sería una gran ayuda para AA. (Antes, también yo cometí este error). Pero, por fin, vimos el riesgo terrible que correría AA si todos los ambiciosos de poder entre nosotros anduvieran sueltos a nivel público. Ya había veintenas de ellos haciéndolo.

Por lo tanto, nuestra Oficina de Servicios Generales tomó cartas en el asunto. Les escribimos amonestaciones —bastante amables, naturalmente— a cada rompedor. Incluso enviamos cartas a casi todos los medios de prensa y radio para explicarles por qué los AA no deben romper su anonimato ante los medios de comunicación, y que AA tampoco solicita dinero —agregamos—; nosotros pagamos nuestras propias cuentas. Pasados unos pocos años, el número de miembros que rompían su anonimato se redujo a un puñado; así, otro valioso servicio de la OSG había entrado en acción.

LOS SERVICIOS DE LA OSG SE AMPLÍAN

Para poder mantener todos estos servicios —cuerdas de salvamento cada vez más largas—, la oficina necesitaba seguir ampliándose. La OSG se trasladó a la calle 44. [Los domicilios posteriores fueron calle 45 Este n.º 305; Park Avenue Sur n.º 468; y, desde 1992, Riverside Drive n.º 475]. Los miembros del personal son todos AA; los empleados no alcohólicos se encargan de la contabilidad, la taquigrafía, el archivo, los registros y los envíos; los gerentes de estos departamentos también son personas no alcohólicas].

Puede ser que a algunos les parezca que los diversos servicios que ahora brindamos son solo para las grandes empresas. Pero, si tomamos en cuenta la magnitud y el alcance que tiene AA en el presente, no es cierto en absoluto. Por ejemplo, en 1945, contábamos con un trabajador asalariado por cada 98 grupos; en 1955, un trabajador asalariado por cada 230 grupos. [En 2002, y con más servicios disponibles, un trabajador asalariado de la OSG brinda servicio a 667 grupos en promedio]. Por lo tanto, parece seguro que nunca tendremos que cargar con una organización de servicio burocrática y costosa.

⁴ El folleto *Tres charlas a sociedades médicas*, por Bill W. (ya no se publica).

No podría considerarse completa ninguna descripción de nuestros servicios mundiales sin reconocer todo cuanto han aportado nuestros custodios no alcohólicos. Durante años han contribuido con una cantidad increíble de tiempo y energía; la suya ha sido una auténtica obra de amor. Algunos de ellos —como Jack Alexander, Fulton Oursler, Leonard Harrison y Bernard Smith— han aportado mucho en sus respectivos campos: literatura, servicio social, finanzas y jurisprudencia. Los custodios no alcohólicos de años recientes han seguido su ejemplo.

Como mencioné anteriormente, durante los años cuarenta, el futuro de nuestra oficina central estuvo constantemente amenazado: el doctor Bob y yo, y nuestra junta de custodios teníamos la responsabilidad total de la dirección de los servicios de AA.

En los años anteriores a 1950 y 1951, empezamos a debatir acerca de la conveniencia de tener algún tipo de junta asesora integrada por miembros de AA. O tal vez necesitábamos una conferencia compuesta de una mayor cantidad de miembros escogidos por los propios miembros de AA; personas que inspeccionarían la oficina central anualmente; un organismo ante el cual los custodios serían responsables, una conciencia orientadora para todo nuestro trabajo mundial.

Pero persistían las objeciones a esta propuesta, y, durante varios años, no se hizo nada. Dicho proyecto —se decía— sería muy costoso. Aún peor, AA podría verse precipitada en actividades políticas perturbadoras a la hora de elegir a los delegados de la conferencia. Entonces, el doctor Bob cayó enfermo; enfermo de muerte. Finalmente, en 1950, espoleados por la despiadada consecuencia lógica de la situación, los custodios nos autorizaron al doctor Bob y a mí para formular el plan que se describe en este libro. Era el plan para formar la Conferencia de Servicios Generales de AA; el plan por medio del cual nuestra sociedad asumiría la responsabilidad total y permanente de dirigir sus asuntos más vitales.

EL NACIMIENTO DE LA CONFERENCIA

Una cosa era *decir* que debíamos tener una conferencia, y otra, muy distinta, era *formular* un plan que la hiciera realidad. La cuestión de los gastos fue fácilmente descartada; pero, ¿cómo íbamos a eliminar la politiquería y sus acostumbradas intrigas por el prestigio y la vanagloria? ¿Cuántos delegados se requerirían? ¿Y de dónde provendrían? Una vez que llegaran a Nueva York, ¿de qué manera estarían relacionados con la junta de custodios? ¿Cuáles serían sus poderes y deberes reales?

Teniendo en mente estas importantes consideraciones —y con algunos recelos—, me puse a redactar un borrador del plan, con la gran ayuda de Helen B., quien era AA y miembro del personal.

Aunque más tarde podría ampliarse la conferencia para incluir a todos los países, opinamos que los primeros delegados provinieran únicamente de los Estados Unidos y Canadá. A cada estado y provincia podría permitírsele un delegado. Los estados con una gran población de AA podrían tener delegados adicionales. Para asegurar la continuidad de la conferencia, los delegados podrían estar divididos en paneles. Un panel impar (panel número uno), elegido para servir dos años, sería invitado a venir en 1951, el primer año. Un panel par (panel número dos), también elegido para servir dos años, se incorporaría en 1952. De allí en adelante, cada año se elegiría un panel y se retiraría otro. Así se realizaría la rotación de la Conferencia, a la vez que se mantendría cierta continuidad.

Pero, ¿cómo podríamos reducir la inevitable presión de las elecciones? Para lograr esto, se dispuso que el delegado debía alcanzar dos tercios de los votos para ser elegido. Si el delegado obtenía una mayoría tan amplia, nadie podría quejarse demasiado. Pero si él o ella no la obtuviera, si la elección fuera muy reñida, ¿qué podría hacerse entonces? Bueno, tal vez podrían ponerse en un sombrero los nombres de los dos candidatos con más votos, o de los tres servidores de confianza del comité, o incluso los nombres de todos los del comité. Se sacaría un nombre. El ganador de esta sencilla lotería sería el delegado.

Pero cuando estos delegados se reunieran en la conferencia, ¿qué es lo que harían? Pensamos que querrían tener verdadera autoridad. Por lo tanto, en la carta constitutiva elaborada para la propia conferencia se dispuso que los delegados, mediante una mayoría de dos tercios, podrían dar instrucciones categóricas a los custodios; incluso una simple mayoría por votación constituiría una sugerencia muy fuerte.

SE ANIMA A LOS DELEGADOS A HACER PREGUNTAS

La primera conferencia fue programada para abril de 1951. Llegaron los delegados. Inspeccionaron nuestra oficina, desde el sótano hasta el desván; conocieron a todos los miembros del personal; estrecharon la mano a los custodios. Esa tarde efectuamos una sesión de orientación, denominada «¿En qué estás pensando?». Respondimos veintenas de preguntas de todo tipo. Los delegados empezaron a sentirse cómodos y en confianza. Inspeccionaron nuestras finanzas con microscopio. Después de escuchar los informes de la junta de custodios y de todos los servicios, tuvimos un intenso pero cordial debate sobre diversas cuestiones de política. Los custodios sometieron algunos de sus propios problemas agudos a la consideración de la conferencia.

Así pasó una sesión tras otra, mañana, tarde y noche. Los delegados abordaron varios dilemas sobre los que teníamos duda en la OSG, dándonos a veces consejos opuestos a nuestras propias conclusiones. En casi todos los casos, vimos que ellos tenían la razón. Allí mismo demostraron, más claramente que nunca, lo acertada que era la Segunda Tradición de AA. La conciencia de grupo podría actuar con seguridad como la única autoridad y la guía segura de Alcohólicos Anónimos.

Nadie de los allí presentes podrá olvidar nunca la sesión final de la primera conferencia. Supimos que lo imposible había sucedido; que AA nunca se partiría por la mitad; que Alcohólicos Anónimos estaba por fin a salvo de cualquier tormenta que pudiera traernos el futuro. Y los delegados, al regresar a sus hogares, se llevaron consigo la misma convicción.

Al darse cuenta de nuestra necesidad de fondos y de una mayor circulación de literatura, algunos recalcaron demasiado esta necesidad; otros se sentían un poco desanimados, preguntándose por qué los compañeros en sus áreas no manifestaban el mismo entusiasmo que ellos tenían. Se olvidaban de que ellos mismos habían sido testigos de la conferencia, y sus hermanos alcohólicos no. Pero, tanto aquí como en casa, los delegados causaron una impresión mucho mayor de la que pensaban.

En medio de estos emocionantes acontecimientos, la conferencia estuvo de acuerdo en que debía cambiarse el nombre de «Alcoholic Foundation» por el de «The General Service Board of Alcoholics Anonymous, Inc.» (la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos, Inc.), y así se hizo. La palabra *fundación* connotaba obras de caridad, paternalismo y, tal vez, mucho dinero. AA no tendría nada de eso; a partir de ello, podríamos asumir la plena responsabilidad y pagar nuestras propias cuentas.

Mientras veía todo este desarrollo, llegué a estar totalmente seguro de que Alcohólicos Anónimos estaba por fin a salvo... hasta de mí.

▼ APÉNDICE B: LAS DOCE TRADICIONES

Forma corta

1. Nuestro bienestar común debe tener la preferencia; la recuperación personal depende de la unidad de AA.
2. Para el propósito de nuestro grupo solo existe una autoridad fundamental: un Dios amoroso tal como se exprese en la conciencia de nuestro grupo. Nuestros líderes no son sino servidores de confianza; no gobiernan.
3. El único requisito para ser miembro de AA es querer dejar de beber.
4. Cada grupo debe ser autónomo, excepto en asuntos que afecten a otros grupos o a Alcohólicos Anónimos considerado como un todo.
5. Cada grupo tiene un solo objetivo primordial: llevar el mensaje al alcohólico que aún está sufriendo.
6. Un grupo de AA nunca debe respaldar, financiar o prestar el nombre de AA a ninguna entidad allegada o empresa ajena, para evitar que los problemas de dinero, propiedad y prestigio nos desvíen de nuestro objetivo primordial.
7. Cada grupo de AA debe mantenerse completamente a sí mismo, negándose a recibir contribuciones de afuera.
8. Alcohólicos Anónimos nunca tendrá carácter profesional, pero nuestros centros de servicio pueden emplear trabajadores especiales.
9. AA como tal nunca debe ser organizada; pero podemos crear juntas o comités de servicio que sean directamente responsables ante aquellos a quienes sirven.
10. Alcohólicos Anónimos no tiene opinión acerca de asuntos ajenos a sus actividades; por consiguiente su nombre nunca debe mezclarse en polémicas públicas.
11. Nuestra política de relaciones públicas se basa más bien en la atracción que en la promoción; necesitamos mantener siempre el anonimato personal ante la prensa, la radio y el cine.
12. El anonimato es la base espiritual de todas nuestras tradiciones, recordándonos siempre anteponer los principios a las personalidades.

© 1952, 1953, 1981, AA Grapevine, Inc. y Alcoholics Anonymous Publishing (ahora conocidos como Alcoholics Anonymous World Services, Inc.).
Todos los derechos reservados.

Forma larga

Nuestra experiencia en AA nos ha enseñado que:

1. Cada miembro de AA no es sino una pequeña parte de una gran totalidad. Es necesario que AA siga viviendo o, de lo contrario, la mayoría de nosotros seguramente morirá. Por eso, nuestro bienestar común tiene prioridad. No obstante, el bienestar individual lo sigue muy de cerca.
2. Para el propósito de nuestro grupo solo existe una autoridad fundamental: un Dios amoroso tal como se exprese en la conciencia de nuestro grupo.
3. Nuestra Comunidad debe incluir a todos los que sufren del alcoholismo. Por eso, no podemos rechazar a nadie que quiera recuperarse. Ni debe el ser miembro de AA depender del dinero o de la conformidad. Cuandoquiera que dos o tres alcohólicos se reúnan en interés de la sobriedad, podrán llamarse un grupo de AA, con tal de que, como grupo, no tengan otra afiliación.
4. Con respecto a sus propios asuntos, todo grupo de AA debe ser responsable únicamente ante la autoridad de su propia conciencia. Sin embargo, cuando sus planes atañen al bienestar de los grupos vecinos, se debe consultar con los mismos. Ningún grupo, comité regional o individuo debe tomar ninguna acción que pueda afectar de manera significativa a la Comunidad en su totalidad, sin haberlo discutido con los custodios de la Junta de Servicios Generales. En cuanto a estos asuntos, nuestro bienestar común es de máxima importancia.
5. Cada grupo de Alcohólicos Anónimos debe ser una entidad espiritual con un solo objetivo primordial: el de llevar el mensaje al alcohólico que aún sufre.

6. Los problemas de dinero, propiedad y autoridad nos pueden fácilmente desviar de nuestro principal objetivo espiritual. Por lo tanto, somos de la opinión de que cualquier propiedad considerable de bienes de uso legítimo para AA debe constituirse y dirigirse por separado, para así diferenciar lo material de lo espiritual. Un grupo de AA, como tal, nunca debe montar un negocio. Las entidades de ayuda suplementaria, tales como los clubs y hospitales, que suponen mucha propiedad o administración, deben constituirse en sociedad separadamente, de manera que, si es necesario, los grupos las puedan desechar con completa libertad. Por consiguiente, tales establecimientos no deben utilizar el nombre de AA. La responsabilidad de dirigir estas entidades debe recaer únicamente sobre quienes las sostienen económicamente. En cuanto a los clubs, normalmente se prefieren directores que sean miembros de AA. Pero los hospitales, así como los centros de recuperación, deben operar totalmente al margen de AA y bajo supervisión médica. Aunque un grupo de AA puede cooperar con cualquiera, tal cooperación nunca debe llegar a convertirse en afiliación o respaldo, ya sea real o implícito. Un grupo de AA no puede vincularse con nadie.

7. Los grupos de AA deben mantenerse completamente con las contribuciones voluntarias de sus miembros. Nos parece conveniente que cada grupo alcance este ideal lo antes posible; creemos que cualquier solicitud pública de fondos que emplee el nombre de AA es muy peligrosa ya sea hecha por los grupos, los clubs, los hospitales u otras entidades ajenas; que el aceptar grandes donaciones de cualquier fuente, o contribuciones que supongan cualquier obligación, no es prudente. Además, nos causan mucha preocupación aquellas tesorerías de AA que siguen acumulando dinero, además de una reserva prudente, sin tener para ello un determinado propósito de AA. A menudo, la experiencia nos ha advertido que nada hay que tenga más poder para destruir nuestra herencia espiritual que las disputas vanas sobre la propiedad, el dinero, y la autoridad.

8. Alcohólicos Anónimos debe siempre mantenerse no profesional. Definimos el profesionalismo como la ocupación de aconsejar a los alcohólicos a cambio de una remuneración económica. No obstante, podemos emplear a los alcohólicos para realizar aquellos trabajos para cuyo desempeño tendríamos, de otra manera, que contratar a gente no alcohólica. Estos servicios especiales pueden ser bien recompensados. Pero nunca se debe pagar por nuestro acostumbrado trabajo de Paso Doce.

9. Cada grupo de AA debe tener el mínimo posible de organización. La dirección rotativa es normalmente lo mejor. El grupo pequeño puede elegir a su secretario; el grupo grande, a su comité rotativo; y los grupos de una extensa área metropolitana, a su comité central, que a menudo emplea un secretario asalariado de plena dedicación. Los custodios de la Junta de Servicios Generales constituyen efectivamente nuestro comité de servicios generales. Son los guardianes de nuestra tradición de AA y los depositarios de las contribuciones voluntarias de AA, por medio de las cuales mantienen nuestra Oficina de Servicios Generales de AA en Nueva York. Están autorizados por los grupos a hacerse cargo de nuestras relaciones públicas a nivel global y aseguran la integridad de nuestro principal periódico, el AA Grapevine. Todos estos representantes deben guiarse por el espíritu de servicio, porque los verdaderos líderes en AA son solamente los fieles y experimentados servidores de la Comunidad entera. Sus títulos no les confieren ninguna autoridad real. El respeto universal es la clave de su utilidad.

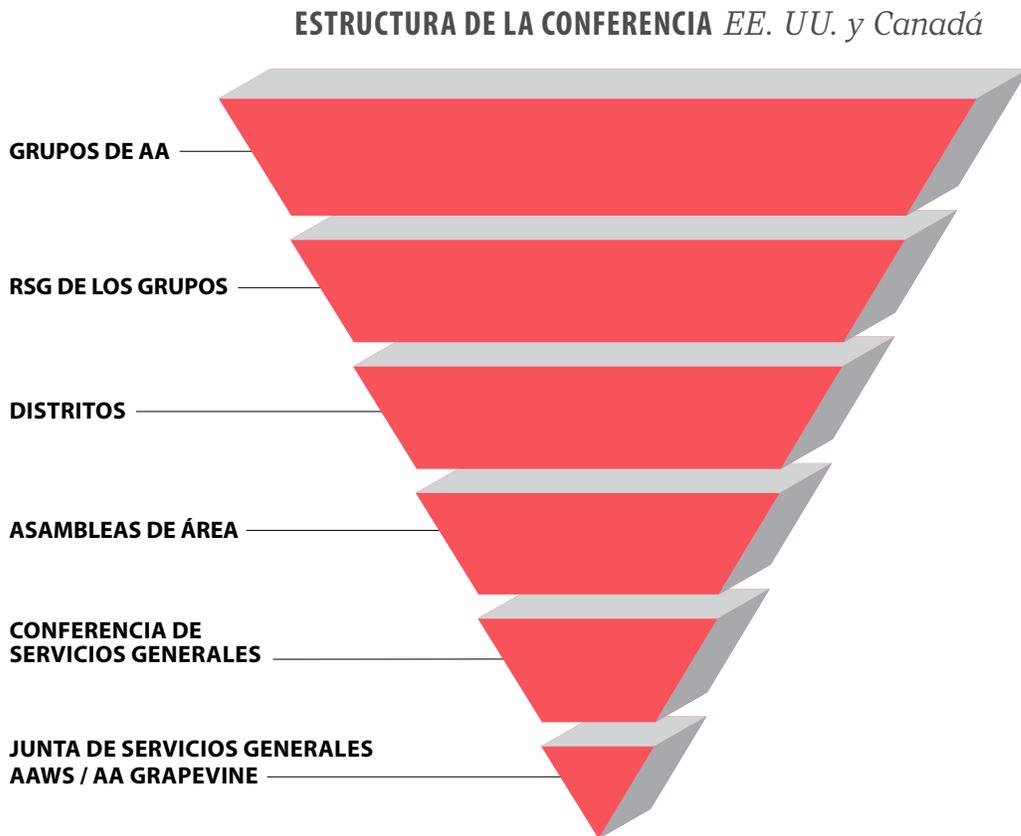
10. Ningún miembro o grupo de AA debe nunca, de una manera que pueda comprometer a AA, manifestar ninguna opinión sobre cuestiones polémicas ajenas —especialmente aquellas que tienen que ver con la política, la reforma alcohólica, o la religión—. Los grupos de Alcohólicos Anónimos no se oponen a nadie. Con respecto a estos asuntos, no pueden expresar opinión alguna.

11. Nuestras relaciones con el público en general deben caracterizarse por el anonimato personal. Opinamos que AA debe evitar la propaganda sensacionalista. No se deben publicar, filmar o difundir nuestros nombres o fotografías, identificándonos como miembros de AA. Nuestras relaciones públicas deben guiarse por el principio de atracción y no por la promoción. No tenemos necesidad de alabarnos a nosotros mismos. Nos parece mejor dejar que nuestros amigos nos recomienden.

12. Finalmente, nosotros, los integrantes de Alcohólicos Anónimos, creemos que el principio del anonimato tiene una inmensa significación espiritual. Nos recuerda que debemos anteponer los principios a las personalidades; que debemos practicar una auténtica humildad. Todo esto a fin de que las bendiciones que conocemos nunca nos estropeen; que vivamos siempre en contemplación agradecida de Dios, quien preside sobre todos nosotros.

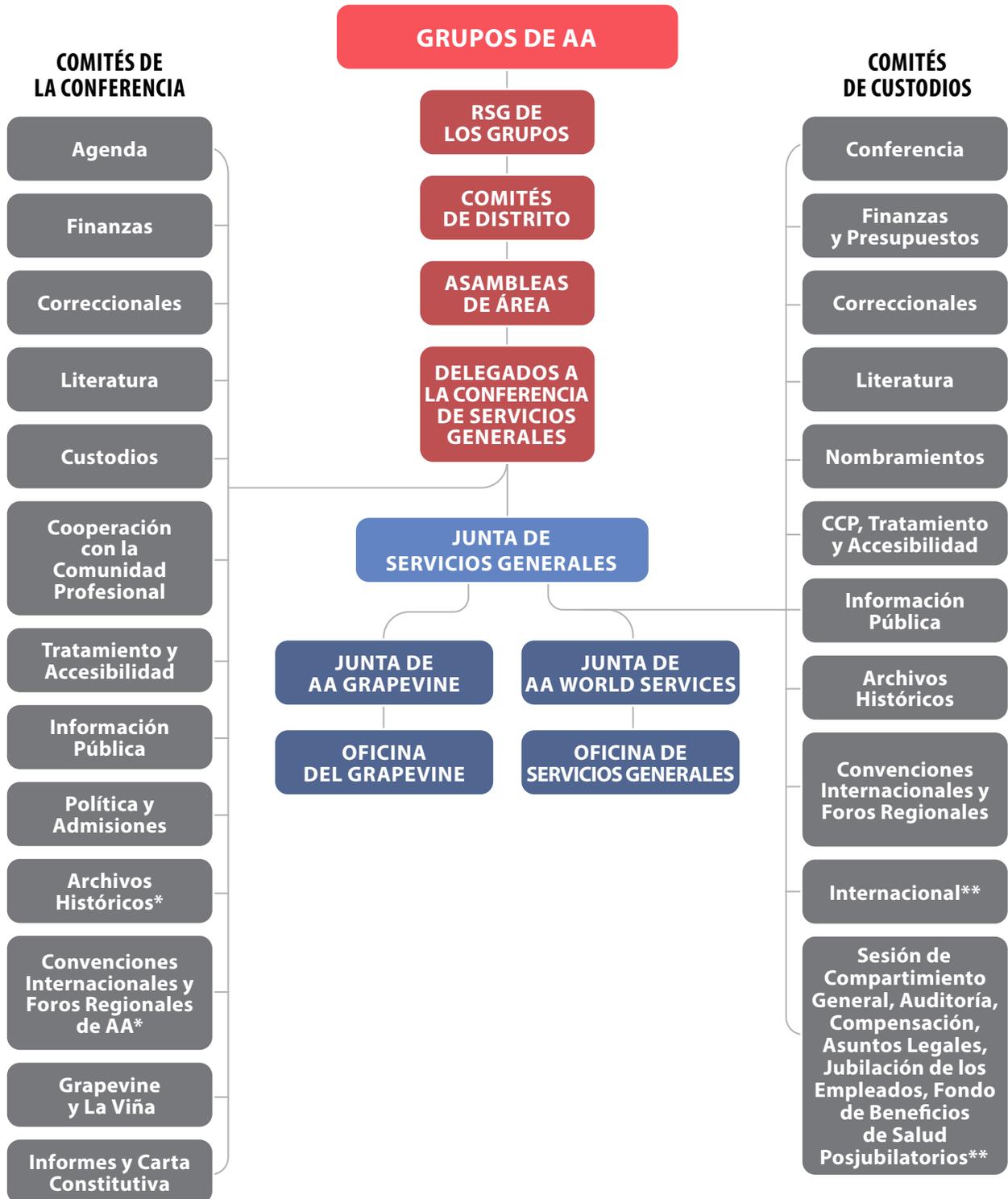
▼ APÉNDICE C:
**ESTRUCTURA DE LA CONFERENCIA DE SERVICIOS
GENERALES DE EE. UU. Y CANADÁ**

EL «TRIÁNGULO INVERTIDO»



ESTRUCTURA CON LOS COMITÉS DE CONFERENCIA Y DE CUSTODIOS

ESTRUCTURA DE LA CONFERENCIA DE SERVICIOS GENERALES *EE. UU. y Canadá*



* Comité secundario

** No cuenta con un comité de conferencia correspondiente.

▼ APÉNDICE D:

EJEMPLOS DE FORMATOS DE LAS REUNIONES DE ÁREA

Los siguientes ejemplos de formatos reflejan la práctica de diversas áreas en cuanto a la realización de dos tipos de reuniones de asamblea: la asamblea electoral, y la asamblea ordinaria, sin elecciones. Estos modelos se incluyen a manera de ejemplos únicamente. Los formatos de las reuniones se basan en la autonomía local y la conciencia de grupo. Para mayor información sobre la manera en que ciertas áreas en particular llevan a cabo sus asuntos, consulte a su MCD o a otro servidor de confianza del área.

Ejemplo de formato – Asamblea electoral

Las asambleas electorales se celebran cada dos años. El delegado o delegada y otros servidores de área son elegidos por períodos de dos años. El orden del día suele ser algo parecido a lo siguiente:

- 1.** La coordinación abre la reunión con un momento de silencio seguido de la oración de la serenidad.
- 2.** El secretario o secretaria, el delegado o delegada, otros servidores y MCD informan sobre sus actividades desde la última reunión.
- 3.** El coordinador o coordinadora anuncia el procedimiento para la elección de los miembros del comité y la aceptación de los miembros ya elegidos por los RSG en sus distritos.
- 4.** Cuando un MCD no ha sido elegido antes de la asamblea, los RSG de cada distrito eligen uno. La coordinación anuncia un receso con este fin, y los RSG se reúnen en grupos por distrito.
- 5.** La coordinadora o coordinador repasa el procedimiento electoral y los lineamientos del área en términos de quién vota en la asamblea y solicita aprobación de los mismos, y el orden de las elecciones —si la coordinación u otros servidores deben ser elegidos antes o después del delegado o delegada—. Al comienzo del desarrollo de la estructura de la conferencia, el puesto de delegado era el último en ser electo; en épocas más recientes, generalmente se elige primero, seguido del delegado suplente y las personas encargadas de la coordinación, secretaría, tesorería, etc.
- 6.** La elección de la delegada o delegado por lo general se hace conforme al procedimiento del tercer legado (ver apéndice G).
- 7.** Antes de comenzar el reparto de papeletas (boletas) para la votación, se leen ante la asamblea, o se escriben en una pizarra, los nombres de las personas en capacidad de ser miembros de comité (se sugiere utilizar nombres completos) y sus distritos. Las personas en capacidad de ocupar estos puestos pueden ser miembros actuales o exmiembros de comités. (En algunas áreas, la coordinación pregunta quiénes, entre las personas que cumplen los requisitos para ser delegado, desean postularse, y dichos nombres también se escriben en la pizarra).
- 8.** El coordinador pregunta si alguna de esas personas no puede prestar servicio y, si es así, el nombre de dicha persona se elimina de la lista. Algunas áreas permiten que se nombren candidaturas en la propia sesión plenaria.
- 9.** Se distribuye papel y lápiz a las personas que votan, para que escriban sus papeletas. (Algunas áreas utilizan papeletas de colores para agilizar el proceso).
- 10.** El secretario o secretaria lee la lista de miembros votantes.
- 11.** Dos miembros no votantes son elegidos para encargarse del conteo de los votos, dos para recolectar las papeletas, y una persona para registrar y calcular los totales de la votación.
- 12.** Se hace la votación escribiendo el nombre en las papeletas, se recogen las mismas y se entregan a las personas que hacen el recuento de los votos, que se van escribiendo en la pizarra a medida que avanza la elección.
- 13.** A continuación se elige al delegado o delegada suplente, utilizando el mismo procedimiento, y luego al resto de servidores del área.

14. La coordinación le indica al secretario o secretaria que envíe un informe sobre la asamblea, junto con los nombres y direcciones del delegado, servidores, miembros del comité y RSG asistentes, a la secretaria de la conferencia en la OSG antes del 1.º de diciembre. Todos los servidores electos por lo general comienzan su período el 1.º de enero.
15. Luego de preguntar si hay algún otro asunto que tratar, el coordinador o coordinadora cierra la reunión.

Ejemplo de formato de las reuniones de área — Asambleas ordinarias sin elecciones

1. Se hace un momento de silencio, seguido de la oración de la serenidad.
2. La coordinación da su informe de las actividades del comité desde la última reunión.
3. Se da el informe del delegado sobre la conferencia, o bien las comunicaciones recientes de la OSG.
4. Se da el informe del secretario.
5. Se da el informe del tesorero (generalmente es un buen momento para recordarles a todos sobre el folleto *El automantenimiento: donde la espiritualidad y el dinero se relacionan*, una guía útil para ayudar a cada grupo a decidir cómo planificar sus contribuciones habituales a los servicios de AA).
6. Se dan los informes de los coordinadores de los comités especiales: instituciones correccionales, instituciones de tratamiento, información pública, cooperación con la comunidad profesional, Grapevine / La Viña, literatura, convención, etc.
7. Se dan los informes del distrito por parte de los MCD, acerca de las reuniones del distrito, problemas, crecimiento, etc.
8. Se dedica un tiempo a los RSG, quienes aportan ideas, opiniones y sugerencias.
9. Sesión de compartimiento.
10. Videos de la OSG.
11. Informe del editor del boletín de área.
12. Breve «sesión informativa» sobre los servicios de la OSG, a cargo del delegado o delegada.
13. Informes de los intergrupos y oficinas centrales.
14. Problemas locales, ideas y sugerencias.
15. Otros asuntos.

▼ APÉNDICE E:

EL PRINCIPIO DE LA ROTACIÓN

El principio de la rotación emana de la Segunda Tradición: «Para el propósito de nuestro grupo solo existe una autoridad fundamental: un Dios amoroso tal como se exprese en la conciencia de nuestro grupo. Nuestros líderes no son sino servidores de confianza; no gobiernan».

Los Conceptos IX y XI hacen referencia al principio de la rotación en los servicios generales.

▶ Tomado del folleto *El grupo de AA*:

Tradicionalmente, la rotación asegura que las tareas del grupo, al igual que casi todas las demás cosas de AA, se compartan entre todos. Muchos grupos tienen suplentes para cada puesto titular, que pueden ocupar los puestos si se presenta la necesidad.

Puede ser difícil dejar un puesto en AA que le gusta. Si ha estado haciendo un buen trabajo, si no le parece que haya otra persona dispuesta o que tenga la capacidad o el tiempo para hacerlo, y si sus amigos son del mismo parecer, puede que sea aún más duro. No obstante, puede representar un progreso real en la madurez, un paso hacia la humildad que es, para mucha gente, la esencia espiritual del anonimato.

Entre otras cosas, el anonimato dentro de la Comunidad significa que renunciamos al prestigio personal en cualquier labor de AA que hagamos para ayudar a los alcohólicos. Y, en el espíritu de la Duodécima Tradición, nos recuerda siempre «anteponer los principios a las personalidades».

A muchos de los servidores al salir de sus puestos les resulta gratificador compartir su experiencia con el compañero que entra en funciones. La rotación contribuye a traernos recompensas espirituales más duraderas que la fama. Al no estar en juego ningún «estatus» en AA, no tenemos que entrar en competencia por los títulos ni las alabanzas; tenemos perfecta libertad para servir según se necesite que lo hagamos.

Recursos adicionales: *Doce Conceptos para el servicio mundial*; *Los Doce Conceptos ilustrados (folleto)*; *Doce Pasos y Doce Tradiciones*.

CUANDO UN RSG, MCD O SERVIDOR DE CONFIANZA SE VUELVE INACTIVO

A veces un servidor o servidora de confianza que ha sido elegida o designada para servir a la Comunidad se da con que sus circunstancias de vida cambian o que la carga de trabajo del servicio se vuelve inmanejable. Si hay un suplente para el puesto, esa persona puede ayudar, pero puede ser necesario tomar decisiones duras para asegurar la continuidad de la voz de la Comunidad en la estructura de servicio. Cada entidad de servicio es autónoma en lo referente a la definición de lo que es un servidor de confianza «inactivo», ya sea que se trate de RSG, MCD u otros puestos de servicio. La experiencia de la Comunidad sugiere que se le puede pedir al servidor de confianza que renuncie si no puede llevar a cabo las responsabilidades del puesto. La entidad de servicio en cuestión puede entonces elegir a otra servidora o servidor de confianza.

▼ APÉNDICE F:

CAMBIOS EN LA DIVISIÓN GEOGRÁFICA:

CAMBIOS EN LOS DISTRITOS / NUEVA ÁREA / NUEVA REGIÓN

CAMBIOS EN LOS DISTRITOS

A medida que AA crece, si no fuera por la posibilidad de agregar miembros de comité que atiendan a los nuevos grupos, la Conferencia de Servicios Generales podría volverse inmanejable. Al aumentar el número de grupos y hacerse demasiado difícil para el MCD comunicarse con todos ellos, hay varias soluciones posibles:

Nuevos distritos: Dividir el distrito en dos o más distritos, cada uno con su propio MCD.

Miembro de comité local (MCL): Un distrito grande puede dividirse en distritos más pequeños (a menudo llamados «subdistritos» o «distritos locales»), donde cada uno de los cuales elige a un miembro de comité local. Dependiendo de la usanza del área, estos MCL pueden o no ser miembros votantes del comité de área y pueden o no tener reuniones habituales con los RSG a quienes prestan servicio.

Coordinador de miembros de comité de distrito (CMCD): Un distrito grande ubicado en una ciudad o un condado puede tener reuniones regulares coordinadas por un CMCD, que presta servicio como enlace entre el distrito y el área. Dentro de un distrito grande hay tantas subdivisiones del distrito como sean necesarias para prestar un servicio adecuado a los grupos. Cada una de estas subdivisiones recibe el nombre de subdistrito, distrito local o zona. Cada una de ellas es atendida por un MCD, que puede celebrar reuniones regulares con los RSG. En algunas áreas, estos MCD son miembros votantes del comité y de la asamblea de área, mientras que en otras, no es así.

Es importante que haya buena comunicación y cooperación entre los grupos, distritos y áreas a la hora de reorganizar los distritos o de emprender otros cambios a la estructura de los mismos. Hay muchas variaciones, pero todas tienen el mismo objetivo: ocuparse de la expansión que ocurre en un distrito.

Cuando, en respuesta a esta expansión, se eligen miembros de comité adicionales, pueden utilizarse, a manera de orientación, las mismas calificaciones y métodos de elección señalados para los MCD.

FORMACIÓN DE UNA NUEVA ÁREA

Si la población de AA ha crecido hasta el punto en que el delegado actual y otros servidores de confianza no se dan abasto para brindar servicio y comunicación adecuada, puede surgir localmente el interés de crear una nueva área. En un caso así, el comité o comités de área respectivos pueden escribirle a la OSG y pedir una solicitud para la formación de un área adicional.

Este formulario de cuatro páginas pide información detallada sobre la estructura actual del área:

- La frecuencia de las asambleas;
- Si hay o no un delegado suplente;
- La frecuencia de las reuniones de distrito;
- El número de MCD activos y si estos servidores colaboran con el delegado y el delegado suplente;
- El número de RSG activos en el área;
- Información geográfica y sobre la población de AA del área, y su patrón de crecimiento en los últimos cinco años, indicado año a año.

El formulario de solicitud está diseñado para identificar problemas relacionados con la geografía y la población de AA, y también si la estructura actual del área está tan desarrollada como podría estarlo para brindar apoyo al delegado.

Cuando una propuesta de este tipo surgió en la conferencia de 1961, un memorándum de nuestro cofundador Bill W. aportó cierto esclarecimiento sobre el asunto. Bill escribió (cita parcial): «Debe recalcar que la conferencia no es una entidad política que demande una fórmula de representación completamente rígida. Lo que siempre necesitaremos es que haya suficientes delegados en la conferencia para proporcionar una muestra representativa confiable de AA más la cantidad adicional necesaria para asegurar que haya una buena comunicación local».

SOLICITUD DE UN CAMBIO DE REGIÓN

De forma similar, un área puede decidir que prefiere pertenecer a otra región. En ese caso:

- Los RSG de dicha área serán informados con antelación por el comité de área de los hechos y datos necesarios —tanto las ventajas como las desventajas— con el fin de que puedan tomar una decisión razonable a la hora de solicitar un cambio de región.
- Una mayoría simple (la mitad más uno) de los RSG deben estar presentes (o bien responder a una encuesta y votación por correo). Dos tercios de la mayoría presente o que envíe una respuesta deben estar de acuerdo antes de que un área pueda solicitar un cambio de región.
- Una vez que el delegado notifique el plan de cambio de región, la Oficina de Servicios Generales le entregará un formulario para que el mismo delegado complete, indicando que se ha cumplido con las condiciones descritas.
- El delegado del área solicitante le escribirá al secretario del comité de Nombramientos de los custodios, en nombre de la asamblea, presentando la solicitud y adjuntando el formulario completado. El delegado enviará también copias de la carta y el formulario a los custodios de las dos regiones involucradas.
- El delegado le pedirá a la OSG que envíe una carta a todos los delegados de las áreas de las dos regiones involucradas, solicitando que obtengan la conciencia de grupo de sus áreas respectivas acerca del cambio de región propuesto, y que indiquen la aprobación o desaprobación en una tarjeta adjunta, con la mayor celeridad posible.

Es necesaria la aprobación de dos tercios de los delegados de cada región involucrada antes de presentar la propuesta a la Conferencia de Servicios Generales para que tome una determinación.

Un cambio de región se hace efectivo al final de la conferencia en la que dicho cambio sea aprobado.

▼ APÉNDICE G

PROCEDIMIENTO DEL TERCER LEGADO

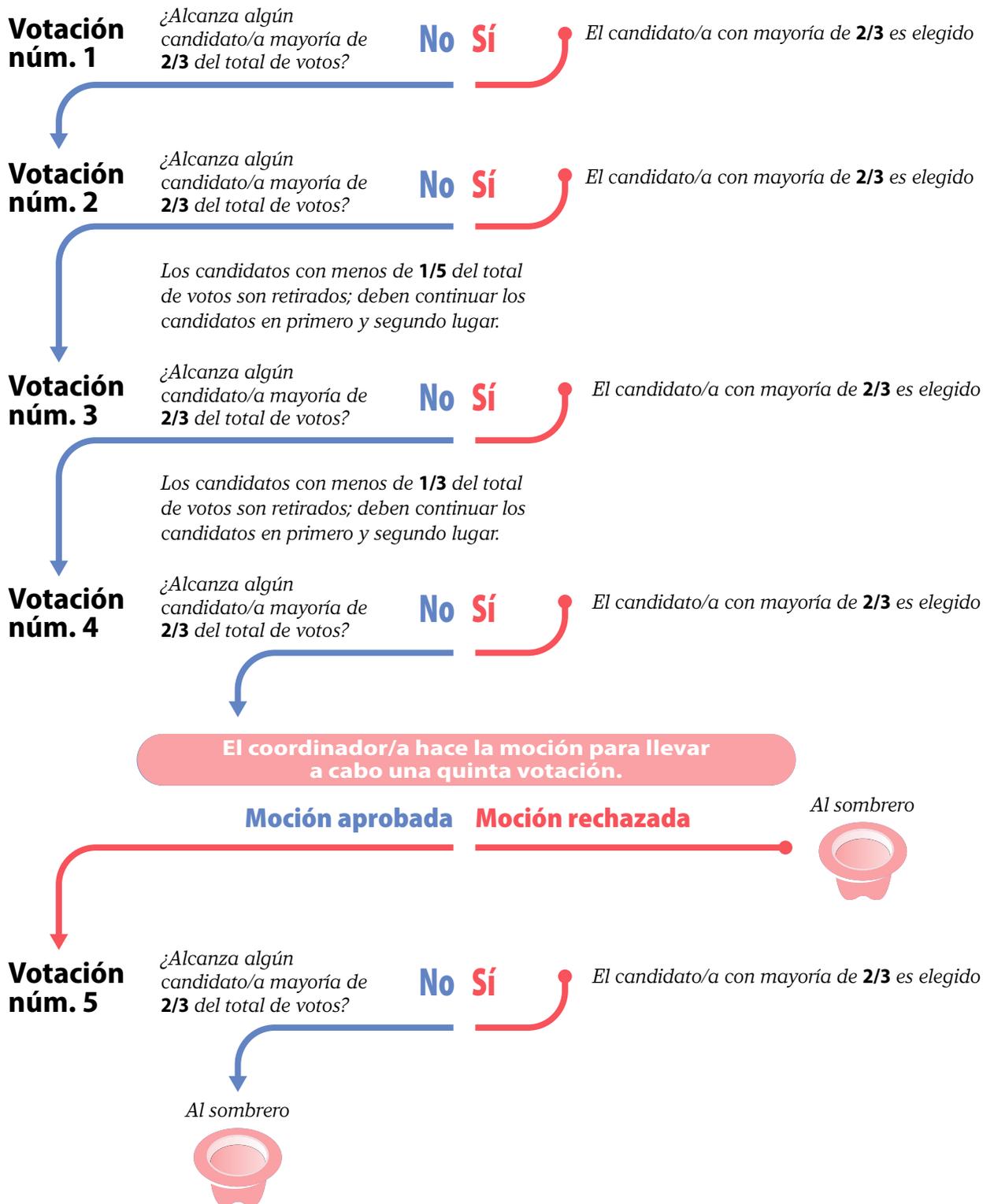
OBJETIVO

El procedimiento del tercer legado de AA es un tipo especial de procedimiento electoral que utilizamos principalmente para la elección de delegados y custodios regionales y generales. Se le considera algo propio de AA y, a primera vista, parece incorporar un elemento significativo de azar en un asunto que solamente debiera depender del fallo de la mayoría. No obstante, ha tenido mucho éxito en la práctica, eliminando la influencia de las facciones o los partidos —que parece prosperar en la mayoría de los escenarios políticos—. Se vuelve difícil la imposición de un candidato en las elecciones, si no imposible, pues los votantes tienen a su disposición una amplia selección de candidatos para escoger. Más importante aún es que alienta a un candidato o una candidata que ha quedado en segundo lugar —y que pudiera tener muy buenas aptitudes, pero inicialmente no tuvo mucho apoyo popular— a continuar en la votación, en lugar de retirarse.

▶ PROCEDIMIENTO

1. Los nombres de los candidatos elegibles se ponen en una pizarra. Todos los miembros votantes (del pleno del área o de la conferencia) emiten su voto por escrito: una única opción por papeleta. El total de votos que recibe cada candidato o candidata se muestra en la pizarra.
 - El primero de ellos que reciba dos tercios del total de votos es elegido.
2. Las eliminaciones comienzan después de la segunda votación. Si un candidato o una candidata cuenta con menos de un quinto del total de votos, su nombre es retirado en forma automática —con la salvedad de que los dos primeros candidatos deben permanecer—. (En el caso de haber un empate en el segundo lugar, el candidato o la candidata que ocupa el primer lugar, y todos los segundos puestos empatados, continúan).
3. Al término de la tercera votación, los candidatos con menos de un tercio del total de los votos son retirados en forma automática, excepto los dos primeros. (En el caso de haber un empate en el segundo lugar, el candidato o la candidata que ocupa el primer lugar, y todos los segundos puestos empatados, continúan).
4. Al término de la cuarta votación, si ningún candidato o candidata alcanza dos tercios del total de votos, la persona con el menor número de votos es retirada automáticamente —con la salvedad de que los dos primeros candidatos deben permanecer—. En el caso de haber un empate en el segundo lugar, el candidato o la candidata que ocupa el primer lugar, y todos los candidatos empatados en el segundo lugar, continúan.
 - En este momento, el coordinador o la coordinadora solicita una moción para, si es secundada y aprobada por mayoría simple, realizar una quinta y última votación.
 - Si dicha moción es rechazada, se da por terminada la votación y de inmediato se hace la elección por sorteo: «Se va al sombrero».
 - De ser aprobada la moción, se lleva a cabo una quinta y última votación.
5. Si al término de la quinta votación nadie resulta elegido, el coordinador o la coordinadora anuncia que la elección se hará por sorteo (en el sombrero). Llegando a este punto, permanecen los dos primeros candidatos. En el caso de haber empates en el primer lugar, continúan todos los candidatos empatados en primer lugar. En el caso de no haber empates en el primer lugar, el candidato o la candidata que ocupa el primer lugar, y todos los candidatos empatados en el segundo, continúan.
6. El escrutador sortea los nombres de los candidatos, y el primero en «salir del sombrero» es el delegado o delegada (o custodio u otro servidor).

PROCEDIMIENTO DEL TERCER LEGADO



FORMULARIO DE NUEVO GRUPO

APÉNDICE H:

GUÍAS Y FORMULARIO PARA REGISTRAR NUEVOS GRUPOS OSG de EE. UU. y Canadá

Gracias por querer registrar su grupo en la Oficina de Servicios Generales (OSG) de los EE. UU. y Canadá. La OSG tiene como costumbre registrar solo grupos, no reuniones. Al registrarse se crean mayores oportunidades de comunicación entre su grupo, la OSG y la estructura de servicios generales, con el fin de ayudar al alcohólico que aún sufre. Antes de completar el formulario de nuevo grupo que aparece a continuación, hay varias cosas importantes que saber: ■ **Este formulario es únicamente para la estructura de servicio de Estados Unidos y Canadá.** La estructura de EE. UU. y Canadá es tan solo una de las muchas entidades de AA en el mundo. Si su grupo virtual está establecido fuera de los EE. UU. y Canadá, le sugerimos que se ponga en contacto con la oficina del país respectivo. Si su grupo está establecido fuera de los EE. UU. y Canadá o su grupo no tiene una ubicación geográfica, y desea comunicarse con la OSG, puede ponerse en contacto con el despacho Internacional de la OSG. ■ **¿Completar este formulario garantizará que mi grupo aparezca en los listados de reuniones?** No. El propósito de este formulario es únicamente permitir que la comunicación fluya entre su grupo y la estructura de servicio de EE. UU. y Canadá (su distrito, área y OSG). Póngase en contacto con la entidad local de AA que publica listados de grupos y reuniones, como su intergrupo u oficina central local, distrito o área. Muchas de esas entidades también comparten información por medio de la aplicación Meeting Guide. ■ **En este formulario, se les pide a los grupos que designen en qué distrito y área prefieren ser incluidos.** La estructura de servicio de Estados Unidos y Canadá está compuesta por 93 áreas geográficas, y cada área está conformada por cierto número de distritos. Los grupos presenciales (que también incluyen los híbridos) generalmente se basan en la proximidad geográfica para decidir en qué distrito y área encuadrarse. Esto varía en los grupos virtuales, ya que no están definidos por la geografía. Si un grupo se originó en cierta localidad y siente que sus raíces están allí, el grupo tiene la opción de acercarse al distrito local para participar del mismo. Recientemente, algunas áreas han creado distritos no geográficos para los grupos virtuales. Si un grupo no designa un distrito o área de su preferencia, la opción por defecto será utilizar la ubicación del contacto primario del grupo. ■ **Los registradores de área suelen ser un primer punto de contacto crucial para los grupos de AA.** Los registradores de área elaboran y mantienen registros de todos los grupos en su área por medio de Fellowship Connection, una interfaz intuitiva que facilita el compartimiento de información entre las áreas y la OSG. La información de su grupo será ingresada en Fellowship Connection y estará disponible para su delegado de área y miembro de comité de distrito (MCD). Encontrará la información de contacto de su registrador o registradora de área y otros servidores de confianza en el sitio web de su área. Lista de sitios web de área. ■ **La experiencia ha demostrado que es mejor que un grupo haya comenzado a sesionar y esté funcionando bien antes de solicitar ser registrado.** Muchos grupos esperan a haberse reunido un mes o dos antes de completar este formulario. El folleto *El grupo de AA* puede servir de guía para los grupos y abarca cuatro aspectos principales: qué es un grupo de AA; cómo funciona un grupo; las relaciones del grupo con otras entidades en la Comunidad; y de qué manera se encaja el grupo en la estructura de AA en su totalidad. ■ **La OSG incluye en sus listados únicamente grupos, no reuniones.** La experiencia compartida indica que llevar a cabo reuniones de AA es una de las funciones de un grupo. Un grupo de AA es una reunión que participa en la estructura de servicios generales y brinda servicios de Paso Doce que van más allá del horario habitual de las reuniones. ■ **Es bueno tener presente la forma larga de la Tercera Tradición:** «Nuestra Comunidad debe incluir a todos los que sufren del alcoholismo. Por eso, no podemos rechazar a nadie que quiera recuperarse. Ni debe el ser miembro de AA depender del dinero o de la conformidad. Cuandoquiera que dos o tres alcohólicos se reúnan en interés de la sobriedad, podrán llamarse un grupo de AA, con tal de que, como grupo, no tengan otra afiliación». ■ **El formulario solicita un contacto primario.** A menudo, los grupos eligen colocar a su representante de servicios generales (RSG) como el contacto primario del grupo, pero cualquier miembro del grupo puede ser el contacto primario, siempre que pueda brindar una dirección de correo electrónico actual. El correo electrónico le permite a la OSG enviarle al grupo información útil y acuses de recibo de las contribuciones del grupo de forma rápida y sin costo. Un grupo también puede crear su propia dirección de correo electrónico y utilizarla para la correspondencia del grupo. ■ **Estar registrado en la OSG no equivale a un reconocimiento oficial del grupo.** Estar incluido en el listado no constituye ni implica aprobación o respaldo de la práctica del programa tradicional de AA por parte de ningún grupo. La Cuarta Tradición dice que: «Cada grupo debe ser autónomo, excepto en asuntos que afecten a otros grupos o a Alcohólicos Anónimos considerado como un todo». Se espera que todo grupo de AA se apegue a los principios guía plasmados en los pasos, tradiciones y conceptos, pero la OSG no monitorea ni supervisa las actividades o prácticas de ningún grupo de AA. ■ **Cada nuevo grupo pasa por un período de 30 días en el que aparece listado como «pendiente», según una acción recomendable de la Conferencia de 1990.** Una vez que la OSG o el registrador o registradora de área ingrese la información, su grupo pasará por un período de 30 días en el que aparecerá como «pendiente» para que su delegado y MCD tengan la oportunidad de darle la bienvenida a su nuevo grupo. Luego del período «pendiente», se le mandará por correo electrónico un manual de grupo (además, en el formulario que aparece a continuación, su grupo puede optar por recibir una versión impresa del manual por correo postal). El manual de grupo y otros recursos prácticos también pueden ser descargados en www.aa.org. El siguiente enlace brinda más información sobre cómo los grupos y miembros de AA participan en el servicio de AA más allá del grupo: <https://www.aa.org/es/participating-in-aa>.

Las Doce Tradiciones de AA sugieren que los grupos no lleven el nombre de una institución o persona (viva o fallecida), y que el nombre del grupo no implique afiliación con ninguna secta, religión, organización o institución.

Los grupos virtuales pueden consultar a su registrador o registradora de área sobre el área y distrito de su preferencia. Vea la lista de sitios web de área en aa.org

N.º DE ÁREA: _____ N.º DE DISTRITO: _____ FECHA DE INICIO DEL GRUPO: _____

NOMBRE DEL GRUPO: _____ NÚMERO DE MIEMBROS: _____

UBICACIÓN DE LAS REUNIONES DEL GRUPO (LA DIRECCIÓN ES OPCIONAL): _____

Si su grupo virtual no tiene una ciudad, estado o provincia específicos, se utilizarán los del contacto primario.

CIUDAD: _____ ESTADO/PROVINCIA: _____ PAÍS: _____

IDIOMA: INGLÉS | ESPAÑOL | FRANCÉS **TIPO O FORMATO:** PRESENCIAL (incluye formatos híbridos) | VIRTUAL (incluye reuniones telefónicas)

¿Su grupo se reúne en un hospital, centro de tratamiento o de desintoxicación? Sí No

Si es así, ¿está abierto a miembros de AA de fuera de dicho centro? Sí No

Observación: La información de contacto que brinde será utilizada por la OSG y el AA Grapevine para comunicaciones de servicio de AA y será compartida con el comité de área.

CONTACTO PRINCIPAL

NOMBRE: _____

DIRECCIÓN: _____ CIUDAD: _____

ESTADO/PROVINCIA: _____ CÓDIGO POSTAL: _____ PAÍS: _____

CORREO ELECTRÓNICO: _____ TELÉFONO: _____

REPRESENTANTE DE SERVICIOS GENERALES (RSG) — El enlace de su grupo con la totalidad de AA <https://www.aa.org/es/rsg-representante-de-servicios-generales>
«Los RSG de los EE. UU. y Canadá son la base misma de nuestra estructura de servicios generales. Por medio de su RSG, puede procurar que se oiga la voz de su grupo en las reuniones de distrito, en las asambleas de área y finalmente en la Conferencia de Servicios Generales.»

RSG **SUPLENTE DEL RSG** **CONTACTO DE CORREO** (Por favor elegir una) ✓

Para optar por recibir una versión impresa del manual de grupo por correo postal, marque aquí:

► Manual de grupo digital: <https://www.aa.org/es/contenido-del-manual-de-grupo>

► Para inscribirse para recibir la versión digital de *Box 4-5-9* sin costo alguno, visite: <https://www.aa.org/es/box-459>.

ENVÍE ESTE FORMULARIO A:



DIRECCIÓN DE LA OSG

A.A. World Services, Inc.
Grand Central Station
P.O. Box 459, New York, NY 10163

SF-30 revisado 4/2024



CORREO ELECTRÓNICO DE LA OSG

memberservices@aa.org



LOCALMENTE

Envíe un correo electrónico a su registrador o registradora de área
Lista de sitios web de área en aa.org

FORMULARIO DE CAMBIO DE INFORMACIÓN DE GRUPO

APÉNDICE I:

FORMULARIO DE CAMBIO DE INFORMACIÓN DE GRUPO DE AA *EE. UU. y Canadá*

N.º de servicio del grupo _____ Fecha: _____

N.º de área _____ N.º de distrito _____

Si necesita ayuda para hallar el número de su área y distrito, puede ponerse en contacto con su registrador o registradora de área en el sitio web de su área.

INFORMACIÓN ANTERIOR

NOMBRE DEL GRUPO: _____

TIPO O FORMATO: PRESENCIAL | VIRTUAL

LUGAR DE LA REUNIÓN: _____

DIRECCIÓN: _____

CIUDAD: _____

ESTADO/PROVINCIA: _____ CÓD. POSTAL: _____

TEL.: _____

NÚMERO DE MIEMBROS: _____

REPRESENTANTE DE SERVICIOS GENERALES (RSG)

NOMBRE: _____

DIRECCIÓN: _____

CIUDAD: _____

ESTADO/PROVINCIA: _____ CÓD. POSTAL: _____

TEL.: _____

CORREO ELECTRÓNICO: _____

RSG SUPLENTE

NOMBRE: _____

DIRECCIÓN: _____

CIUDAD: _____

ESTADO/PROVINCIA: _____ CÓD. POSTAL: _____

TEL.: _____

CORREO ELECTRÓNICO: _____

INFORMACIÓN NUEVA

NOMBRE DEL GRUPO: _____

TIPO O FORMATO: PRESENCIAL | VIRTUAL

LUGAR DE LA REUNIÓN: _____

DIRECCIÓN: _____

CIUDAD: _____

ESTADO/PROVINCIA: _____ CÓD. POSTAL: _____

TEL.: _____

NÚMERO DE MIEMBROS: _____

REPRESENTANTE DE SERVICIOS GENERALES (RSG)

NOMBRE: _____

DIRECCIÓN: _____

CIUDAD: _____

ESTADO/PROVINCIA: _____ CÓD. POSTAL: _____

TEL.: _____

CORREO ELECTRÓNICO: _____

RSG SUPLENTE

NOMBRE: _____

DIRECCIÓN: _____

CIUDAD: _____

ESTADO/PROVINCIA: _____ CÓD. POSTAL: _____

TEL.: _____

CORREO ELECTRÓNICO: _____

Los nuevos RSG recibirán automáticamente un kit digital de RSG. Si necesita una versión impresa, marque aquí:

Los registradores de área elaboran y mantienen los registros de todos los grupos en su área por medio de Fellowship Connection, una interfaz intuitiva que facilita el intercambio de información entre las áreas y la OSG.

La OSG utiliza la información sobre los RSG únicamente con fines de comunicación y para ayudar a promover las conexiones dentro de la estructura de servicios generales. <https://www.aa.org/es/esta-tu-grupo-vinculado-con-la-totalidad-de-aa>

Estar incluido en el listado no constituye ni implica aprobación o respaldo de la práctica del programa de AA por parte de ningún grupo.

La Cuarta Tradición dice que: «Cada grupo debe ser autónomo, excepto en asuntos que afecten a otros grupos o a Alcohólicos Anónimos considerado como un todo». Se espera que todo grupo de AA se apegue a los principios guía plasmados en los pasos, tradiciones y conceptos.

Las Doce Tradiciones de AA sugieren que los grupos no lleven el nombre de una institución o persona (viva o fallecida), y que el nombre del grupo no implique afiliación con ninguna secta, religión, organización o institución.

ENVÍE ESTE FORMULARIO A:



DIRECCIÓN DE LA OSG
A.A. World Services, Inc.
Grand Central Station
P.O. Box 459, New York, NY 10163



CORREO ELECTRÓNICO DE LA OSG
memberservices@aa.org



LOCALMENTE
Envíe un correo electrónico a su registrador o registradora de área
Lista de sitios web de área en aa.org

▼ APÉNDICE J:

FORMULARIO DE CAMBIO DE INFORMACIÓN DE MCD Y CMCD

FORMULARIO DE CAMBIO DE INFORMACIÓN DE MCD Y CMCD PARA LA OSG EE. UU. y Canadá

N.º de área _____ N.º de distrito _____ Fecha: _____

El MCD es el enlace vital entre el RSG del grupo y la estructura de servicio del área, incluyendo al delegado del área a la Conferencia de Servicios Generales. Cada uno de los distritos de AA necesita un líder y el RSG procura la orientación del MCD. Para mayor información, ver *El manual de servicio de AA*.

MCD (MIEMBRO DE COMITÉ DE DISTRITO)

INFORMACIÓN ANTERIOR	NUEVA INFORMACIÓN
NOMBRE: _____	NOMBRE: _____
DIRECCIÓN: _____	DIRECCIÓN: _____
CIUDAD: _____	CIUDAD: _____
ESTADO/PROVINCIA: _____ CÓD. POSTAL: _____	ESTADO/PROVINCIA: _____ CÓD. POSTAL: _____
TEL.: _____	TEL.: _____
CORREO ELECTRÓNICO: _____	CORREO ELECTRÓNICO: _____
IDIOMA: INGLÉS <input type="checkbox"/> ESPAÑOL <input type="checkbox"/> FRANCÉS <input type="checkbox"/>	IDIOMA: INGLÉS <input type="checkbox"/> ESPAÑOL <input type="checkbox"/> FRANCÉS <input type="checkbox"/>

Para optar por recibir una versión impresa del paquete de MCD por correo postal, marque aquí:
 Para ciudades o condados que puedan tener un MCD, consulte las guías locales para mayor información.

CMCD (COORDINADOR DE MIEMBROS DE COMITÉ DE DISTRITO)

INFORMACIÓN ANTERIOR	NUEVA INFORMACIÓN
NOMBRE: _____	NOMBRE: _____
DIRECCIÓN: _____	DIRECCIÓN: _____
CIUDAD: _____	CIUDAD: _____
ESTADO/PROVINCIA: _____ CÓD. POSTAL: _____	ESTADO/PROVINCIA: _____ CÓD. POSTAL: _____
TEL.: _____	TEL.: _____
CORREO ELECTRÓNICO: _____	CORREO ELECTRÓNICO: _____
IDIOMA: INGLÉS <input type="checkbox"/> ESPAÑOL <input type="checkbox"/> FRANCÉS <input type="checkbox"/>	IDIOMA: INGLÉS <input type="checkbox"/> ESPAÑOL <input type="checkbox"/> FRANCÉS <input type="checkbox"/>

Para optar por recibir una versión impresa del paquete de CMCD por correo postal, marque aquí:
 ▶ Paquete de MCD: <https://www.aa.org/es/contenido-del-paquete-de-miembro-del-comite-de-distrito-mcd>
 ▶ Para inscribirse para recibir la versión digital de *Box 4-5-9* visite: <https://www.aa.org/es/box-459>

Como MCD, tendrá acceso «de solo lectura» (*read only*) a Fellowship Connection, una interfaz intuitiva que facilita el compartimiento de información entre las áreas y la OSG. Recibirá instrucciones sobre cómo obtener acceso luego de que envíe el formulario.

ENVÍE ESTE FORMULARIO A:



DIRECCIÓN DE LA OSG
 A.A. World Services, Inc.
 Grand Central Station
 P.O. Box 459, New York, NY 10163



CORREO ELECTRÓNICO DE LA OSG
memberservices@aa.org



LOCALMENTE
 Envíe un correo electrónico a su registrador o registradora de área
Lista de sitios web de área en aa.org

▼ APÉNDICE K:

CARTA CONSTITUTIVA DE LA CONFERENCIA

CARTA CONSTITUTIVA DE LA CONFERENCIA — TEXTO ORIGINAL DE 1955

(Sección norteamericana)

1. Propósito: La Conferencia de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos es la guardiana de los servicios mundiales y de¹ las Doce Tradiciones de Alcohólicos Anónimos. La conferencia será únicamente un organismo de servicio; nunca un gobierno para Alcohólicos Anónimos.

2. Composición: La conferencia (Sección norteamericana) estará compuesta por los delegados estatales y provinciales, los custodios de la Junta de Servicios Generales, los directores y los miembros del personal de la Sede Central en Nueva York y por aquellos antiguos custodios o delegados de países extranjeros a quienes la conferencia desee invitar.²

Otras secciones de la conferencia pueden a veces crearse en países extranjeros según se presente la necesidad, debido a consideraciones lingüísticas o geográficas. La sección norteamericana de la conferencia se convertirá entonces en la sección «veterana», relacionada con las demás secciones por vínculos de consulta mutua y eslabonamiento de delegados.

No obstante, no se concederá nunca a ninguna sección de la conferencia autoridad sobre ninguna otra. Todas las acciones conjuntas se emprenderán únicamente si son aprobadas en una votación por los dos tercios de las secciones combinadas. Dentro de sus límites, cada conferencia debe ser autónoma.³ Solamente los asuntos que puedan afectar seriamente a las necesidades de AA a nivel mundial, estarán sujetos a una consideración conjunta.

3. Relación de la conferencia con AA: La conferencia actuará por AA en la perpetuación y la orientación de sus servicios mundiales, y será también el vehículo por medio del cual el movimiento de AA puede expresar sus opiniones sobre toda cuestión significativa relacionada con la política de AA y sobre toda desviación peligrosa de la tradición de AA. Los delegados deben tener libertad de votar conforme con los dictados de su conciencia; además, deben tener libertad de decidir qué asuntos deben ser llevados a nivel de grupo, ya sea para su información, discusión o para pedir las instrucciones de los grupos al respecto.

No obstante, no podrá hacerse ningún cambio en la tradición de AA en sí misma sin el consentimiento por escrito de las dos terceras partes de todos los grupos de AA.⁴

4. Relación de la conferencia con la Sede Central de AA: La conferencia reemplazará a los fundadores de Alcohólicos Anónimos que anteriormente actuaban como guías y consejeros de la Junta de Servicios Generales y de los servicios conexos de la Sede Central. Se esperará que, para este propósito, la conferencia ofrezca una segura muestra representativa de las diversas corrientes de la opinión de AA.

Para realizar eficazmente este mismo propósito, se entenderá que, como cuestión de tradición, una mayoría de las dos terceras partes de los votos del cuórum de la conferencia, se considerará como obligatoria para la Junta de Servicios Generales y sus correspondientes servicios incorporados. El cuórum estará constituido por las dos terceras partes de los miembros de la conferencia inscritos.⁵

Pero ninguna votación de este tipo debe perjudicar los derechos legales de la Junta de Servicios Generales y sus servicios incorporados para dirigir los asuntos rutinarios y hacer contratos ordinarios relacionados con esto.

Se entenderá además que, como cuestión de tradición, una mayoría de las tres cuartas partes de los votos de todos los miembros de la conferencia puede originar una reorganización de la Junta de Servicios Generales y de la Sede Central, siempre y cuando tal reorganización se considere esencial.

Bajo tal procedimiento, la conferencia puede pedir dimisiones, nombrar nuevos custodios y tomar todas las demás disposiciones necesarias, sin tener en cuenta las prerrogativas legales de la Junta de Servicios Generales.

5. Asambleas estatales y provinciales: Composición: Las asambleas estatales y provinciales están compuestas por los representantes elegidos de todos los grupos de AA, en cada estado de los EE. UU., y en cada una de las provincias de Canadá, que deseen participar.

Cada estado y provincia siempre tendrá derecho a tener una asamblea. Pero los estados y provincias que tengan grandes poblaciones de AA tendrán derecho a tener asambleas adicionales, según lo estipulado por este manual de servicio mundial, o por cualquier futura enmienda del mismo.⁶

6. Asambleas estatales y provinciales: Propósito: Las asambleas estatales y provinciales se convocan cada dos años para elegir a los miembros de comité del estado o de la provincia, de entre quienes se escogen los delegados a la Conferencia de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos que se efectúa en Nueva York. Tales asambleas estatales y provinciales tienen que ver únicamente con los asuntos del servicio mundial de Alcohólicos Anónimos.

7. Asambleas estatales y provinciales: Método para elegir a los miembros del comité y a los delegados: Siempre que sea factible, los miembros del comité son elegidos por voto escrito, sin que nadie sea propuesto personalmente como candidato. Y los delegados se escogen de entre dichos miembros del comité mediante una mayoría de las dos terceras partes en una votación escrita o por un sorteo, según lo estipulado en el manual de servicio mundial.

8. Asambleas estatales y provinciales: Períodos de servicio para los representantes de los grupos, miembros del comité y delegados: A menos que la conferencia decida otra cosa, todos los períodos de servicio deben ser concurrentes y cada uno de dos años de duración. En la mitad de los estados y provincias, las elecciones en las asambleas se harán en años pares; en la otra mitad, se harán en años impares, para así crear los paneles rotativos de la conferencia, como se describe con más detalle en el manual de servicio mundial.

9. Las reuniones de la Conferencia de Servicios Generales: La conferencia se celebrará cada año en la ciudad de Nueva York, a menos que se acuerde hacerlo de otra manera. Se pueden convocar reuniones especiales, en caso de presentarse una grave emergencia. La conferencia puede además dar opiniones recomendables en cualquier momento mediante un escrutinio realizado por correo o por teléfono, en ayuda de la Junta de Servicios Generales y sus servicios conexos.⁷

10. La Junta de Servicios Generales: Composición, Jurisdicción, Responsabilidades: La Junta de Servicios Generales será constituida como un consejo de supervisión, integrado por alcohólicos y no alcohólicos que eligen a sus propios sucesores, estando, no obstante, dichas selecciones sujetas a la aprobación de la conferencia o de un comité de la misma. Sin embargo, los candidatos a custodio alcohólico de fuera de la ciudad son propuestos primero por sus áreas o por sus comités estatales o provinciales, después de ser aprobados por el comité de Nombramientos de la conferencia.⁸

Dichos candidatos son luego elegidos como miembros de la Junta de Servicios Generales, estando obligados los custodios a hacerlo por tradición.⁹

La Junta de Servicios Generales es el brazo principal de servicio de la conferencia, y su carácter es esencialmente de custodia.

Con excepción de las decisiones sobre asuntos de política, finanzas o la tradición de AA, que puedan afectar gravemente a AA en su totalidad, la Junta de Servicios Generales tiene plena libertad de acción en la dirección rutinaria de los asuntos de política y de negocios de la Sede General de AA en Nueva York, y con este fin puede nombrar los comités apropiados y elegir a los directores de sus entidades corporativas de servicio subsidiarias.¹⁰

La Junta de Servicios Generales es responsable, primordialmente, de la integridad de las políticas y de las finanzas de sus servicios subsidiarios —AA Publishing, Inc. y AA Grapevine, Inc.—¹¹ y de cualesquiera otras entidades de servicio que la conferencia desee constituir legalmente; pero nada de lo que aparece en este documento limitará, en modo alguno, el derecho del editor del Grapevine de aceptar o rechazar materiales para publicación.

La Carta Constitutiva y los Estatutos de la Junta de Servicios Generales, y cualesquier enmiendas de los mismos, deben estar siempre sujetos a la aprobación de la Conferencia de Servicios Generales, expresada por una mayoría de las dos terceras partes de todos los miembros de la misma.¹²

Excepto en caso de grave emergencia, ni la Junta de Servicios Generales ni ninguno de sus servicios conexos, deben emprender ninguna acción que pueda afectar seriamente a AA en su totalidad, sin consultar previamente con la conferencia. No obstante, se entiende que en cada caso la junta se reservará el derecho de decidir cuáles de sus acciones o decisiones requieren la aprobación de la conferencia.

11. La Conferencia de Servicios Generales: Sus procedimientos generales: La conferencia escuchará los informes sobre la política y las finanzas de la Junta de Servicios Generales y de los servicios conexos de la Sede Central. La conferencia consultará con los custodios, los directores y los miembros del personal de la Sede Central respecto a todos aquellos asuntos que puedan afectar a AA en su totalidad, entablarán debates, nombrarán los comités necesarios y tomarán las resoluciones apropiadas para el asesoramiento o dirección de la Junta de Servicios Generales y la Sede Central.

La conferencia puede discutir sobre graves desviaciones de la tradición de AA o sobre el abuso pernicioso del nombre «Alcohólicos Anónimos» y recomendar acciones apropiadas al respecto.

La conferencia puede redactar cualesquiera estatutos que sean necesarios y nombrará a sus propios oficiales y comités por cualquier método que escoja.

Al cerrar cada sesión anual, la conferencia redactará un informe completo de todos sus debates y acciones para ser suministrado a todos los delegados y miembros de los comités; y también una versión condensada del mismo, que será enviada a los grupos de AA de todas partes del mundo.

12. Garantías generales de la Conferencia: En todos sus procedimientos, la Conferencia de Servicios Generales cumplirá con el espíritu de las tradiciones de AA, teniendo especial cuidado de que la conferencia nunca se convierta en peligrosa sede de riqueza o poder; que fondos suficientes para su funcionamiento, más una reserva adecuada, sea su prudente criterio financiero; que ninguno de los miembros de la conferencia tenga una posición de autoridad desmedida sobre los demás; que se llegue a todas las decisiones importantes por discusión, votación y —siempre que sea posible— unanimidad sustancial; que ninguna acción de la conferencia sea nunca personalmente punitiva o una incitación a controversia pública; que, aunque la conferencia actuará al servicio de Alcohólicos Anónimos, nunca realizará ninguna acción de gobierno; y así como la sociedad de Alcohólicos Anónimos, a la cual sirve, la propia conferencia será siempre democrática en acción y en intención.

Los principios en los cuales está basada esta carta constitutiva aparecen resumidos en los Doce Conceptos, y estos deben ser leídos.¹³

1 Enmendado por la conferencia de 1969 para incluir las palabras: «los Doce Pasos» y por la conferencia de 2021, para incluir las palabras: «y los Doce Conceptos».

2 Enmendado por la conferencia de 1979, para decir: «Composición: La conferencia (EE. UU. y Canadá) estará compuesta por los delegados de área, los custodios de la Junta de Servicios Generales, los directores de AA World Services y de AA Grapevine, y los miembros del personal del Grapevine y de la Oficina de Servicios Generales.

3. Enmendado por la conferencia de 1987, para decir: «En muchos casos, los países extranjeros han establecido sus propias Conferencias de Servicios Generales, que se basan en los pasos y las tradiciones protegidos por la conferencia (de EE. UU. y Canadá) y que a menudo recurren, de otras formas, a las acciones de esta para su orientación.

«Se fomenta la consulta entre las diversas conferencias. Y cada dos años se efectúa una reunión oficial —la Reunión de Servicio Mundial— de los delegados representantes de las mismas. Los delegados de EE. UU. y Canadá se eligen de entre los miembros de la Junta de Servicios Generales.

En los países que tienen una estructura de servicios generales, la conferencia de EE. UU. y Canadá concederá el permiso exclusivo para publicar la literatura aprobada por nuestra conferencia, a la Junta de Servicios Generales de la estructura establecida.

«Solamente los asuntos que afecten seriamente a las necesidades de AA a nivel mundial estarán sujetos a una consideración conjunta». Esto fue aclarado aún más por la Conferencia de 1988, para decir:

«Otros países han establecido sus propias Conferencias de Servicios Generales, que se basan en los pasos y las tradiciones protegidos por la conferencia de los EE. UU. y Canadá. Además, estas distintas conferencias a menudo recurren a las acciones de la conferencia de los EE. UU. y Canadá, para su orientación.

«Se fomenta la consulta entre las diversas conferencias, y cada dos años se efectúa una Reunión de Servicio Mundial de los delegados de las diversas conferencias. Los delegados de EE. UU. y Canadá a la Reunión de Servicio Mundial son elegidos de entre los miembros de la Junta de Servicios Generales.

«En los países que tienen una estructura de servicios generales, la conferencia de EE. UU. y Canadá concederá el permiso exclusivo para publicar la literatura aprobada por nuestra conferencia a la Junta de Servicios Generales de dicha estructura establecida».

- 4 Enmendado por la conferencia de 1957 de la siguiente forma: «Bill ha sugerido que el tercer artículo de la Carta Constitutiva de la Conferencia, es decir, «Las relaciones de la conferencia con AA» (Segundo párrafo, página 58 del *Manual del tercer legado* [en inglés]), se cambie para que diga: “Pero no podrá hacerse ningún cambio en el artículo 12 de la Carta Constitutiva, ni en la Tradición de AA, ni en los Doce Pasos de AA sin el consentimiento por escrito de, por lo menos, las tres cuartas partes de los grupos de AA, según lo descrito por la resolución adoptada por la conferencia y convención de 1955”. Si se hace dicho cambio, el séptimo párrafo de la página 57 del *Manual del tercer legado* [en inglés] también tendrá que cambiarse para que diga: ‘...pero para hacer cualquier cambio en el artículo 12 de la Carta o en las Doce Tradiciones y los Doce Pasos de AA será necesario el consentimiento de los grupos de AA según queda estipulado por el artículo 3 de la Carta’. Se recomendó que se hicieran estas modificaciones”. Posteriormente enmendado por la Conferencia de 1969, sustituyendo las palabras “tradición de AA” por “Las Doce Tradiciones de AA”.
- 5 Enmendado por la conferencia de 1986 de la siguiente forma: El cuórum estará constituido por las dos terceras partes de los miembros de la conferencia inscritos. Se entenderá que, como cuestión de tradición, una mayoría de las dos terceras partes de los miembros votantes de la conferencia será de cumplimiento obligatorio para la Junta de Servicios Generales y sus correspondientes servicios incorporados, con tal de que la votación, en total, constituya por lo menos el cuórum de la conferencia.
- 6 La conferencia de 1971 volvió a redactar el artículo 5, párrafo 2, de la siguiente manera: «Por lo general, cada estado y provincia tendrá derecho a una asamblea. No obstante, más de un estado o provincia pueden unirse con otro estado o provincia para así formar un área con su propia asamblea. Pero los estados o provincias que tienen grandes poblaciones de AA, o cuya geografía les presenta dificultades de comunicación, pueden tener derecho a asambleas adicionales, según lo estipulado por *El manual de servicio de AA*, o por cualquier futura enmienda del mismo».
- Posteriormente, la conferencia de 1978 hizo otro cambio en el artículo 5, para decir: “Asambleas de área: Composición: Las asambleas, designadas como asambleas de área, están compuestas por los representantes de servicios generales electos de todos los grupos de AA que deseen participar, los miembros de comités de distrito, y los servidores de los comités de área, en cada una de las áreas de delegado de los Estados Unidos y Canadá”.
- 7 En 2023, la Conferencia de Servicios Generales aprobó una acción recomendable que detallaba el proceso para hacer consultas y votaciones del pleno de la CSG entre las reuniones anuales, mediante el uso de tecnología virtual.
- 8 La conferencia de 1970 cambió el título «custodio extraurbano alcohólico» (que luego fue «custodio general de servicios generales» [*General Service Trustee-at-Large*]) por el de custodio regional de servicios generales. Para 1978, dicho título se había convertido en custodio general.
- 9 Para 1969, se había añadido la siguiente frase: «Se siguen los mismos procedimientos respecto a los custodios de servicios generales en los EE. UU. y Canadá, excepto que, la junta especificará ciertos requisitos profesionales o de negocios». La conferencia de 1979 sustituyó la palabra «especificará» por «puede especificar».
- 10 Las dos corporaciones de servicio, AAWS, Inc. y el AA Grapevine, Inc., aunque son filiales de la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos, Inc., y no «subsidiarias, están organizadas como corporaciones no lucrativas separadas y, como tales, la dirección de los asuntos de política y de negocios rutinarios y la creación de «comités apropiados» de cada una les corresponde a las respectivas juntas de las dos corporaciones. No obstante, los custodios de la Junta de Servicios Generales, cuando actúan en calidad de miembros de AA World Services, Inc. o el AA Grapevine, Inc., eligen a los directores de las dos corporaciones de servicio.
- 11 Ver la nota anterior.
- 12 La aprobación de los estatutos de la conferencia es un asunto de tradición, y no un requisito legal.
- 13 La conferencia de 1981 recomendó que esta nota apareciera inmediatamente después de la Carta Constitutiva de la Conferencia.

CARTA CONSTITUTIVA DE LA CONFERENCIA: VERSIÓN ACTUAL (Estados Unidos y Canadá)

1. Propósito: La Conferencia de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos es la guardiana de los servicios mundiales y de los Doce Pasos, las Doce Tradiciones y los Doce Conceptos de Alcohólicos Anónimos. La conferencia será únicamente un organismo de servicio; nunca un gobierno para Alcohólicos Anónimos.

2. Composición: La conferencia (de EE. UU. y Canadá) estará compuesta por los delegados de área, los custodios de la Junta de Servicios Generales, los directores de AA World Services y de AA Grapevine, y los miembros del personal del Grapevine y de la Oficina de Servicios Generales.

Otros países han establecido sus propias Conferencias de Servicios Generales,¹ que se basan en los pasos y las tradiciones protegidos por la conferencia de los EE. UU. y Canadá. Además, estas distintas conferencias a menudo recurren a las acciones de la conferencia de los EE. UU. y Canadá, para su orientación.

Se fomenta la consulta entre las diversas conferencias, y cada dos años se efectúa una Reunión de Servicio Mundial de los delegados de las diversas conferencias. Los delegados de EE. UU. y Canadá a la Reunión de Servicio Mundial son elegidos de entre los miembros de la Junta de Servicios Generales.

Respecto a los países que tienen una estructura de servicios generales, la conferencia de EE. UU. y Canadá concederá el permiso exclusivo para publicar la literatura aprobada por nuestra conferencia a la Junta de Servicios Generales de la estructura establecida.

Solamente los asuntos que afecten seriamente las necesidades de AA a nivel mundial estarán sujetos a una consideración conjunta.

3. Relación de la conferencia con AA: La conferencia actuará por AA en la perpetuación y la orientación de sus servicios mundiales, y será también el vehículo por medio del cual el movimiento de AA puede expresar sus opiniones sobre toda cuestión significativa relacionada con la política de AA y sobre toda desviación peligrosa de la tradición de AA. Los delegados deben tener libertad de votar conforme con los dictados de su conciencia; además, deben tener libertad de decidir qué asuntos deben ser llevados a nivel de grupo, ya sea para su información, discusión o para pedir las instrucciones de los grupos al respecto.

No obstante, no podrá hacerse ningún cambio en el artículo 12 de la carta constitutiva ni en las Doce Tradiciones de AA, ni en los Doce Pasos de AA, sin el consentimiento por escrito de por lo menos las tres cuartas partes de los grupos de AA, según lo descrito por la resolución adoptada por la conferencia y convención de 1955.²

4. Relación de la conferencia con la Junta de Servicios Generales y sus corporaciones de servicio:

La conferencia reemplazará a los fundadores de Alcohólicos Anónimos que anteriormente actuaban como guías y consejeros de la Junta de Servicios Generales y de sus corporaciones de servicios afiliadas. Se esperará que, para este propósito, la conferencia ofrezca una muestra representativa confiable de las diversas corrientes de la opinión de AA.

El cuórum estará constituido por las dos terceras partes de los miembros de la conferencia inscritos.

Se entenderá que, como cuestión de tradición, una mayoría de las dos terceras partes de los miembros votantes de la conferencia se considerará como obligatoria para la Junta de Servicios Generales y sus corporaciones de servicio afiliadas, con tal de que el total de votos constituya por lo menos el cuórum de la conferencia. Pero ninguna votación de este tipo debe perjudicar los derechos legales de la Junta de Servicios Generales y sus corporaciones de servicio de llevar a cabo los asuntos rutinarios y hacer contratos ordinarios relacionados con esto.

Se entenderá además que, sin tener en cuenta las prerrogativas legales de la Junta de Servicios Generales, como cuestión de tradición, una mayoría de las tres cuartas partes de todos los miembros de la conferencia que participan de la votación puede originar una reorganización de la Junta de Servicios Generales y de los directores y los miembros del personal de sus corporaciones de servicio, en el caso de que dicha reorganización se considere esencial.

Bajo tal procedimiento, la conferencia puede pedir dimisiones, nombrar nuevos custodios y tomar todas las demás disposiciones necesarias, sin tener en cuenta las prerrogativas legales de la Junta de Servicios Generales. La conferencia reconoce los principios contenidos en los Doce Conceptos, especialmente el derecho de participación, y los derechos de petición y apelación reflejados en los Conceptos IV y V. De acuerdo con estos principios, la conferencia puede decidir escuchar apelaciones basadas en el Concepto V presentadas por miembros de la estructura de la conferencia que estén por debajo del nivel de la conferencia en el triángulo invertido.

5. Asambleas de área, Composición: Las asambleas, designadas como asambleas de área, están compuestas por los representantes de servicios generales electos de todos los grupos de AA que deseen participar, los miembros de comités de distrito, y los servidores de los comités de área, en cada una de las áreas de delegado de los Estados Unidos y Canadá.

Por lo general, cada área tendrá derecho a una asamblea.⁴ Pero las áreas que tienen grandes poblaciones de AA, o cuya geografía les presenta dificultades de comunicación, tendrán derecho a asambleas adicionales, según lo estipulado por *El manual de servicio de AA*, o por cualquier futura enmienda del mismo.

6. Asambleas de área, Propósito: Las asambleas de área se convocan cada dos años para elegir a los miembros del comité de área, de entre quienes se elige a los delegados a la Conferencia de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos. Tales asambleas de área tienen que ver únicamente con los asuntos del servicio mundial de Alcohólicos Anónimos.⁵

7. Asambleas de área, Métodos para elegir a los miembros de comité de área y a los delegados: Siempre que sea factible, los miembros del comité son elegidos por voto escrito, sin que nadie sea propuesto personalmente como candidato. Y los delegados se escogen de entre dichos miembros del comité mediante una mayoría de las dos terceras partes en una votación escrita o por un sorteo, según lo estipulado en *El manual de servicio de AA*.

8. Asambleas de área, Periodos de servicio de los representantes de servicios generales, los miembros de comité de área y los delegados: A menos que la conferencia decida otra cosa, todos los períodos de servicio deben ser concurrentes y —cada uno— de dos años de duración. En aproximadamente la mitad de las áreas, las elecciones se harán en las asambleas en años pares; en las demás asambleas las elecciones se harán en años impares, para así crear los paneles rotativos de la conferencia, como se describe con más detalle en *El Manual de Servicio de AA*.

9. Las reuniones de la Conferencia de Servicios Generales: La conferencia se celebrará cada año en la ciudad de Nueva York, a menos que se acuerde hacerlo de otra manera. Se pueden convocar reuniones especiales, en caso de presentarse una grave emergencia. La conferencia además puede dar opiniones recomendables en cualquier momento mediante un escrutinio realizado por correo o por teléfono, en ayuda de la Junta de Servicios Generales y sus servicios conexos.⁶

10. La Junta de Servicios Generales: Composición, jurisdicción, responsabilidades: La Junta de Servicios Generales será constituida como un consejo de supervisión, integrado por alcohólicos y no alcohólicos que eligen a sus propios sucesores, estando, no obstante, dichas selecciones sujetas a la aprobación de la conferencia o de un comité de la misma. Sin embargo, los candidatos a custodio regional alcohólico son propuestos primero por las áreas de la región en cuestión. Luego, en la Conferencia de Servicios Generales, un cuerpo votante compuesto por delegados procedentes del área interesada y un número igual de personas —la mitad procedente del comité de la conferencia sobre los Custodios y el resto del comité de Nombramientos de los custodios— hace la selección de un candidato mediante una mayoría de las dos terceras partes en una votación escrita, o por sorteo. Este candidato luego es elegido como miembro de la Junta de Servicios Generales, estando obligados los custodios a hacerlo por tradición. Para los candidatos a custodio general en los Estados Unidos y Canadá, la junta puede especificar ciertos requisitos profesionales o de negocios. Los procedimientos entonces serán los siguientes: Cada área puede escoger a un candidato por medio del procedimiento del tercer legado. El comité de Nombramientos de los custodios

considerará los currículums de todos los candidatos para comprobar que cumplen con los requisitos. En la Conferencia de Servicios Generales, antes del nombramiento, los delegados de cada región celebrarán una reunión electoral, para así reducir el número de candidatos, utilizando el procedimiento del tercer legado, a uno por cada región de los EE. UU. y dos por cada región de Canadá. Se presentarán, como máximo, seis candidatos a custodio general de EE. UU., y cuatro candidatos a custodio general de Canadá, ante los miembros votantes de la conferencia para su nombramiento. Los miembros votantes de la conferencia serán todos los delegados del país que propone el candidato (EE. UU. o Canadá) y todos los miembros del comité de Nombramientos de los custodios. Estos candidatos luego son elegidos como miembros de la Junta de Servicios Generales, estando obligados los custodios a hacerlo por tradición.

La Junta de Servicios Generales es el brazo principal de servicio de la conferencia, y su carácter es esencialmente de custodia.

Con excepción de las decisiones sobre asuntos de política, finanzas o la tradición de AA, que puedan afectar gravemente a AA en su totalidad, la Junta de Servicios Generales tiene plena libertad de acción en la dirección rutinaria de los asuntos de política y de negocios de las corporaciones de servicio de AA, y con este fin puede nombrar los comités apropiados y elegir a los directores de sus entidades corporativas de servicio subsidiarias.⁷

La Junta de Servicios Generales es responsable primordialmente de la integridad de las políticas y de las finanzas de sus servicios subsidiarios —AA World Services, Inc., y AA Grapevine, Inc.—⁸ y de cualesquiera otras entidades de servicio que la conferencia desee constituir legalmente; pero nada de lo que aparece en este documento limitará, en modo alguno, el derecho del editor de Grapevine de aceptar o rechazar materiales para publicación.

La Carta Constitutiva y los Estatutos de la Junta de Servicios Generales, y cualesquiera enmiendas a los mismos, deben estar siempre sujetos a la aprobación de la Conferencia de Servicios Generales, expresada por una mayoría de las dos terceras partes de todos sus miembros.⁹

Excepto en caso de grave emergencia, ni la Junta de Servicios Generales ni ninguno de sus servicios conexos, deben emprender ninguna acción que pueda afectar seriamente a AA en su totalidad, sin consultar previamente con la conferencia. No obstante, se entiende que en cada caso la junta se reservará el derecho de decidir cuáles de sus acciones o decisiones requieren la aprobación de la conferencia.

11. La Conferencia de Servicios Generales, sus procedimientos generales: La conferencia escuchará los informes sobre la política y las finanzas de la Junta de Servicios Generales y de sus servicios corporativos conexos. La conferencia consultará con los custodios, los directores y los miembros del personal respecto a todos aquellos asuntos que puedan afectar a AA en su totalidad, entablarán debates, nombrarán los comités necesarios y tomarán las resoluciones apropiadas¹⁰ para el asesoramiento o dirección de la Junta de Servicios Generales y sus servicios conexos.

La conferencia además puede discutir sobre graves desviaciones de la tradición de AA o sobre el abuso pernicioso del nombre «Alcohólicos Anónimos» y recomendar acciones apropiadas al respecto.

La conferencia puede redactar cualesquiera estatutos que sean necesarios y nombrará a sus propios oficiales y comités por cualquier método que escoja.

Al cerrar cada sesión anual, la conferencia redactará un informe completo de todos sus debates y acciones para ser suministrado a todos los delegados y miembros de los comités; y también una versión condensada del mismo, que será enviada a los grupos de AA de todas partes del mundo.

12. Garantías generales de la conferencia: En todos sus procedimientos, la Conferencia de Servicios Generales cumplirá con el espíritu de las tradiciones de AA, teniendo especial cuidado de que la conferencia nunca se convierta en peligrosa sede de riqueza o poder; que fondos suficientes para su funcionamiento, más una reserva adecuada, sea su prudente criterio financiero; que ninguno de los miembros de la conferencia tenga una posición de autoridad desmedida sobre los demás; que se llegue a todas las decisiones importantes por discusión, votación y —siempre que sea posible— unanimidad sustancial; que ninguna acción de la conferencia sea nunca personalmente punitiva o una incitación a controversia pública;

que, aunque la conferencia actuará al servicio de Alcohólicos Anónimos, nunca realizará ninguna acción de gobierno; y así como la sociedad de Alcohólicos Anónimos, a la cual sirve, la propia conferencia será siempre democrática en acción y en intención.

1 La palabra «conferencia» como se utiliza en el segundo párrafo de la versión actual de la Carta Constitutiva de la Conferencia parece ser un sinónimo de «Conferencia de Servicios Generales» o «estructura de servicios generales», cuando se aplica a entidades nacionales de AA fuera de los Estados Unidos y Canadá; y, aunque la carta puede ofrecer orientación a otras OSG, estas siguen siendo autónomas y no están obligadas a cumplir con las estipulaciones de este documento, excepto en los casos en que la ley lo requiera (por ejemplo, leyes de *copyright*).

2 Esto se aplica al texto original en inglés, no a las traducciones.

3 Las palabras «que participan de la votación» fueron añadidas por la 70.^a Conferencia de Servicios Generales. Los empleados de la OSG son empleados de AA World Services, Inc., y no de la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos, Inc. En cualquier caso, una reorganización del «personal» tendría que cumplir las leyes pertinentes que afecten a los empleados.

4 El párrafo 5 aparece en la carta original en forma ligeramente distinta; las palabras «área de delegado» ahora reemplazan las palabras «estado o provincia». La oración original dice: «Cada estado o provincia tendrá derecho a tener una asamblea», en la que la palabra «asamblea» significaba una estructura de AA y un voto de delegado en la Conferencia de Servicios Generales. Los estados o provincias con grandes poblaciones de AA tendrían derecho a tener asambleas adicionales.

5 Las asambleas de área todavía se reúnen cada dos años para elegir un delegado a la Conferencia de Servicios Generales, pero se suelen reunir con más frecuencia para llevar a cabo los asuntos del área.

6 En 2023, la Conferencia de Servicios Generales aprobó una acción recomendable que detallaba el proceso para hacer consultas y votaciones del pleno de la CSG entre las reuniones anuales, mediante el uso de tecnología virtual.

7 Las dos corporaciones de servicio, AAWS, Inc. y AA Grapevine, Inc., aunque son filiales de la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos, Inc., y no «subsidiarias», están organizadas como corporaciones no lucrativas separadas y, como tales, la dirección de los asuntos de política y de negocios rutinarios y la creación de «comités apropiados» de cada una les corresponde a las respectivas juntas de las dos corporaciones. No obstante, los custodios de la Junta de Servicios Generales —cuando actúan en calidad de miembros de AA World Services, Inc. o AA Grapevine, Inc.— eligen a los directores de las dos corporaciones de servicio.

8 Ver la nota anterior.

9 La aprobación de los estatutos de la conferencia es un asunto de tradición, y no un requisito legal.

10 Las «resoluciones apropiadas» ahora se llaman «acciones recomendables de la conferencia».

▼ APÉNDICE L: RESOLUCIÓN AUTORIZANDO LA CONFERENCIA DE SERVICIOS GENERALES

Una resolución

Presentada por Bill W. y aprobada en la Convención del Vigésimo Aniversario de AA en 1955.

(Esta resolución autoriza a la Conferencia de Servicios Generales a actuar por Alcohólicos Anónimos y convertirse en la sucesora de sus cofundadores).

Nosotros, los miembros de la Convención del Vigésimo Aniversario de Alcohólicos Anónimos, reunidos en Saint Louis, en julio del año 1955, consideramos que nuestra Comunidad ha llegado a su mayoría de edad y está en capacidad de tomar posesión completa y permanente de los tres legados, nuestro patrimonio como alcohólicos anónimos: Recuperación, Unidad y Servicio.

Creemos que la Conferencia de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos, creada en 1951 por nuestros cofundadores, el doctor Bob S. y Bill W., y autorizada por los custodios de la Fundación Alcohólica, es ahora enteramente apta para asumir la protección de las Doce Tradiciones de AA y para asumir la completa dirección y control del servicio mundial de nuestra sociedad, como se estipula en el *Manual de servicio mundial del tercer legado*¹ recientemente revisado por nuestro cofundador sobreviviente, Bill W.,² y la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos.

También hemos escuchado y dado nuestro asentimiento a la propuesta de Bill W. de que la Conferencia de Servicios Generales debe convertirse en la sucesora permanente de los fundadores de Alcohólicos Anónimos, heredando de ellos todos sus deberes anteriores y responsabilidades especiales, evitando así en el futuro todo posible intento de ganar prestigio individual o autoridad personal; y proporcionando a nuestra sociedad los medios para funcionar en forma permanente.

POR LO TANTO, SE RESUELVE: Que la Conferencia de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos se convierta, a partir de la fecha, 3 de julio de 1955, en la guardiana de las tradiciones de Alcohólicos Anónimos, perpetuadora de los servicios mundiales de nuestra sociedad, la voz de la conciencia de grupo de nuestra Comunidad en general y la única sucesora de sus cofundadores, el doctor Bob y Bill.

Y SE ENTIENDE: Que ni las Doce Tradiciones de Alcohólicos Anónimos, ni las garantías expresadas en el artículo XII de la Carta Constitutiva de la Conferencia podrán ser cambiadas o corregidas por la Conferencia de Servicios Generales, a no ser que se pida el consentimiento previo de todos los grupos de AA registrados del mundo.

[Esto incluirá a todos los grupos de AA conocidos por las oficinas de servicios generales en todo el mundo.]³ Estos grupos serán debidamente notificados de cualquier proyecto de cambio y se les concederá un tiempo no inferior a seis meses para considerarlo. Y antes de que la conferencia ejecute cualquier acción al respecto, debe recibirse por escrito —dentro del tiempo estipulado— el consentimiento de por los menos las tres cuartas partes de todos los grupos registrados que den respuesta a la correspondiente proposición.⁴

1 Actualmente llamado *El manual de servicio de AA*.

2 Bill murió el 24 de enero de 1971.

3 Resolución: La Conferencia de Servicios Generales de 1976 adoptó la siguiente resolución: entre los instrumentos que requieren el consentimiento de las tres cuartas partes de los grupos que respondan a la solicitud para hacer cambios o enmiendas, se incluyan los Doce Pasos de AA, si alguna vez se propusieran tales cambios o enmiendas.

4 Bill emplea la palabra «registrados». AAWS no monitorea ni supervisa las actividades o las prácticas de ningún grupo de AA. Los grupos están inscritos solamente para los fines de comunicación precisa.

ENTENDEMOS ADEMÁS: Que como se estipula en el artículo XII de la Carta Constitutiva de la Conferencia, esta se compromete con la sociedad de Alcohólicos Anónimos por los siguientes medios:

En todos sus procedimientos, la Conferencia de Servicios Generales cumplirá con el espíritu de las tradiciones de AA, teniendo especial cuidado de que la conferencia nunca se convierta en peligrosa sede de riqueza o poder; que fondos suficientes para su funcionamiento, más una reserva adecuada, sea su prudente criterio financiero; que ninguno de los miembros de la conferencia tenga una posición de autoridad desmedida sobre los demás; que se llegue a todas las decisiones importantes por discusión, votación y —siempre que sea posible— unanimidad sustancial; que ninguna acción de la conferencia sea nunca personalmente punitiva o una incitación a controversia pública; que, aunque la conferencia actuará al servicio de Alcohólicos Anónimos, nunca realizará ninguna acción de gobierno; y así como la sociedad de Alcohólicos Anónimos, a la cual sirve, la propia conferencia será siempre democrática en acción y en intención.

Esta resolución fue aprobada por la convención por aclamación, y en la conferencia mediante una resolución formal, por medio de votación. St. Louis, Misuri, 3 de julio de 1955.

▼ APÉNDICE M

PANELES DE LA CONFERENCIA

Cada año, alrededor de la mitad de los grupos de AA eligen RSG y la mitad de las asambleas de área seleccionan delegados que cumplan con los requisitos para que participen en la reunión anual de la conferencia; los grupos y las asambleas de área que eligen representantes cada año dependen de que el panel corresponda a un área «par» o «impar». Un panel es una denominación numérica que designa a un grupo de delegados elegidos para comenzar su servicio en la Conferencia de Servicios Generales de un año en particular.

La conferencia comenzó en 1951 (año impar, panel 1) e incluyó 37 delegados.

Al año siguiente (año par, panel 2) se añadieron 38 delegados. Desde ese entonces, se fueron agregando áreas a los estados y provincias hasta alcanzar el total actual de 93; más o menos la mitad fue electa en años impares y, la otra mitad, en años pares. En la tabla que encontrarán a continuación podrán ver si su área es par o impar.

Cada panel se numera a partir de la conferencia en la que el delegado de área sirve por primera vez. Por ejemplo, los delegados cuya primera conferencia fue la sexagésima tercera Conferencia de Servicios Generales son delegados del panel 63.

El ciclo de dos años por lo general también se aplica a los servidores y miembros de los comités de área.

DELEGADOS ELEGIDOS EN AÑOS IMPARES

ESTADO O PROVINCIA	NÚMERO DE DELEGADOS	ÁREA N.º	ÁREA REPRESENTADA
Alabama	1	1	Alabama/ Noroeste de Florida
Arkansas	1	4	Arkansas
Columbia Británica y Yukón	1	79	Columbia Británica / Yukón
California	3 (seis en total)	93 6 5	Central Costa Norte Sur
Colorado	1	10	Colorado
Connecticut	1	11	Connecticut
Distrito de Columbia	1	13	Distrito de Columbia
Florida	2	14 15	Norte de Florida Sur de Florida / Bahamas / Islas Vírgenes / Antigua / St. Maarten / Islas Caimán
Hawái	1	17	Hawái
Illinois	2 (tres en total)	19 21	Chicago Sur
Indiana	1 (dos en total)	22	Norte
Iowa	1	24	Iowa
Luisiana	1	27	Luisiana
Massachusetts	1 (dos en total)	30	Este
Míchigan	2 (tres en total)	33 32	Sudeste Central
Minnesota	1 (dos en total)	36	Sur
Misuri	2	38 39	Este Oeste
Montana	1	40	Montana

Nevada	1	42	Nevada
Nueva Jersey	1 (dos en total)	44	Norte
Nueva York	2 (cuatro en total)	49 47	Sudeste Central
Carolina del Norte	1	51	Carolina del Norte
Dakota del Norte	1	52	Dakota del Norte
Nueva Escocia, Terranova y Labrador	1	82	Nueva Escocia, Terranova y Labrador
Ohio	2 (cuatro en total)	53	Central / Sudeste
Oklahoma	1	57	Oklahoma
Ontario	2 (cuatro en total)	83 85	Este Noroeste
Pensilvania	2	59 60	Este Oeste
Quebec	2 (cuatro en total)	88 89	Sudeste Nordeste
Saskatchewan	1	91	Saskatchewan
Texas	2 (cuatro en total)	65 67	Nordeste Sudeste
Utah	1	69	Utah
Virginia	1	71	Virginia y base naval de Guantánamo, Cuba
Washington	1 (dos en total)	72	Oeste
West Virginia	1	73	West Virginia
Wisconsin	1 (dos en total)	75	Sur de Wisconsin

DELEGADOS ELEGIDOS EN LOS AÑOS PARES

ESTADO O PROVINCIA	NÚMERO DE DELEGADOS	ÁREA N.º	ÁREA REPRESENTADA
Alaska	1	2	Alaska
Alberta y Territorios del Noroeste	1	78	Alberta, Territorios del Noroeste y Nunavut Occidental
Arizona	1	3	Arizona
California	3 (seis en total)	9 7 8	Medio Sur Interior Norte San Diego / Imperial
Delaware	1	12	Delaware
Georgia	1	16	Georgia
Idaho	1	18	Idaho
Illinois	1 (tres en total)	20	Norte
Indiana	1 (dos en total)	23	Sur
Kansas	1	25	Kansas
Kentucky	1	26	Kentucky
Maine	1	28	Maine
Manitoba	1	80	Manitoba
Maryland	1	29	Maryland
Massachusetts	1 (dos en total)	31	Oeste
Míchigan	1 (tres en total)	34	Oeste

Minnesota	1 (dos en total)	35	Norte
Misisipi	1	37	Misisipi
Nebraska	1	41	Nebraska
Nuevo Brunswick e Isla del Príncipe Eduardo	1	81	Nuevo Brunswick e Isla del Príncipe Eduardo
Nuevo Hampshire	1	43	Nuevo Hampshire
Nueva Jersey	1 (dos en total)	45	Sur
Nuevo México	1	46	Nuevo México
Nueva York	2 (cuatro en total)	50 48	Oeste Hudson / Mohawk / Berkshire
Ohio	2 (cuatro en total)	55 56	Noroeste de Ohio Sudoeste de Ohio
Ontario	2 (cuatro en total)	84 86	Nordeste Oeste
Oregón	1	58	Oregón
Puerto Rico	1	77	Puerto Rico
Quebec	2	87 90	Sudoeste Noroeste
Rhode Island	1	61	Rhode Island
Carolina del Sur	1	62	Carolina del Sur
Dakota del Sur	1	63	Dakota del Sur
Tennessee	1	64	Tennessee
Texas	2 (cuatro en total)	68 66	Sudoeste Noroeste
Vermont	1	70	Vermont
Washington	1 (dos en total)	92	Este
Wisconsin	1 (dos en total)	74	Norte de Wisconsin / Península superior de Michigan
Wyoming	1	76	Wyoming

APÉNDICE N:

MARCAS REGISTRADAS, LOGOTIPOS Y DERECHOS DE AUTOR

En 1993, Alcoholics Anonymous World Services, Inc. anunció la derogación del uso oficial de todas las marcas registradas y de servicio que contenían el círculo y el triángulo. A continuación se enuncian todas las marcas registradas, así como las marcas de servicio que simbolizan a Alcohólicos Anónimos, su labor y su propósito: *AA*; *Alcohólicos Anónimos*; *el Libro Grande*; *el gráfico «Personas en azul»*; *Grapevine*; *La Viña*; *The Grapevine*; *AA Grapevine*; *GV*; *AA Grapevine Digital Archive*; y *AudioGrapevine*. Además, el gráfico «Personas en azul» es un diseño y una marca registrada protegidos por derechos de autor a nombre de AAWS, Inc., con todos los derechos

reservados para uso exclusivo de las juntas de AAWS, el AA Grapevine, la Junta de Servicios Generales de los Estados Unidos y Canadá, y la Oficina de Servicios Generales de los Estados Unidos y Canadá (según AAWS, Inc., 17 de junio de 2016).



Como regla general, nadie tiene autorización para reproducir literatura de AA aprobada por la conferencia sin el previo consentimiento por escrito de AAWS. Sin embargo, dada la naturaleza de nuestra Comunidad, nuestra experiencia indica que los grupos y entidades de AA, y solo los grupos y entidades de AA, deberían tener autorización para reproducir una cantidad limitada de material de AA aprobado por la conferencia. En ningún caso debe alterarse o modificarse dicho material.

Al reproducir publicaciones de AA, debe incluirse el aviso de derechos de autor correspondiente, para asegurar que los derechos de autor de la literatura de AA estén protegidos. Luego de una cita de un libro o párrafo, el aviso de derechos de autor debe decir: «Tomado (o reproducido) de (nombre de la publicación, número de página), con autorización de Alcoholics Anonymous World Services, Inc.».

Guía general para reimprimir ilustraciones y artículos del AA Grapevine y La Viña

El permiso para reproducir artículos o material diverso del AA Grapevine o La Viña, ya sea por medios impresos o digitales (como páginas web), debe ser otorgado por AA Grapevine, Inc. Todo artículo debe ser reimpresso en su totalidad, e incluir el siguiente texto de reconocimiento:

© AA Grapevine, Inc., (mes, año). Reproducido con autorización.

Otras organizaciones, publicaciones o sitios web ajenos a AA, deberán añadir lo siguiente:

El permiso para reimprimir material de AA Grapevine, Inc. protegido por derechos de autor [en esta publicación, organización o sitio web] no implica en modo alguno afiliación con o el respaldo de Alcohólicos Anónimos o AA Grapevine, Inc.

Logotipos e ilustraciones

AA Grapevine, Inc. no otorga permiso para reproducir su logotipo o marcas registradas (AA Grapevine, Inc., AudioGrapevine, AA Grapevine Digital Archive, La Viña, AA Grapevine, Grapevine, etcétera), sus ilustraciones u otras historietas en ningún otro sitio web u otras publicaciones.

▼ APÉNDICE O: ESTATUTOS DE THE GENERAL SERVICE BOARD OF ALCOHOLICS ANONYMOUS, INC. (LA JUNTA DE SERVICIOS GENERALES)

Tal como Bill W. explica en el artículo «El legado de servicio de AA» (ver apéndice A), la Junta de Servicios Generales (los custodios) fue originalmente la Fundación Alcohólica, con estatutos sumamente amplios. Cuando se cambió la razón social de la corporación a la Junta de Servicios Generales de AA, se necesitaron nuevos estatutos que reflejaran más claramente el alcance y la dirección de Alcohólicos Anónimos.

Los nuevos estatutos, adoptados en 1957, son obra del finado Bernard B. Smith, famoso abogado internacional, durante largo tiempo custodio no alcohólico, y presidente de la junta desde 1951 hasta 1956. Estos estatutos elaborados por «Bern» Smith son el fruto de su gran amor y respeto por nuestra Comunidad. Contienen los Doce Pasos y las Doce Tradiciones. Son una magnífica lectura para todos los miembros y amigos de AA.

(Adoptados por la Conferencia de Servicios Generales el 22 de abril de 1957, después de haber sido considerados por la Conferencia de Servicios Generales de AA; enmendados en 1962, 1966, 1968, 1970, 1971, 1972, 1978, 1985, 1991, 1992, 1994, 2006, 2007, 2008, 2015 y 2017).

► ENUNCIADO DE PROPÓSITO

La Junta de Servicios Generales de AA, Inc., tiene un solo propósito, el de servir a la Comunidad de Alcohólicos Anónimos. Es, en efecto, una entidad creada y ahora designada por la Comunidad de Alcohólicos Anónimos para mantener servicios para quienes busquen, a través de Alcohólicos Anónimos, los medios para hacer frente a la enfermedad del alcoholismo mediante la aplicación a sus propias vidas, totalmente o en parte, de los Doce Pasos que constituyen el programa de recuperación sobre el cual se basa la Comunidad de Alcohólicos Anónimos. Estos Doce Pasos son los siguientes:

1. Admitimos que éramos impotentes ante el alcohol, que nuestras vidas se habían vuelto ingobernables.
2. Llegamos a creer que un Poder superior a nosotros mismos podría devolvernos el sano juicio.
3. Decidimos poner nuestras voluntades y nuestras vidas al cuidado de Dios, *como nosotros lo concebimos*.
4. Sin temor, hicimos un minucioso inventario moral de nosotros mismos.
5. Admitimos ante Dios, ante nosotros mismos, y ante otro ser humano, la naturaleza exacta de nuestros defectos.
6. Estuvimos enteramente dispuestos a dejar que Dios nos liberase de todos estos defectos de carácter.
7. Humildemente le pedimos que nos liberase de nuestros defectos.
8. Hicimos una lista de todas aquellas personas a quienes habíamos ofendido y estuvimos dispuestos a reparar el daño que les causamos.
9. Reparamos directamente a cuantos nos fue posible el daño causado, excepto cuando el hacerlo implicaba perjuicio para ellos o para otros.
10. Continuamos haciendo nuestro inventario personal y cuando nos equivocábamos lo admitíamos inmediatamente.
11. Buscamos a través de la oración y la meditación mejorar nuestro contacto consciente con Dios, como nosotros lo concebimos, pidiéndole solamente que nos dejase conocer su voluntad para con nosotros y nos diese la fortaleza para cumplirla.
12. Habiendo obtenido un despertar espiritual como resultado de estos pasos, tratamos de llevar este mensaje a otros alcohólicos y de practicar estos principios en todos nuestros asuntos.

La Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos (que de aquí en adelante se llamará la «Junta de Servicios Generales» o la «Junta») no reclama ningún derecho de propiedad sobre el programa de recuperación, porque estos Doce Pasos, como todas las verdades espirituales, pueden considerarse ahora a la disposición de toda la humanidad. Sin embargo, ya que estos Doce Pasos han demostrado ser una eficaz base espiritual para la vida, y que, si se practican, detienen la enfermedad del alcoholismo, la Junta de Servicios Generales defiende el derecho de impedir, hasta donde su poder le permita hacerlo, cualquier modificación, alteración o ampliación de estos Doce Pasos, excepto a solicitud de la Comunidad de Alcohólicos Anónimos de acuerdo con la Carta Constitutiva de la Conferencia de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos y en conformidad con sus posibles reformas posteriores (de aquí en adelante, la «carta»).

A los miembros de la Conferencia de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos se les denominará «delegados de la conferencia».

La Junta de Servicios Generales en sus deliberaciones y decisiones se guiará por las Doce Tradiciones de Alcohólicos Anónimos, llamadas de aquí en adelante las «tradiciones», que son:

- 1.** Nuestro bienestar común debe tener la preferencia; la recuperación personal depende de la unidad de AA.
- 2.** Para el propósito de nuestro grupo solo existe una autoridad fundamental: un Dios amoroso tal como se exprese en la conciencia de nuestro grupo. Nuestros líderes no son sino servidores de confianza; no gobiernan.
- 3.** El único requisito para ser miembro de AA es querer dejar de beber.
- 4.** Cada grupo debe ser autónomo, excepto en asuntos que afecten a otros grupos o a Alcohólicos Anónimos considerado como un todo.
- 5.** Cada grupo tiene un solo objetivo primordial: llevar el mensaje al alcohólico que aún está sufriendo.
- 6.** Un grupo de AA nunca debe respaldar, financiar o prestar el nombre de AA a ninguna entidad allegada o empresa ajena, para evitar que los problemas de dinero, propiedad y prestigio nos desvíen de nuestro objetivo primordial.
- 7.** Todo grupo de AA debe mantenerse completamente a sí mismo, negándose a recibir contribuciones de afuera.
- 8.** Alcohólicos Anónimos nunca tendrá carácter profesional, pero nuestros centros de servicio pueden emplear trabajadores especiales.
- 9.** AA como tal nunca debe ser organizada; pero podemos crear juntas o comités de servicio que sean directamente responsables ante aquellos a quienes sirven.
- 10.** Alcohólicos Anónimos no tiene opinión acerca de asuntos ajenos a sus actividades; por consiguiente su nombre nunca debe mezclarse en polémicas públicas.
- 11.** Nuestra política de relaciones públicas se basa más bien en la atracción que en la promoción; necesitamos mantener siempre el anonimato personal ante la prensa, la radio y el cine.
- 12.** El anonimato es la base espiritual de todas nuestras tradiciones, recordándonos siempre anteponer los principios a las personalidades.

La Junta de Servicios Generales hará el mayor esfuerzo para asegurar que se mantengan estas tradiciones, pues la Comunidad de Alcohólicos Anónimos la considera como la guardiana de estas tradiciones, y por consiguiente, no deberá modificar, alterar o ampliarlas, ni permitir, en la medida que pueda hacerlo, que otros las modifiquen, alteren o amplíen, a no ser que esto se haga de acuerdo con lo dispuesto por la carta.

La Junta de Servicios Generales se guiará también por el espíritu de los Doce Conceptos de Alcohólicos Anónimos (llamados de aquí en adelante los «conceptos»), los cuales dicen en su forma corta:

- 1.** La responsabilidad final y la autoridad fundamental de los servicios mundiales de AA deben siempre residir en la conciencia colectiva de toda nuestra Comunidad.
- 2.** La Conferencia de Servicios Generales se ha convertido, en casi todos los aspectos, en la voz activa y la conciencia efectiva de toda nuestra Comunidad en sus asuntos mundiales.

3. Para asegurar su dirección eficaz, debemos dotar a cada elemento de AA —la conferencia, la Junta de Servicios Generales, y sus distintas corporaciones de servicio, personal directivo, comités y ejecutivos— de un *derecho tradicional de decisión*.
4. Debemos mantener, a todos los niveles de responsabilidad, un *derecho tradicional de participación*, ocupándonos de que a cada clasificación o grupo de nuestros servidores mundiales les sea permitida una representación con voto, en proporción razonable a la responsabilidad que cada uno tenga que desempeñar.
5. En toda nuestra estructura de servicio mundial, un *derecho tradicional de apelación* debe prevalecer, asegurándose así que se escuche la opinión de la minoría, y que las peticiones de rectificación de los agravios personales sean consideradas cuidadosamente.
6. La conferencia reconoce también que la principal iniciativa y la responsabilidad activa en la mayoría de los asuntos de servicio mundial, deben ser ejercidas, en primer lugar, por los miembros custodios de la conferencia cuando actúan como la Junta de Servicios Generales.
7. La carta constitutiva y los estatutos son instrumentos legales, y los custodios están, por consiguiente, totalmente autorizados para administrar y dirigir los asuntos de servicio mundial. La carta de la conferencia —en sí misma— no es un instrumento *legal*; se apoya en su validez tradicional y en las finanzas para su plena efectividad.
8. Los custodios son los principales planificadores y administradores de los asuntos de política y finanzas en general; tienen una función de supervisión fiduciaria sobre nuestros servicios constantemente activos y constituidos separadamente, ejercida mediante su facultad de elegir a todos los directores de estas entidades.
9. El buen liderazgo de servicio en todos los niveles es indispensable para nuestro funcionamiento y seguridad en el futuro. El liderazgo inicial del servicio mundial que una vez ejercieron los fundadores de Alcohólicos Anónimos, tiene necesariamente que ser asumido por los custodios.
10. A cada responsabilidad de servicio, le debe corresponder una autoridad de servicio equivalente, y el alcance de tal autoridad debe estar siempre bien definido.
11. Los custodios deben siempre contar con los mejores comités, directores de las corporaciones de servicio, ejecutivos, miembros del personal y consultores. La composición, cualidades, capacitación introductoria, así como la definición de derechos y funciones serán siempre asuntos prioritarios.
12. La conferencia cumplirá con el espíritu de la tradición de AA, teniendo especial cuidado de no convertirse nunca en sede de peligrosa riqueza o poder; que contar con fondos suficientes para su funcionamiento, más una reserva adecuada, sean su prudente principio financiero; que ninguno de sus miembros tenga una posición de autoridad desmedida sobre los demás; que se llegue a todas las decisiones importantes por discusión, votación y —siempre que sea posible— por unanimidad sustancial; que ninguna de sus acciones sea personalmente punitiva o una incitación a controversia pública, que nunca se realice ninguna acción de gobierno; y que, como la sociedad a la cual sirve, permanezca siempre democrática en acción e intención.

CUSTODIOS

La Junta de Servicios Generales estará compuesta por los custodios. Cada custodio se convertirá automáticamente en miembro de la junta al cumplir con los requisitos necesarios para ser custodio y automáticamente dejará de ser miembro al dejar de ser custodio de la Junta de Servicios Generales. La única razón para constituir custodios como miembros es la de cumplir con las leyes del estado de Nueva York, las cuales exigen que una asociación corporativa esté compuesta de miembros. Por consiguiente, excepto en los casos en que estos estatutos o las leyes dispongan que se hagan distinciones, las palabras «miembro» y «custodio» se emplearán en estos estatutos en forma colectiva.

Como condición para ser elegido miembro y para ser elegido custodio de la Junta de Servicios Generales, todo candidato, antes de poder servir como miembro y custodio, debe formalizar y dirigir a la Junta de

Servicios Generales un instrumento apropiado que establezca claramente que acuerda obligarse a cumplir con todas las disposiciones y estipulaciones de estos estatutos.

Los miembros custodios se clasifican en dos categorías, a saber, no alcohólicos y alcohólicos. El uso del término «todos los miembros» en este documento se refiere al número total de custodios miembros con derecho de votar con que contaría la Junta de Servicios Generales si no hubiera vacantes. Salvo que se disponga lo contrario en estos estatutos, el número de custodios miembros que constituyen «todos los miembros» será veintiuno. Salvo que se disponga lo contrario en estos estatutos, habrá siete (7) miembros no alcohólicos, que en estos estatutos se designan miembros custodios clase A. Salvo que se disponga lo contrario en estos estatutos, habrá catorce (14) miembros custodios exalcohólicos designados en estos estatutos miembros custodios clase B.

Los miembros custodios clase A serán personas que no están ni nunca han estado afectadas por la enfermedad del alcoholismo y que expresan una fe profunda en el programa de recuperación en la que se basa la Comunidad de Alcohólicos Anónimos. Los custodios clase A no pueden ser elegidos para servir más de dos períodos sucesivos de tres años, confirmados anualmente, con la siguiente excepción: para asegurar que la junta tenga un grado suficiente de flexibilidad, el presidente de la Junta de Servicios Generales puede recomendar a los custodios miembros que se permita servir a un miembro custodio clase A un tercer período sucesivo; y los miembros custodios, actuando como miembros, tienen la autoridad para permitir a un miembro custodio clase A servir un tercer período sucesivo si a su criterio tal servicio resultará en beneficio de la Comunidad. Un miembro custodio clase A que, al cumplir el período máximo de servicio (o sea, tres períodos sucesivos de tres años), sirve o ha sido elegido recientemente como presidente seguirá sirviendo como miembro custodio clase A durante su período en el puesto de presidente aun si tal servicio durante dicho período aumente a ocho (8) el número de custodios clase A en funciones y en la fecha en que se cumpla este período de servicio, dejará de ser miembro custodio.

Salvo que se disponga lo contrario en estos estatutos habrá catorce (14) miembros custodios clase B. A estos miembros custodios clase B se les designa (en la escritura de constitución) como exalcohólicos, solo porque en la manera corriente de hablar de la gente un exalcohólico es un individuo que en un tiempo ingería bebidas alcohólicas excesiva e incontrolablemente, pero que en el presente ya no bebe. Para efectos de estos estatutos, a un exalcohólico se le llama «alcohólico», lo cual significa, dentro de la terminología de la Comunidad de Alcohólicos Anónimos, un individuo que ha dejado de beber y está viviendo, en cuanto le es posible, dentro de los conceptos de los Doce Pasos que constituyen el programa de recuperación.

Aunque en estos estatutos, para cumplir con las leyes del estado de Nueva York, se dice «miembros custodios», de hecho los miembros elegirán a los custodios. Todos los miembros custodios serán elegidos o reelegidos en una reunión anual de los miembros de la Junta de Servicios Generales. Salvo que se disponga lo contrario en estos estatutos, los miembros custodios clase B, no pueden servir más de cuatro períodos sucesivos de un año y al cumplir este período máximo no pueden servir más como miembros custodios. Un miembro custodio clase B que, al cumplir el período máximo de servicio que se estableció anteriormente, sirve o ha sido elegido recientemente como presidente seguirá sirviendo como miembro custodio clase B durante su período en el puesto de presidente aun si tal servicio durante su período como presidente aumente a quince (15) el número de custodios clase B en funciones y en la fecha en que se cumpla este período de servicio, dejará de ser miembro custodio. Los miembros custodios clase B se clasificarán en tres categorías: ocho (8) serán subclasificados como «custodios regionales»; cuatro (4) serán subclasificados como «custodios de servicios generales»; y dos (2) serán subclasificados como «custodios generales». Uno (1) de los custodios generales será del Canadá y uno (1) de los Estados Unidos. Se espera que los custodios regionales clase B contribuyan con su tiempo principalmente durante cuatro períodos del año, a saber: referente a la primera, tercera y cuarta reuniones trimestrales de los custodios de la Junta de Servicios Generales, cada período de tres días que termina en la fecha de la respectiva reunión trimestral y, referente a la segunda reunión de los custodios de la Junta de Servicios Generales, se espera que los custodios regionales asistan a la segunda reunión trimestral que se efectúa el sábado inmediatamente después de la Conferencia de Servicios Generales anual y también a la Conferencia de Servicios Generales que dura una semana. Además,

se espera que los custodios regionales clase B asesoren a la junta con respecto a opiniones y puntos de vista regionales referentes a los asuntos de política. Se espera que los custodios de servicios generales clase B, además de prestar servicio al mismo tiempo que los custodios regionales, presten servicio continuo a la junta durante todo el año. Aunque los custodios se clasifican en dos categorías, clase A y clase B, y aunque los custodios clase B se subclasifican como «custodios regionales», «custodios de servicios generales» y «custodios generales», todos tienen la misma responsabilidad fiduciaria ante la Junta de Servicios Generales, conforme con las leyes del estado de Nueva York, a pesar de las distinciones mencionadas.

No obstante lo anteriormente estipulado, se espera que los miembros custodios clase B, así como los miembros custodios clase A, sujetos solo a las leyes del estado de Nueva York y a estos estatutos, a petición de la Conferencia de Alcohólicos Anónimos, renuncien a sus puestos de custodio y miembro de la junta, aunque no haya terminado su período de servicio como custodio y miembro componente de la junta.

La Junta de Servicios Generales, por una votación de un mínimo de los tres cuartos de los miembros de la junta de custodios puede destituir a un miembro custodio por una causa según su discreción exclusiva; y los miembros custodios al actuar como miembros de la corporación, por una misma votación de los tres cuartos de todos los miembros, puede destituir de su cargo a un custodio, con o sin causa, si se determina que tal destitución va en interés de la totalidad de Alcohólicos Anónimos.

Los candidatos a nuevos miembros custodios de la Junta de Servicios Generales deben ser propuestos por un comité de nombramientos designado por el presidente de la junta. Ninguna persona podrá ser miembro custodio de la Junta de Servicios Generales hasta que todos los delegados de la conferencia hayan votado por correo o en la reunión de la Conferencia de Alcohólicos Anónimos, según lo determine la junta de custodios. Si la mayoría de los delegados de la conferencia desaprueba la elección de un candidato a miembro custodio, este no será elegible como miembro custodio y los custodios miembros no tendrán el derecho de elegir a tal persona como miembro custodio a menos de que el 100 % de los custodios presentes en una reunión voten en contra. Sin embargo, si la mayoría de los delegados de la conferencia no desaprueba la elección del candidato a miembro custodio, dicha persona puede ser elegida como miembro y como custodio de la Junta de Servicios Generales por una mayoría de la junta de custodios en una reunión de la junta.

VACANTES

Excepto por vacantes para el puesto de custodio regional clase B, en el caso de que algún puesto de miembro custodio quede vacante por renuncia, fallecimiento, retiro, destitución, descalificación o cualquier otro motivo que le impida servir, los custodios podrán, en una reunión ordinaria o especial de la Junta de Servicios Generales, elegir un nuevo miembro custodio para ocupar esa vacante o bien permitir que el puesto siga vacante hasta la próxima reunión anual de los miembros de la Junta de Servicios Generales. En cuanto a vacantes para el puesto de custodio regional clase B debido a renuncia, fallecimiento, retiro, destitución, descalificación o cualquier otro motivo que le impida servir, se puede llevar a cabo una elección según se estipula más adelante, de acuerdo a cuándo se produzca la vacante, o el cargo puede quedar vacante por lo que reste del mandato y el custodio general o el custodio regional de la región adyacente puede cubrir la región.

Cualquier miembro custodio elegido por la junta para llenar una vacante desempeñará el cargo hasta la siguiente reunión anual de los miembros de la Junta de Servicios Generales y la elección y cualificación de su sucesor o sucesora. Ante tal caso de producirse una vacante y la junta decidir no cubrir el cargo hasta la próxima reunión anual de los miembros de la Junta de Servicios Generales, se nombrará un candidato de acuerdo a los procedimientos establecidos por el comité de Nombramientos para determinar los candidatos a custodios y dicho candidato comenzará a desempeñarse como miembro de la junta en el caso de que, en el transcurso normal de las operaciones, se elija y cualifique como tal en la siguiente reunión anual de los miembros. Todo miembro custodio clase A elegido por los miembros de la Junta de Servicios Generales para llenar la vacante se desempeñará por un período de tres años y será elegible para servir por el mismo número de períodos que cualquier otro custodio clase A. No se computará en el período total de servicio de

un custodio clase A ningún período de tiempo en que dicho custodio prestó servicio en virtud de ser elegido por la Junta de Servicios Generales para cubrir una vacante que se haya producido en el intervalo entre las reuniones anuales de los miembros. No obstante, en el caso de producirse una vacante para el cargo de custodio regional antes del primero de septiembre durante el primer año del período, el nombramiento para ocupar el cargo como representante de la región afectada tendría lugar en la próxima Conferencia de Servicios Generales (CSG). El individuo elegido para ocupar dicha vacante no será elegible para cumplir más de tres períodos consecutivos de un año cada uno. Si una vacante para custodio regional se produce entre el 1.º de septiembre del primer año y el 31 de agosto del tercer año, los delegados de la región afectada tendrán la opción de decidir si cubrir dicha vacante, nombrar a una persona para cubrir dicha vacante, y dicha persona, si fuera electa, no podrá servir más de cinco o seis períodos de un año, según fuera el caso, o bien dejar el puesto vacante, dependiendo del momento en que se produzca dicha vacante.

Si se llena la vacante, se espera que el custodio regional preste servicio por un período de dos años en una de las dos juntas corporativas afiliadas. Un miembro custodio clase B sucesor o sucesora que, al cumplirse el plazo máximo que se le permite prestar servicio en calidad de custodio, según lo dispuesto anteriormente, sea elegido o se esté desempeñando como presidente, seguirá prestando servicio como miembro custodio clase B durante su período como presidente, aún en el caso de que dicho servicio durante su período aumente a quince (15) el número de miembros custodios clase B activos en servicio, y al cumplirse la fecha en que el miembro custodio deje de servir como presidente, dicho miembro custodio dejará de ser un miembro custodio.

FACULTADES

La junta de custodios tendrá todas las facultades previstas en estos estatutos y aquellas que le sean conferidas como junta de directores bajo las leyes del estado de Nueva York.

Se espera que los miembros de la junta, sujetos a las leyes del estado de Nueva York, ejerciten las facultades que les fueron conferidas por la ley, de una forma acorde con la fe que ilumina y guía a la Comunidad de Alcohólicos Anónimos, inspirados por los Doce Pasos de AA, de acuerdo con las Doce Tradiciones, y en concordancia con la Carta Constitutiva de la Conferencia de Alcohólicos Anónimos.

CORPORACIONES AFILIADAS

La Junta de Servicios Generales puede establecer nuevas corporaciones para servir a los fines de Alcohólicos Anónimos, con tal de que a la Junta de Servicios Generales le pertenezca todo el capital de tales corporaciones; y si tal corporación es una corporación de miembros, su estructura estará de acuerdo con la de la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos. Por supuesto, se espera que la Junta de Servicios Generales se abstenga de crear cualquier nuevo brazo corporativo si la mayoría de los delegados de la conferencia desaprueban su formación.

OFICIALES

A fin de que la Junta de Servicios Generales pueda servir más eficazmente para llevar a cabo las funciones para las que fue creada, la junta de custodios en su segunda reunión trimestral o en cualquier otra reunión, si ocurre una vacante, elegirá presidente, primer vicepresidente, segundo vicepresidente, secretario y tesorero. El presidente tendrá los deberes generalmente atribuidos por la ley y la costumbre a cualquier presidente de acuerdo con las leyes del estado de Nueva York, con algunos otros deberes mayores o menores que puedan de vez en cuando ser determinados por la junta de custodios. Ningún empleado de la Oficina de Servicios Generales puede servir como presidente. El período del presidente no deberá ser mayor de cuatro (4) períodos anuales consecutivos. La anterior limitación no será aplicable al presidente que ocupe este cargo al expirar el año 1966. Un miembro custodio clase B sucesor o sucesora que, al cumplirse el plazo máximo que se le permite prestar servicio en calidad de custodio, según lo dispuesto anteriormente, se elija o se esté desempeñando como presidente, seguirá prestando servicio como miembro custodio clase

B durante su período en el puesto de presidente aun si tal servicio durante su término como presidente aumente a veintidós (22) el número de custodios en funciones y en la fecha en que se cumpla este término de servicio, dejará de ser miembro custodio. Asimismo, un individuo que ha cumplido el período máximo que le corresponde servir como miembro custodio puede ser elegido presidente y servirá como miembro custodio durante su término en el puesto de presidente, aun si tal servicio durante su término como presidente aumente a veintidós (22) el número de custodios en funciones, y en la fecha en que se cumpla este término de servicio, dejará de ser miembro custodio. El primer y el segundo vicepresidente, en ese orden, desempeñarán las funciones del presidente si el presidente está ausente o incapacitado.

El presidente de la Junta de Servicios Generales nombrará al tesorero adjunto de la junta, al secretario adjunto de la junta, y nombrará a todos los demás oficiales, si los hay, aparte de los elegidos por la Junta de Servicios Generales conforme con lo establecido en estos estatutos, sujeto a la aprobación de la junta de custodios en su segunda reunión trimestral, o en cualquier otra reunión de la junta si es necesario hacerlo para llenar una vacante existente; y el presidente también nombrará a los miembros de los comités de la corporación, sujeto a la aprobación de la junta de custodios en su tercera reunión trimestral, o en cualquier otra reunión de la junta si es necesario hacerlo para llenar una vacante existente.

Para actuar de acuerdo con lo exigido por la ley, el principal será el presidente y el primero y segundo principales serán el primero y segundo vicepresidentes respectivamente, pero no harán uso de tales títulos, excepto en el caso de que así lo requiera la diligencia de un documento legal o por otras razones previstas por la ley.

El secretario, secretario adjunto, tesorero y tesorero adjunto realizarán de la misma manera aquellos deberes generalmente atribuidos por la ley y la costumbre a tales funcionarios con otros deberes mayores o menores que pueda determinar ocasionalmente la junta de custodios.

REUNIONES, NOTIFICACIÓN Y ELECCIÓN

La segunda reunión trimestral de los custodios de la junta se realizará el sábado inmediatamente después del cierre de la Conferencia de Servicios Generales. En el orden del día se tendrá prevista la posibilidad de levantar la reunión de la junta temporalmente para convocar la reunión anual de los miembros para la elección de los custodios. Conforme con lo estipulado por la Ley de Sociedades Sin Fines de Lucro del estado de Nueva York (la «NPCL», por las siglas en inglés de «Not-for-Profit Corporation Law»), durante la reunión anual de los miembros, la junta de custodios presentará a los miembros un informe anual del año fiscal más recientemente finalizado de la Junta de Servicios Generales (la junta ha adoptado el año civil como año fiscal). El informe anual habrá sido certificado por el contador público independiente contratado por la Junta de Servicios Generales o verificado de otra manera según las disposiciones de la Sección 519 de la NPCL y contendrá como mínimo toda la información que la NPCL exige que contenga. Después de cerrar la reunión anual de los miembros, se volverá a abrir la reunión de la junta de custodios.

La primera, tercera y cuarta reuniones de la junta de custodios se efectuarán el quinto lunes después del fin de un trimestre calendario, con la condición de que se pueden convocar reuniones especiales a petición de un tercio de los miembros de la junta de custodios o a petición del presidente. El presidente también puede posponer una reunión regular para la fecha que él determine, la cual, sin embargo, no podrá ser más tarde que un mes antes de la fecha de la próxima reunión programada, y a solicitud de la mayoría de la junta de custodios, se pueden eliminar una o más reuniones regulares. Todas las reuniones de miembros y custodios se celebrarán en la ciudad y condado de Nueva York, a menos que en una reunión de la junta, los custodios decidan celebrar una futura reunión fuera de la ciudad de Nueva York. El lugar y hora del día de cada reunión serán determinados por el presidente.

Se dará personalmente o se enviará por correo, por facsímil, correo electrónico o entrega a mano, con un mínimo de diez días y no más de 50 días de antelación, una notificación de la fecha, la hora y el sitio de todas las reuniones de los miembros, firmada por el presidente o, a petición del presidente, por el secretario o secretario adjunto. La notificación de una reunión especial indicará el propósito de dicha reunión. Se dará

personalmente o se enviará por correo postal, fax o correo electrónico, con un mínimo de diez días y no más de 50 días de antelación, una notificación de la fecha, la hora y el sitio de todas las reuniones de la junta de custodios, firmada por el presidente o, a petición del presidente, por el secretario o secretario adjunto. El presidente al enviar las notificaciones determinará el orden en que se tratarán los asuntos en la reunión y él o ella, o una mayoría de los miembros custodios presentes en la reunión, pueden siempre decidir modificar tal orden.

Siempre que a juicio de un tercio de los miembros custodios presentes en una reunión, una decisión para emprender una acción implique una cuestión de principio o de política básica, y a juicio de por los menos un tercio de los miembros custodios, la demora en llegar a una conclusión no afecte adversamente a la Comunidad de Alcohólicos Anónimos, el asunto debe ser sometido a una votación por correo de los delegados de la conferencia; y si la mayoría de los delegados de la conferencia votan en contra de emprender dicha acción, entonces se espera que la junta de custodios se abstenga de emprenderla.

Siempre que se haga una votación por correo de los delegados de la conferencia, debe darse por lo menos una notificación de dos semanas, y el resultado de la votación debe ser determinado de acuerdo al análisis de la votación por parte del presidente y del secretario, o en su ausencia, un vicepresidente y secretario adjunto, al final del término de dos semanas. El anuncio del resultado de tal votación debe ser enviado luego por el secretario adjunto a los delegados de la conferencia y los miembros custodios.

En todas las reuniones de los miembros custodios, ya sean reuniones de los miembros o de la junta de custodios, los dos quintos de los miembros custodios constituyen cuórum para llevar a cabo los asuntos de la Junta de Servicios Generales, y el voto de la mayoría de los miembros custodios presentes en una reunión en la cual haya cuórum, constituirá, excepto en los casos previstos en estos estatutos o por reglamento, una decisión de los miembros o de la junta de custodios, según sea el caso. Si en cualquier reunión no hay cuórum, la mayoría de los presentes pueden aplazar la reunión hasta una fecha fijada por los que están presentes, sin necesidad de notificar a los custodios ausentes.

COMITÉS

La junta, por resolución adoptada por una mayoría de la junta completa, puede crear, de entre sus miembros componentes, los comités de la junta que considere apropiados, ocasionalmente, incluyendo un comité de nombramientos. Estos comités se formarán conforme con las necesidades de servicio por resolución de la junta, dotados de los poderes que la junta considere en ese momento necesarios, excepto para lo limitado por las leyes aplicables. Los comités, aparte de los comités de la junta, serán comités de la corporación y, según lo estipulado por la ley, los miembros de tales comités serán nombrados o elegidos de la misma manera que los oficiales de la corporación y, por lo general, lo estipulado por la ley aplicable se aplicará a los miembros de tales comités. Los comités pueden ser creados, disueltos, eliminados, reemplazados y sus poderes ampliados o limitados según la junta pueda determinar de vez en cuando por una resolución apropiada. La ley dispone que no se le otorguen a ningún comité poderes para actuar respecto a lo siguiente:

1. presentar ante los miembros cualquier acción que requiera la aprobación de los miembros bajo la NPCL;
2. llenar las vacantes en la junta de custodios o cualquier comité;
3. determinar la compensación de los directores por servir en la junta o en cualquier comité (si es aplicable);
4. enmendar o revocar los estatutos o adoptar nuevos estatutos;
5. enmendar o revocar cualquier resolución de la junta que por sus propios términos no es enmendable o revocable.

DISOLUCIÓN

Ningún miembro de la Junta de Servicios Generales tendrá en ningún momento derecho, título o participación en los fondos o activos de la Junta de Servicios Generales. En caso de que la Junta de Servicios Generales llegue a disolverse en el futuro, todos los fondos y propiedades restantes de la corporación, después de pagar o hacer arreglos para que sean pagadas todas las deudas de la corporación y los gastos necesarios para hacerlo, serán destinados, según la determinación de la junta de custodios y sujeto a la aprobación de un juez del Tribunal Supremo del Estado de Nueva York, a los fines caritativos o de educación, para la consecución de los cuales la corporación se ha establecido, por medio de distribuir dichas propiedades y activos para favorecer los trabajos de instituciones con fines y objetivos parecidos, reúnen los requisitos establecidos en la Sección 501(c)(3) del Código o la sección correspondiente de cualquier futuro código federal de impuestos. En el caso de una disolución voluntaria, dichas instituciones serán seleccionadas a discreción de los custodios, sujeto a la aprobación del plan de disolución y distribuciones de activo por una orden del juez del Tribunal Supremo del Estado de Nueva York. En ningún caso, ninguna parte de tales activos será distribuida a ningún miembro, custodio, director u oficial ni ninguna persona particular.

INDEMNIZACIÓN

La corporación puede, hasta el máximo autorizado por la ley, indemnizar a cualquier oficial o custodio actual o antiguo de la corporación o a sus representantes personales, que sean demandados o amenazados con ser demandados, en un juicio u otro procedimiento civil o criminal, debido al hecho de que él o ella, su testador o intestado, es o era un custodio u oficial de la corporación, o ha trabajado en cualquier otra corporación, asociación, empresa conjunta, fideicomiso, plan de beneficios para empleados u otra empresa en cualquier calidad a petición de la corporación, contra fallos, multas (incluyendo impuestos especiales gravados a tal persona en conexión con su servicio en un plan de beneficios para empleados), cantidades pagadas por resoluciones jurídicas y gastos razonables, incluyendo honorarios de los abogados, en los que se incurra real y necesariamente como consecuencia de tal acción o procedimiento o apelación.

Los gastos (incluyendo los honorarios de los abogados) en los que se incurra por actuar por la defensa en cualquier juicio civil o criminal pueden, hasta el máximo autorizado por la ley, ser pagados por la corporación antes de pronunciarse el dictamen final del caso si se recibe por parte o en nombre de tal custodio u oficial una garantía de pagar la cantidad, hasta el máximo, que se determine que la persona que recibe el dinero adelantado no tiene derecho a ser indemnizada, o si se autoriza indemnización, la cantidad de gastos pagados con antelación por la corporación que sea superior a la cantidad a la que dicha persona tiene derecho a recibir.

El anterior derecho de ser indemnizado y recibir dinero adelantado para pagar los gastos no será considerado excluyente de cualesquiera otros derechos que cualquier persona o su testador o intestado puedan tener aparte de esta disposición, con tal de que no se otorgue ninguna indemnización a o en nombre de ningún custodio u oficial si por un juicio u otro fallo adversos se establece que dicho custodio u oficial había actuado de mala fe o que sus actos fueron la consecuencia de una falsedad intencionada y fueron esenciales para la causa del juicio así adjudicado o que él o ella personalmente sacaron un beneficio económico al que no tenían derecho legal. Nada de lo contenido en esta condición tendrá ningún efecto en los derechos a ser indemnizados que los demás miembros del personal de la corporación —aparte de los custodios y oficiales— tengan por contrato o por otra razón de acuerdo con la ley.

ENMIENDA

El Certificado de Incorporación (escritura de constitución) de la Junta de Servicios Generales y estos estatutos pueden ser enmendados mediante el voto afirmativo de 75 % de todos los miembros de la junta de custodios. Al enmendar el certificado de incorporación o al considerar una enmienda a estos estatutos que afecte los derechos de los miembros de la corporación como tales, los custodios tienen que actuar en su calidad de miembros de la corporación. Para cumplir con el espíritu y principios de la Comunidad de Alcohólicos Anónimos, se espera que la junta, aunque no se requiere legalmente, someta cualquier enmienda o enmiendas del certificado de incorporación o de estos estatutos a la consideración de los delegados de la conferencia, ya sea por correo o en la reunión anual de la Conferencia de Alcohólicos Anónimos, según lo determine la junta de custodios, y si la mayoría de los delegados no está de acuerdo con tal enmienda o enmiendas, se espera que los miembros custodios se abstengan de proceder al respecto excepto en el caso de que tal enmienda o tales enmiendas sean exigidas por la ley. Sin embargo, cuando se presenta una enmienda o enmiendas a los delegados de la conferencia y no son desaprobadas como en el caso anterior, la enmienda o enmiendas necesitan el voto afirmativo de solo una mayoría de los miembros de la junta de custodios presentes en la reunión de la Junta de Servicios Generales, con tal de que los votos a favor de tal acción constituyan al menos el quórum. Cuando se presentan tal enmienda o tales enmiendas a los estatutos a los delegados de la conferencia y no son desaprobadas como en el caso anterior, la enmienda o las enmiendas solo necesitarán el voto afirmativo de la mayoría de los miembros presentes en una reunión, con la condición de que, cuando se considere una enmienda a los estatutos que afecte los derechos de los miembros de la corporación, como tales, los custodios miembros tienen que actuar en calidad de miembros de la corporación.

ESTATUTOS DE ALCOHOLICS ANONYMOUS WORLD SERVICES, INC.

ARTÍCULO I

Oficinas y sello

Sección 1. Oficinas: Se establecerá una oficina administrativa de esta corporación en el lugar de la ciudad de Nueva York que determine la junta directiva. La corporación podrá establecer y mantener oficinas en cualquiera de los estados de los Estados Unidos y sus posesiones, ciudades o poblaciones y en los lugares que la junta directiva designe ocasionalmente.

Sección 2. Sello: El sello corporativo será de forma circular y tendrá inscrito el nombre de la corporación, el año de su constitución y las palabras «Corporate Seal, State of New York». La corporación podrá modificar y cambiar dicho sello a su criterio; dicho sello se podrá usar mediante la impresión, colocación o reproducción del sello o un facsímil del mismo o de otro modo.

ARTÍCULO II

Miembros y reuniones de los miembros

Sección 1. Membresía: La corporación estará integrada por los custodios de la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos, Inc. (la «Junta de Servicios Generales»). Una persona no podrá ser elegida para ser miembro de la corporación ni podrá continuar como miembro de la corporación a menos que dicha persona —al mismo tiempo— preste servicio como custodio en la Junta de Servicios Generales.

Sección 2. Derechos de los miembros: El derecho a votar de un miembro, y todo derecho, título e interés del miembro en la corporación o sus propiedades cesará cuando termine su condición de miembro.

Sección 3. Reunión anual: La reunión anual de los miembros de la corporación se celebrará en el estado de Nueva York en el día inmediatamente siguiente al cierre programado de la Conferencia de Servicios Generales. Tal como lo exige la Ley de Sociedades Sin Fines de Lucro del estado de Nueva York (la «NPCL» por las siglas en inglés de «Not-for-Profit Corporation Law»), durante la reunión anual de los miembros, la junta directiva presentará a los miembros un informe anual correspondiente al ejercicio fiscal finalizado más recientemente de la corporación. El informe habrá sido certificado por el contador público independiente contratado por la corporación o verificado de otra manera según las disposiciones de la Sección 519 de la NPCL y contendrá como mínimo toda la información que la sección 519 de la NPCL exige que contenga.

Sección 4. Notificación de la reunión anual: Se cursará una notificación por escrito de la fecha, hora y lugar de la reunión anual, ya sea en persona, por correo de primera clase con portes prepagados, o por correo electrónico, con una antelación de no menos de diez (10) y no más de cincuenta (50) días antes de la reunión, a cada persona que figura en los libros de la corporación como miembro y, si se envía por correo, dicha notificación se dirigirá al miembro a la dirección del mismo que aparece en los libros de la corporación, salvo que el miembro haya registrado con el secretario de la corporación una solicitud por escrito de que las notificaciones se le envíen por correo al miembro a la dirección que este designe en dicha solicitud.

Sección 5. a) Reuniones extraordinarias: Las reuniones extraordinarias de los miembros, fuera de las que estén reguladas por ley, podrán ser convocadas en cualquier momento por la junta o el presidente de esta corporación. Una reunión extraordinaria podrá ser convocada por los miembros con derecho al diez por ciento del número total de votos que se pueden emitir en dicha reunión, quienes podrán, por escrito, solicitar la convocatoria de una reunión extraordinaria, especificando la fecha y mes de la misma, la cual no se podrá celebrar antes de dos meses ni más de tres meses después de la fecha de dicha convocatoria por escrito. El secretario, al recibir la solicitud por escrito, notificará inmediatamente sobre dicha reunión o, si

el secretario no cursa la notificación dentro de los cinco días laborables siguientes, cualquier miembro que firme dicha solicitud podrá cursar la notificación. La reunión se llevará a cabo electrónicamente.

b) Reunión extraordinaria para la elección de directores: Si, durante un período de un mes luego de la fecha fijada por los estatutos o según los mismos para la reunión anual de los miembros o —si no se ha fijado una fecha— por un período de trece meses luego de la última reunión anual, no se logra elegir un número suficiente de directores para llevar a cabo las actividades de la corporación, la junta convocará a una reunión extraordinaria para la elección de directores. Si dicha reunión extraordinaria no es convocada por la junta dentro de las dos semanas luego del vencimiento de dicho período o si se convoca la misma pero no se logra elegir a dichos directores por un período de dos meses luego del vencimiento de dicho período, los miembros con derecho a emitir cien votos o el diez por ciento del número total de votos que se pueden emitir en dicha reunión, lo que sea menor, podrán, por escrito, solicitar la convocatoria de una reunión extraordinaria para la elección de directores, especificando la fecha y mes de la misma, la cual no se podrá celebrar antes de dos meses ni más de tres meses después de la fecha de dicha convocatoria por escrito. El secretario de la corporación, al recibir la solicitud por escrito, notificará inmediatamente sobre dicha reunión o, si el secretario no cursa la notificación dentro de los cinco días laborables siguientes, cualquier miembro que firme dicha solicitud podrá cursar la notificación. La reunión se llevará a cabo ya sea presencial o electrónicamente. En cualquier reunión extraordinaria de este tipo convocada a petición de los miembros, no obstante lo dispuesto en la Sección 8 siguiente (Cuórum de miembros), los miembros que asistan y tengan derecho a votar en una elección de directores formarán un cuórum para el propósito de elegir directores, pero no para llevar a cabo ninguna otra actividad de la corporación.

Sección 6. Lugar de las reuniones: La junta directiva podrá, a su sola discreción, determinar que las reuniones de los miembros se lleven a cabo parcial o únicamente por medios de comunicación electrónicos; el servicio o plataforma electrónicos mediante los cuales se celebre la reunión serán el lugar de la reunión si una reunión se lleva a cabo únicamente por medios de comunicación electrónicos. Las reuniones que se lleven a cabo parcial o únicamente por medios de comunicación electrónicos en virtud de este párrafo y la participación electrónica de cualquier miembro en dichas reuniones estará sujeta a los lineamientos y procedimientos que la junta adopte, siempre y cuando la junta ponga en práctica medidas razonables para: 1) verificar que cada persona que participe electrónicamente sea miembro; 2) le brinde a cada miembro que participe electrónicamente una oportunidad razonable de participar en la reunión, incluyendo la oportunidad de proponer, objetar y votar respecto a una acción específica a ser emprendida por los miembros y a ver, leer o escuchar el desarrollo de la reunión sustancialmente al mismo tiempo que ocurra dicho desarrollo; y 3) se registre y mantenga un registro de todo voto u otras acciones emprendidas por medios de comunicación electrónicos en la reunión.

Sección 7. Notificación de reuniones extraordinarias de los miembros: Se cursará una notificación por escrito de la fecha, hora, lugar y propósito o propósitos de la reunión extraordinaria, ya sea en persona, por correo de primera clase con portes prepagados, por fax o por correo electrónico, a cada miembro, con una antelación de no menos de diez (10) y no más de cincuenta (50) días antes de dicha reunión, y, si se envía por correo, dicha notificación se dirigirá a cada miembro con derecho a ser notificado a la dirección del miembro tal como aparece en los libros o registros de la corporación, salvo que el miembro haya registrado con el secretario de la corporación una solicitud por escrito de que las notificaciones se le envíen por correo al miembro a otra dirección, en cuyo caso la notificación se enviará por correo a la dirección que este designe en dicha solicitud.

Sección 8. Cuórum: Los miembros con derecho a emitir una mayoría del número total de votos que se pueden emitir constituirán un cuórum en una reunión de los miembros. En ausencia de un cuórum, o cuando haya un cuórum, una reunión se podrá aplazar ocasionalmente mediante la votación de una mayoría de los miembros presentes presencialmente, sin otro aviso que un anuncio en la reunión, y sin notificación adicional a cualquier miembro ausente. En cualquier reunión aplazada en la cual haya un cuórum se podrá tratar cualquier asunto que se podría haber tratado en la reunión según se notificó originalmente.

Sección 9. Renuncia a la notificación: Toda vez que, en virtud de las disposiciones de cualquier ley aplicable o de las disposiciones del acta de constitución o los estatutos de esta corporación, la corporación o la junta directiva, o cualquier comité de la misma, esté autorizada para realizar alguna acción después de notificar a los miembros o a la junta directiva o a los integrantes de un comité, o después del vencimiento de un plazo prescrito, dicha acción se podrá realizar sin previo aviso y sin el vencimiento de dicho plazo, si en cualquier momento, antes o después de realizada dicha acción, la persona o las personas con derecho a recibir la notificación o con derecho a participar en la acción por realizar o, en el caso de los miembros, los miembros o los apoderados de los miembros debidamente autorizados, renuncian a los requisitos antedichos. Toda renuncia a una notificación de esta índole podrá cursarse por escrito o en forma electrónica. Si fuera por escrito, la persona que otorga la renuncia debe firmarla por cualquier medio razonable, incluida, entre otras, su firma en facsímil. Si fuera en forma electrónica, la transmisión de la renuncia se debe enviar por correo electrónico y deberá consignar o presentarse junto con información que permita determinar razonablemente que la transmisión fue autorizada por la persona que otorga la renuncia.

Sección 10. Orden del día: En todas las reuniones de los miembros de la corporación, el orden del día, salvo determinación en contrario por votación de dos tercios de los miembros presentes en persona, será:

- a) Una lectura del acta de la reunión anterior.
- b) Informes de los oficiales.
- c) Elección de directores (si fuera una reunión anual).
- d) Consideración del presupuesto (si fuera requerido).
- e) Comunicaciones.
- f) Asuntos pendientes.
- g) Nuevos asuntos.

ARTÍCULO III

Directores

Sección 1. Número y elección: El uso del término «totalidad de la junta directiva» en el presente documento se refiere al número total de directores con derecho a voto que tendría la corporación si no hubiera vacantes. Los asuntos de la corporación serán administrados y controlados por una junta directiva integrada por nueve (9) directores. Un mínimo de cuatro directores serán miembros de la corporación, de los cuales un mínimo de dos serán custodios clase B de la Junta de Servicios Generales, tal como se definen en los estatutos de la Junta de Servicios Generales. Los directores serán elegidos por un período de un año en la reunión anual de los miembros, y estos ocuparán el cargo durante el plazo para el cual han sido elegidos y hasta que sus sucesores hayan sido debidamente elegidos y calificados, salvo tal como se dispone más adelante en el presente, respecto a la ocupación de vacantes. Los directores serán elegidos por voto secreto en dicha reunión anual por una mayoría de los miembros que voten en persona. Ninguna persona que no sea un miembro de la corporación (fuera del presidente de la corporación) será elegida por más de cuatro periodos consecutivos completos como director de la corporación y, si no es un miembro de la corporación ni el presidente de la corporación, dicha persona no será apta para seguir en el cargo de director. No obstante cualquier disposición en contrario en esta sección, la junta directiva, mediante votación de por lo menos 3/4 de la totalidad de la junta directiva, podrá destituir a un director por motivo justificado, y los miembros de la corporación, mediante votación similar de 3/4 de los votos de la totalidad de los miembros, podrán destituir a un director con o sin motivo justificado.

Sección 2. Reuniones ordinarias: En la reunión ordinaria de la junta directiva, inmediatamente después de la elección anual de los directores, los directores recién electos se reunirán en la oficina principal de la corporación con fines de organización, la elección de oficiales y la resolución de otros asuntos y, si hay un cuórum de directores, no se requerirá cursar una convocatoria previa de dicha reunión. Las reuniones ordinarias de la junta directiva se celebrarán en los lugares y en las fechas y horas que determine la junta directiva, con la salvedad de que una reunión ordinaria de la junta directiva se deberá celebrar durante la semana inmediatamente anterior a cada reunión trimestral de la Junta de Servicios Generales. La junta directiva, ocasionalmente o a partir de una proyección anual de sus necesidades de reunión, podrá postergar, aplazar u omitir una reunión ordinaria anteriormente programada, con el consentimiento de una mayoría de la junta directiva.

Sección 3. Reuniones extraordinarias: Las reuniones extraordinarias de la junta directiva podrán ser convocadas por el presidente de la junta y tienen que ser convocadas por el presidente de la junta ante una petición por escrito de no menos de un quinto de la totalidad de la junta directiva.

Sección 4. Notificación de reuniones: Se notificará de todas las reuniones de los directores, salvo disposición en contrario en el presente, por correo postal, fax o correo electrónico con una antelación de no menos de diez (10) días antes de la reunión, pero cualquier director podrá renunciar a dicha notificación. Toda renuncia a una notificación de esta índole podrá cursarse por escrito o en forma electrónica. Si fuera por escrito, la persona que otorga la renuncia debe firmarla por cualquier medio razonable, incluida, entre otras, su firma en facsímil. Si fuera en forma electrónica, la transmisión de la renuncia se debe enviar por correo electrónico y deberá consignar o presentarse junto con información que permita determinar razonablemente que la transmisión fue autorizada por la persona que otorga la renuncia. En cualquier reunión de los directores puede tratarse cualquier asunto, siempre y cuando haya un cuórum.

Sección 5. Participación en reuniones por conferencia telefónica: Con relación a cualquier reunión de la junta directiva o de cualquier comité de la misma, cualquier director o integrante del comité podrá participar en la reunión por conferencia telefónica o un equipo similar de comunicaciones o por comunicación electrónica por pantalla de video, siempre que todas las personas que participen en la reunión puedan oírse entre ellas a la vez y que cada director pueda participar en todos los asuntos ante la junta o el comité, lo cual incluye, sin limitación, la capacidad de proponer, objetar y votar respecto a una acción específica que la junta o el comité pueda realizar; la participación por este medio constituirá una presencia en persona en la reunión.

Sección 6. Presidencia de las reuniones: En todas las reuniones de la junta directiva, presidirá el presidente o el vicepresidente de la junta directiva, o en su ausencia, un presidente interino elegido por los directores presentes.

Sección 7. Cuórum: En todas las reuniones de la junta directiva, una mayoría de la totalidad de la junta directiva (siempre que por lo menos uno de los directores presentes sea un miembro de la corporación) será necesaria y suficiente para constituir un cuórum para tratar asuntos, y un acto de una mayoría de los directores presentes en cualquier reunión en la que haya cuórum será un acto de la junta directiva, salvo disposición en contrario estipulada en el presente o por ley. Los directores que estén presentes en una reunión pero que no estén presentes en el momento de una votación debido a un conflicto de intereses o una transacción entre partes relacionadas serán considerados como presentes para fines de cuórum.

Sección 8. Vacantes: Una vacante en la junta directiva que ocurra durante el año por fallecimiento, discapacidad, renuncia, retiro, destitución, descalificación u otro motivo, podrá ser cubierta para el resto del período no vencido mediante votación de la mayoría de los directores restantes que voten en cualquier reunión ordinaria o extraordinaria de los directores y cualquier director nombrado de este modo ocupará el cargo hasta la siguiente reunión anual de los miembros de la corporación y la elección y calificación del sucesor designado del director. Si se aumentara el número de directores, se considerará que dicho aumento creará vacantes en la junta directiva en la medida del número del aumento, y dichas vacantes se cubrirán

por una votación de la mayoría de los miembros, y los nuevos directores se desempeñarán en el cargo hasta la siguiente reunión anual para la elección de los directores y la elección y calificación de sus sucesores.

Sección 9. *Facultades:* Todas las facultades corporativas, salvo disposición en contrario en los presentes estatutos y en las leyes del estado de Nueva York, se conferirán y por el presente se confieren y serán ejercidas por la junta directiva. Todos los oficiales, empleados y agentes, además de las facultades conferidas u obligaciones impuestas a ellos por los presentes estatutos, tendrán las atribuciones y obligaciones en la gestión de la corporación que se determinen mediante resolución de la junta directiva y que no contradigan estos estatutos ni las leyes del estado de Nueva York.

ARTÍCULO IV

Oficiales

Sección 1. *Número:* Los oficiales de la corporación serán un presidente de la junta directiva, un vicepresidente de la junta directiva, un presidente y un vicepresidente de la corporación, un secretario, un tesorero y un tesorero adjunto, y los oficiales que, con las facultades y obligaciones que no contradigan los presentes estatutos, sean nombrados ocasionalmente por determinación de la junta directiva.

Sección 2. *Elección y calificación:* El presidente de la junta directiva y el presidente de la corporación serán elegidos anualmente por la junta directiva de entre sus integrantes, y el vicepresidente de la junta directiva, el vicepresidente de la corporación, el secretario, el tesorero, el secretario adjunto y el tesorero adjunto serán elegidos anualmente por la junta directiva, según dicha junta considere apropiado, en la primera reunión de la junta directiva después de la reunión anual de los miembros de la corporación. No obstante cualquier disposición en contrario contenida en esta sección 2, la junta directiva tendrá el derecho de destituir a cualquier oficial de la corporación de su cargo con o sin motivo justificado, en cualquier momento.

Sección 3. *Vacantes:* En caso de que algún cargo en la corporación quede vacante por fallecimiento, discapacidad, renuncia, retiro, destitución, descalificación o cualquier otro motivo, los directores podrán elegir a un oficial para ocupar esa vacante y el oficial elegido de este modo se desempeñará en el cargo hasta la elección y calificación de un sucesor, o hasta que dicho oficial sea destituido del cargo conforme a lo dispuesto en la sección 2 de este artículo.

Sección 4. *El presidente de la junta directiva:* El presidente de la junta directiva presidirá todas las reuniones de dicha junta y aprobará los órdenes del día para todas esas reuniones. El presidente de la junta directiva desempeñará en general todas las funciones inherentes al cargo de presidente de la junta directiva y las demás funciones que la junta directiva le asigne ocasionalmente. Ningún empleado de la corporación podrá ejercer el cargo de presidente de la junta directiva.

Sección 5. *El presidente de la corporación:* El presidente de la corporación tendrá a su cargo la gestión y supervisión general de los negocios y asuntos de la corporación, y cumplirá y desempeñará las demás funciones que la junta directiva le asigne ocasionalmente. El presidente de la corporación podrá, con el presidente de la junta directiva, un vicepresidente de la corporación, el secretario o el tesorero, firmar y otorgar todos los bonos, hipotecas, contratos, cheques, instrumentos financieros u otras obligaciones autorizadas en nombre y representación de la corporación, salvo en los casos en que la junta directiva o los presentes estatutos designen la firma y el otorgamiento de los mismos expresamente a algún otro oficial o agente de la corporación, con la salvedad, sin embargo, de que ningún bono, hipoteca o contrato se otorgará sin la autorización específica de la junta directiva.

Sección 6. *El vicepresidente de la junta directiva:* En caso de ausencia o discapacidad del presidente de la junta directiva, el vicepresidente de la junta, en cualquier momento y ocasionalmente, desempeñará todas las funciones del presidente de la junta directiva y tendrá las facultades y cumplirá las obligaciones que la junta directiva determine ocasionalmente, en la medida que lo autoricen las leyes.

Sección 7. *El vicepresidente de la corporación:* En caso de ausencia o discapacidad del presidente de la corporación, el vicepresidente de la corporación, en cualquier momento y ocasionalmente, desempeñará todas las funciones del presidente y tendrá las facultades y cumplirá las obligaciones que la junta directiva determine ocasionalmente, en la medida que lo autoricen las leyes.

Sección 8. *El secretario:* El secretario asistirá a todas las reuniones de la junta directiva y las reuniones de los miembros de la corporación y redactará o hará redactar sus actas. El secretario se ocupará del envío y la entrega de todas las notificaciones de la corporación, y podrá firmar junto con el presidente de la junta directiva, el presidente o vicepresidente de la corporación, en nombre y representación de la corporación, todos los contratos o acuerdos autorizados por la junta directiva y, cuando lo autorice u ordene la junta directiva, el secretario podrá colocar el sello de la corporación en los mismos. El secretario estará a cargo de los libros, documentos y papeles que la junta directiva determine, y tendrá la custodia del sello corporativo. El secretario desempeñará todas las funciones inherentes al cargo de secretario, sujeto al control de la junta directiva, y realizará y desempeñará todos los demás deberes secretariales corporativos que la junta directiva le asigne ocasionalmente. Además, el secretario también mantendrá un registro que contenga los nombres, ordenados alfabéticamente, de todas las personas que son miembros de la corporación, y sus domicilios legales, y dicho registro estará disponible para inspección conforme a lo prescrito por ley.

Sección 9. *El tesorero:* El tesorero tendrá la custodia de todos los fondos y valores de la corporación, con sujeción a las normas que imponga la junta directiva. Cuando sea necesario o apropiado, el tesorero podrá endosar para cobranza, en nombre de la corporación, cheques, instrumentos financieros u otras obligaciones y los depositará a favor de la corporación en el banco o los bancos o institución depositaria que designe la junta directiva. El tesorero firmará todos los recibos y comprobantes en nombre de la corporación, y hará los pagos que sean necesarios o apropiados para hacer en nombre de la corporación, sujeto al control de la junta directiva. El tesorero ingresará o hará que se ingrese habitualmente en los libros de la corporación, a ser mantenidos por el tesorero con estos fines, un registro completo y preciso de todo el dinero y las obligaciones que el tesorero reciba y pague o disponga en nombre de la corporación, y mostrará dichos libros en todo momento que sea razonable a cualquier director a solicitud en las oficinas de la corporación. Es posible que se requiera que el secretario mantenga una fianza por el fiel cumplimiento de sus obligaciones en el monto y con las garantías que requiera la junta directiva. En general, el tesorero desempeñará todas las funciones inherentes al cargo de tesorero, sujeto al control de la junta directiva, y también presentará en cada reunión ordinaria de la Junta Directiva un informe escrito que muestre los ingresos y desembolsos de la corporación desde la última reunión de la junta directiva, y el estado financiero general de la corporación a la fecha de cada informe. El tesorero, junto con el oficial o los oficiales que designe la junta directiva, firmará todos los cheques de la corporación y todas las letras de cambio y pagarés emitidos por la corporación, salvo en los casos en que la junta directiva o los presentes estatutos designen la firma y el otorgamiento de los mismos a algún otro oficial o agente de la corporación.

Sección 10. *El tesorero adjunto:* El tesorero adjunto, en ausencia o por discapacidad del tesorero, cumplirá las obligaciones y ejercerá las facultades del tesorero. El tesorero adjunto, si fuera requerido por la junta directiva, mantendrá vigente una fianza conforme a lo dispuesto en la sección 9 del presente artículo. En general, el tesorero adjunto desempeñará las funciones que el tesorero o la junta directiva, el presidente de la junta directiva o el presidente de la corporación le asignen.

ARTÍCULO V

Comités

Sección 1. Comités de la junta directiva: La junta directiva, mediante resolución aprobada por una mayoría de la totalidad de la junta directiva, podrá designar de entre sus integrantes a los comités de la junta que esta considere apropiados ocasionalmente. Cada uno de dichos comités de la junta estará compuesto por un mínimo tres (3) integrantes de la junta directiva y, en la medida que se disponga en una resolución, tendrá la autoridad de la junta, salvo las limitaciones impuestas por la junta directiva o las leyes.

Sección 2. Comités de la corporación: Los comités que no sean comités de la junta, ya sean creados por la junta directiva o por los miembros, serán comités de la corporación. Ningún comité de este tipo tendrá la autoridad para obligar a la corporación. Los integrantes de dichos comités, que pueden ser personas que no sean miembros de la junta, podrán ser nombrados o elegidos de la misma manera que los oficiales de la corporación. Las disposiciones en la NPCL aplicables a los oficiales en general serán de aplicación a los integrantes de dichos comités.

Sección 3: Atribuciones de los miembros y de la junta directiva: Los comités se podrán crear, disolver, eliminar, reemplazar y sus atribuciones se podrán ampliar o limitar conforme a lo que los miembros o la junta directiva determinen ocasionalmente mediante resolución apropiada, excepto que, tal como dispone la NPCL, ningún comité tendrá facultades para los asuntos siguientes:

- a) presentar ante los miembros cualquier acción que requiera la aprobación de los miembros bajo la NPCL;
- b) llenar las vacantes en la junta directiva o cualquier comité;
- c) determinar la compensación de los directores por servir en la junta directiva o en cualquier comité, si es aplicable;
- d) enmendar o revocar los estatutos o adoptar nuevos estatutos;
- e) enmendar o revocar cualquier resolución de la junta directiva que por sus propios términos no sea enmendable o revocable.
- f) elegir o destituir a oficiales o directores;
- g) aprobar una fusión o un plan de disolución;
- h) adoptar una resolución que recomiende a los miembros acciones de venta, alquiler, intercambio u otra disposición de todos o sustancialmente todos los activos de la corporación.
- i) aprobar enmiendas al acta de constitución.

ARTÍCULO VI

Indemnización

La corporación podrá indemnizar, en la mayor medida que autorice la ley, a cualquiera de los oficiales o directores actuales o anteriores de la corporación, o a los representantes personales de los mismos, que hayan sido incorporados o que hayan sido amenazados con ser incorporados como parte en una demanda civil o un proceso penal por el hecho de que él o ella o su testador o intestado es o fue director u oficial de la corporación, o prestó servicios en cualquier otra corporación, sociedad, asociación en participación, fideicomiso, plan de beneficios para empleados u otro emprendimiento en cualquier capacidad a solicitud de la corporación, contra sentencias, multas (incluidos los impuestos sobre el consumo gravados a dicha persona en relación con un servicio a un plan de beneficios para empleados), importes pagados en acuerdos judiciales y los gastos razonables, incluidos los honorarios de abogados, incurridos efectiva y necesariamente como resultado de dicha demanda o proceso o cualquier apelación de los mismos.

Los gastos (incluidos los honorarios de abogados) incurridos en la defensa en una demanda civil o proceso penal podrán, en la mayor medida autorizada por ley, ser pagados por la corporación —en la mayor medida autorizada por ley— con anticipación a la resolución definitiva de dicha demanda o proceso, si la junta determina que la persona está actuando de buena fe, tras recibir un compromiso de parte o en nombre del director u oficial afectado de que reembolsará dicha cantidad, en la medida en que en última instancia se determine que la persona no tiene derecho a indemnización o, si se otorgara una indemnización, en la medida en que los gastos pagados por adelantado de esta manera por la corporación excedan la indemnización a la cual él o ella tenga derecho.

No se considerará que el derecho a la indemnización y al pago adelantado de gastos establecido en el párrafo anterior excluye cualquier otro derecho o derechos a los que cualquier persona, su testador o intestado pueda tener derecho fuera de esta disposición, con la salvedad de que no se podrá dar indemnización alguna a o en nombre de cualquier director u oficial si una sentencia o adjudicación definitiva en contra del director u oficial establece que este cometió actos de mala fe o que fueron el resultado de una deshonestidad activa e intencional y que estos fueron relevantes para la demanda o proceso respecto a la cual se ha hecho la adjudicación, o que él o ella efectivamente obtuvo personalmente una ganancia económica u otra ventaja a la cual no tenía derecho legal. Nada de lo contenido en esta disposición afectará los derechos de indemnización a los cuales los empleados corporativos que no son directores u oficiales puedan tener derecho por contrato o de otro modo en virtud de la ley.

ARTÍCULO VII

Contratos

La junta directiva, salvo disposición en contrario en los presentes estatutos, podrá autorizar a cualquier oficial u oficiales, agente o agentes, a celebrar cualquier contrato o firmar y otorgar cualquier documento en nombre y en representación de la corporación, y dicha facultad podrá ser general o limitada a instancias específicas; y, salvo que cuente con la autorización de la junta directiva o los presentes estatutos, ningún oficial, agente o empleado tendrá la facultad o atribución para obligar a la corporación mediante un contrato o compromiso ni pignorar su crédito ni responsabilizarla pecuniariamente para propósito alguno o por importe alguno.

ARTÍCULO VIII

Presupuesto

Antes del inicio de cada ejercicio fiscal, la corporación preparará un presupuesto donde se consignent los ingresos y los gastos previstos de la corporación para el siguiente ejercicio fiscal, y presentará dicho presupuesto para su aprobación en la primera reunión de los custodios de la Junta de Servicios Generales celebrada después del 1 de enero del ejercicio fiscal de la corporación al cual aplica el presupuesto. La corporación elaborará procedimientos para cualquier aprobación posterior que se requiera para gastos que no estén abarcados o que excedan el presupuesto aprobado.

ARTÍCULO IX

Ejercicio fiscal

El ejercicio fiscal de la corporación comenzará el 1 de enero y finalizará el 31 de diciembre de cada año.

ARTÍCULO X

Auditor

La junta directiva o un comité de la misma supervisará los procesos de información financiera contable y de auditoría de la corporación y la auditoría de los estados financieros de la corporación. Anualmente, la junta

contratará o renovará la contratación de un auditor independiente para llevar a cabo la auditoría, y una vez finalizada esta, revisará los resultados de la auditoría y la carta de la gerencia relacionada con la misma con el auditor independiente, y:

i) evaluará el alcance y la planificación de la auditoría con el auditor independiente antes del comienzo de la misma;

ii) una vez finalizada la auditoría, evaluará y tratará con el auditor independiente: A) cualesquiera riesgos materiales y debilidades en los controles internos que hayan sido identificados por el auditor; B) cualesquiera restricciones en el alcance de las actividades del auditor o su acceso a la información requerida; C) cualesquiera discrepancias significativas entre el auditor y la gerencia; y D) la idoneidad de los procesos contables y de información financiera de la corporación;

iii) considerar anualmente el desempeño y la independencia del auditor.

ARTÍCULO XI

Política de conflicto de intereses

La junta directiva adoptará y supervisará la implementación y cumplimiento de una política de conflicto de intereses para asegurar que sus directores, oficiales y personas claves actúen con los mejores intereses de la corporación como su objetivo, y cumplan con los requisitos aplicables, lo que incluye, sin limitación, los requisitos estipulados en la sección 715-a de la NPCL.

ARTÍCULO XII

Política de denuncia de irregularidades

La junta directiva adoptará una política de denuncia de irregularidades para proteger de represalias a las personas que denuncien presuntas conductas indebidas. Dicha política estipulará que ningún director, oficial, persona clave, empleado o voluntario de una corporación que denuncie de buena fe cualquier acción o presunta acción emprendida por la corporación o dentro de la misma, que sea ilegal, fraudulenta o constituya una violación de cualquier política adoptada por la corporación, sufrirá intimidación, acoso, discriminación o cualquier otra forma de represalia, o —en el caso de los empleados— consecuencias adversas para su situación laboral. La política de denuncia de irregularidades incluirá las disposiciones establecidas en la sección 715-a de la NPCL.

ARTÍCULO XIII

Enmiendas

Los estatutos se podrán modificar, enmendar o revocar en cualquier reunión de los miembros de la corporación, con el voto a favor de dos tercios de la totalidad de los miembros, siempre que la notificación de dicha enmienda propuesta se incluya en la notificación de dicha reunión. La junta directiva no estará facultada para modificar, enmendar ni revocar los estatutos.

▼ APÉNDICE Q:

ESTATUTOS DE AA GRAPEVINE, INC.

ARTÍCULO I

Oficinas y sello

Sección 1. Oficinas: Se establecerá una oficina administrativa de esta corporación en el lugar de la ciudad de Nueva York que determine la junta directiva. La corporación podrá establecer y mantener oficinas en cualquiera de los estados de los Estados Unidos y sus posesiones, ciudades o poblaciones y en los lugares que la junta directiva designe ocasionalmente.

Sección 2. Sello: El sello corporativo será de forma circular y tendrá inscrito el nombre de la corporación, el año de su constitución y las palabras «Corporate Seal, State of New York». La corporación podrá modificar y cambiar dicho sello a su criterio; dicho sello se podrá usar mediante la impresión, colocación o reproducción del sello o un facsímil del mismo o de otro modo.

ARTÍCULO II

Miembros y reuniones de los miembros

Sección 1. Membresía: La corporación estará integrada por personas que son miembros y custodios de la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos, Inc. (la «Junta de Servicios Generales»). Una persona no podrá ser elegida para ser miembro de la corporación ni podrá continuar como miembro de la corporación a menos que dicha persona al mismo tiempo sea miembro y custodio en la Junta de Servicios Generales.

Sección 2. Derechos de los miembros: El derecho a votar de un miembro, y todo derecho, título e interés del miembro en la corporación o sus propiedades cesará cuando termine su servicio en la junta.

Sección 3. Reunión anual: La reunión anual de los miembros de la corporación se celebrará en el estado de Nueva York en el día inmediatamente siguiente al cierre programado de la Conferencia de Servicios Generales. Tal como lo exige la Ley de Sociedades Sin Fines de Lucro del estado de Nueva York (la «NPCL» por las siglas en inglés de «Not-for-Profit Corporation Law»), durante la reunión anual de los miembros, la junta directiva presentará a los miembros en dicha reunión una memoria anual correspondiente al ejercicio fiscal finalizado más recientemente de la corporación. El informe final habrá sido certificado por el contador público independiente contratado por la corporación o verificado de otra manera según las disposiciones de la Sección 519 de la NPCL y contendrá como mínimo toda la información que la NPCL exige que contenga.

Sección 4. Notificación de la reunión anual: Se cursará una notificación por escrito de la fecha, hora y lugar de la reunión anual ya sea en persona, por correo de primera clase con portes prepagados, por fax o por correo electrónico, con una antelación de no menos de diez (10) y no más de cincuenta (50) días antes de la reunión, a cada persona que figura en los libros de la corporación como miembro y, si se envía por correo, dicha notificación se dirigirá al miembro a la dirección del miembro que aparece en los libros de la corporación, salvo que el miembro haya registrado con el secretario de la corporación una solicitud por escrito de que las notificaciones se le envíen por correo al miembro a la dirección que este designe en dicha solicitud.

Sección 5. Reuniones extraordinarias: Las reuniones extraordinarias de los miembros, fuera de las que estén reguladas por ley, podrán ser convocadas en cualquier momento por el presidente de la junta directiva de esta corporación. Una reunión extraordinaria podrá ser convocada por los miembros con derecho al diez por ciento del número total de votos con derecho a voto en dicha reunión, quienes podrán, por escrito, solicitar la convocatoria de una reunión extraordinaria, especificando la fecha y mes de la misma, la cual no se podrá celebrar antes de dos meses ni más de tres meses después de la fecha de dicha convocatoria por escrito.

El secretario, al recibir la solicitud por escrito, notificará inmediatamente sobre dicha reunión o, si el secretario no cursa la notificación dentro de los cinco días laborales siguientes, cualquier miembro que firme dicha solicitud podrá cursar la notificación.

Sección 6. *Notificación de reuniones extraordinarias de los miembros:* Se cursará una notificación por escrito de la fecha, hora, lugar y propósito o propósitos de la reunión extraordinaria ya sea en persona, por correo de primera clase con portes prepagados, por fax o por correo electrónico, a cada miembro con una antelación de no menos de diez (10) y no más de cincuenta (50) días antes de dicha reunión, y, si se envía por correo, dicha notificación se dirigirá a cada miembro con derecho a ser notificado a la dirección del miembro tal como aparece en los libros o registros de la corporación, salvo que el miembro haya registrado con el secretario de la corporación una solicitud por escrito de que las notificaciones se le envíen por correo al miembro a otra dirección, en cuyo caso la notificación se enviará por correo a la dirección que este designe en dicha solicitud.

Sección 7. *Poder:* Un miembro podrá facultar a otra persona o personas para que actúe(n) como apoderado(s) del miembro mediante una autorización por escrito, lo cual incluye los facsímiles y el correo electrónico, otorgada a la persona que recibirá el poder, con la salvedad que las autorizaciones otorgadas por correo electrónico deberán consignar información que permita determinar razonablemente que la autorización por correo electrónico fue autorizada por el miembro. Si se determina que la autorización por correo electrónico es válida, los inspectores o, si no hubiera inspectores, las personas encargadas de hacer esa determinación, especificarán la naturaleza de la información sobre la cual basaron su determinación.

Sección 8. *Cuórum:* En toda reunión de los miembros, una mayoría de los miembros (en persona o por poder) constituirá un cuórum para todos los fines, salvo disposición en contrario por ley. En ausencia de un cuórum, o cuando hay un cuórum presente, una reunión se podrá aplazar ocasionalmente mediante la votación de una mayoría de los miembros presentes o apoderados, sin otro aviso que el anuncio en la reunión, y sin notificación adicional a un miembro ausente. En cualquier reunión aplazada en la cual esté presente un cuórum se podrá tratar cualquier asunto que se podría haber tratado en la reunión notificada originalmente.

Sección 9. *Renuncia a notificación:* Toda vez que, en virtud de las disposiciones de cualquier ley aplicable o de las disposiciones de la escritura de constitución o los estatutos de esta corporación, la corporación o la junta directiva, o cualquier comité de la misma, esté autorizada para realizar alguna acción después de notificar a los miembros o a la junta directiva o a los integrantes de un comité, o después del vencimiento de un plazo prescrito, dicha acción se podrá realizar sin previo aviso y sin el vencimiento de dicho plazo, si en cualquier momento, antes o después de realizada dicha acción, la persona o las personas con derecho a recibir la notificación o con derecho a participar en la acción por realizar, o, en el caso de los miembros, los miembros o los apoderados de los miembros debidamente autorizados, renuncian a los requisitos antedichos. Toda renuncia a una notificación de esta índole podrá cursarse por escrito o en forma electrónica. Si fuera por escrito, la persona que otorga la renuncia debe firmarla por cualquier medio razonable, incluida, entre otras, su firma en facsímil. Si fuera en forma electrónica, la transmisión de la renuncia se debe enviar por correo electrónico y deberá consignar o presentarse junto con información que permita determinar razonablemente que la transmisión fue autorizada por la persona que otorga la renuncia.

Sección 10. Orden del día: En todas las reuniones de los miembros de la corporación, el orden del día, salvo determinación en contrario por votación de dos tercios de los miembros presentes en persona o por poder, será:

- a) Una lectura del acta de la reunión anterior.
- b) Informes de los oficiales.
- c) Elección de directores (si fuera una reunión anual).
- d) Consideración del presupuesto (si fuera requerido).
- e) Comunicaciones.
- f) Asuntos pendientes.
- g) Nuevos asuntos.

ARTÍCULO III

Directores

Sección 1. Número y elección: El uso del término «totalidad de la junta directiva» en el presente documento se refiere al número total de directores con derecho a voto que tendría la corporación si no hubiera vacantes. Los asuntos de la corporación serán administrados y controlados por una junta directiva integrada por no menos de siete (7) y no más de diez (10) directores. El número de directores, dentro de esos límites, se podrá establecer ocasionalmente mediante resolución de los miembros, con la salvedad que los miembros no estarán facultados para reducir la junta directiva a menos de tres (3) personas ni estarán facultados para reducir el número de directores de modo que se acorte el tiempo en el cargo de un director en funciones. Si los miembros no han establecido el número de directores mediante resolución, entonces la totalidad de la junta directiva consistirá en el número de directores dentro de esos límites que fueron elegidos en la elección de directores más reciente.

Un mínimo de cuatro directores serán miembros de la corporación, de los cuales un mínimo de dos serán custodios clase B de la Junta de Servicios Generales, tal como se definen en los estatutos de la Junta de Servicios Generales. Los directores serán elegidos por un período de un año en la reunión anual de los miembros, y estos ocuparán el cargo durante el plazo para el cual han sido elegidos y hasta que sus sucesores hayan sido debidamente elegidos y calificados salvo tal como se dispone más adelante en el presente respecto a la ocupación de vacantes. Los directores serán elegidos por voto secreto en dicha reunión anual por una mayoría de los miembros que voten en persona o por poder. Ninguna persona que no sea un miembro de la corporación (fuera del responsable de publicación) será elegida por más de cuatro períodos consecutivos completos como director de la corporación y, si no es un miembro de la corporación ni el responsable de publicación, dicha persona no será apta para seguir en el cargo de director. No obstante cualquier disposición en contrario en esta sección 1, la junta directiva, mediante votación de por lo menos 3/4 de la totalidad de la totalidad de la junta directiva, podrá destituir a un director por motivo justificado, y los miembros de la corporación, mediante votación similar de 3/4 de los votos de la totalidad de los miembros, podrán destituir a un director con o sin motivo justificado.

Sección 2. Reuniones ordinarias: En la reunión ordinaria de la junta directiva que se celebrará inmediatamente después de cada elección anual de los directores, los directores recién elegidos se reunirán en la oficina principal de la corporación con fines de organización, la elección de oficiales y la resolución de otros asuntos y, si hay un cuórum presente de directores, no se requerirá cursar una convocatoria previa de dicha reunión. Sin embargo, el lugar y la hora de dicha primera reunión se podrá establecer con el consentimiento por escrito de todos los directores. Las reuniones ordinarias de la junta directiva se celebrarán en los lugares y en las fechas y horas que determine la junta directiva, con la salvedad que una reunión ordinaria de la junta directiva se deberá celebrar durante la semana inmediatamente anterior a cada reunión trimestral de la junta de custodios de la Junta de Servicios Generales. La junta directiva, ocasionalmente o a partir de una proyección anual de sus necesidades de reunión, podrá postergar, aplazar u omitir una reunión ordinaria anteriormente programada, con el consentimiento de una mayoría de la junta directiva.

Sección 3. Reuniones extraordinarias: Las reuniones extraordinarias de la junta directiva podrán ser convocadas por el presidente de la junta y tienen que ser convocadas por el presidente de la junta ante una petición por escrito de no menos de un quinto de la totalidad de la junta directiva.

Sección 4. Notificación de reuniones: Se notificará de todas las reuniones de los directores, salvo disposición en contrario en el presente, por correo postal, fax o correo electrónico con una antelación de no menos de diez (10) días antes de la reunión, pero cualquier director podrá renunciar a dicha notificación. Toda renuncia a una notificación de esta índole podrá cursarse por escrito o en forma electrónica. Si fuera por escrito, la persona que otorga la renuncia debe firmarla por cualquier medio razonable, incluida, entre otras, su firma en facsímil. Si fuera en forma electrónica, la transmisión de la renuncia se debe enviar por correo electrónico y deberá consignar o presentarse junto con información que permita determinar razonablemente que la transmisión fue autorizada por la persona que otorga la renuncia. En cualquier reunión de los directores se podrá tratar todo tipo de asunto. En cualquier reunión en la que estén presentes todos los directores, aunque no medie ninguna notificación ni renuncia al respecto, se podrá tratar cualquier asunto.

Sección 5. Participación en reuniones por conferencia telefónica: Con relación a cualquier reunión de la junta directiva o de cualquier comité de la misma, cualquier director o integrante del comité podrá participar en la reunión por conferencia telefónica o un equipo similar de comunicaciones o por comunicación electrónica por pantalla de video, siempre que todas las personas que participen en la reunión puedan oírse entre ellas a la vez y que cada director pueda participar en todos los asuntos ante la junta directiva o el comité, lo cual incluye, sin limitación, la capacidad de proponer, objetar y votar respecto a una acción específica que la junta directiva o el comité pueda realizar; la participación por este medio constituirá una presencia en persona en la reunión.

Sección 6. Presidencia de las reuniones: En todas las reuniones de la junta directiva, presidirá el presidente o el vicepresidente de la junta directiva, o en su ausencia, un presidente interino elegido por los directores presentes.

Sección 7. Cuórum: En todas las reuniones de la junta directiva, una mayoría de la totalidad de la junta directiva (siempre que por lo menos uno de los directores presentes sea un miembro de la corporación) será necesaria y suficiente para constituir un cuórum para tratar asuntos, y un acto de una mayoría de los directores presentes en cualquier reunión en la que existe quorum será un acto de la junta directiva, salvo disposición en contrario por ley. En cualquier reunión en la que no se haya alcanzado el cuórum, una mayoría de los presentes podrá aplazar la reunión ocasionalmente sin notificación adicional a un director ausente.

Sección 8. Vacantes: Una vacante en la junta directiva que ocurra durante el año por fallecimiento, discapacidad, renuncia, retiro, destitución, descalificación u otro motivo, podrá ser cubierta para el resto del período no vencido mediante votación de la mayoría de los directores restantes que voten en cualquier reunión ordinaria o extraordinaria de los directores y el director nombrado de este modo ocupará el cargo hasta la siguiente reunión anual de los miembros de la corporación y la elección y calificación del sucesor del director nombrado. Si se aumentara el número de directores, se considerará que dicho aumento creará vacantes en la junta directiva en la medida del número del aumento, y dichas vacantes se cubrirán por una votación de la mayoría de los miembros, y los nuevos directores se desempeñarán en el cargo hasta la siguiente reunión anual y la elección y calificación de sus sucesores.

Sección 9. Facultades: Todas las facultades corporativas, salvo disposición en contrario en los presentes estatutos y en las leyes del estado de Nueva York, se conferirán y por el presente se confieren y serán ejercidas por la junta directiva. Todos los oficiales, empleados y agentes, además de las facultades conferidas u obligaciones impuestas a ellos por los presentes estatutos, tendrán las atribuciones y obligaciones en la gestión de la corporación que se determinen mediante resolución de la junta directiva y que no contradigan estos estatutos ni las leyes del estado de Nueva York.

ARTÍCULO IV

Oficiales

Sección 1. Número: Los oficiales de la corporación serán un presidente de la junta directiva, un vicepresidente de la Junta Directiva, un presidente y un vicepresidente de la corporación, un secretario, un tesorero, un secretario adjunto y un tesorero adjunto, y los oficiales que, con las facultades y obligaciones que no contradigan a los presentes estatutos, sean nombrados ocasionalmente por determinación de la junta directiva.

Sección 2. Elección y calificación: El presidente de la junta directiva y el presidente de la corporación serán elegidos anualmente por la junta directiva de entre sus integrantes, y el vicepresidente de la junta directiva, el vicepresidente de la corporación, el secretario, el tesorero, el secretario adjunto y el tesorero adjunto serán elegidos anualmente por la junta directiva, según dicha junta considere apropiado, en la primera reunión de la junta directiva después de la reunión anual de los miembros de la corporación. No obstante cualquier disposición en contrario contenida en esta sección 2, la junta directiva tendrá el derecho de destituir a cualquier oficial de la corporación de su cargo con o sin motivo justificado, en cualquier momento.

Sección 3. Vacantes: En caso de que algún cargo en la corporación quede vacante por fallecimiento, discapacidad, renuncia, retiro, destitución, descalificación o cualquier otro motivo, los directores podrán elegir a un oficial para ocupar esa vacante y el oficial elegido de este modo se desempeñará en el cargo hasta la elección y calificación de un sucesor, o hasta que dicho oficial sea destituido del cargo conforme a lo dispuesto en la sección 2 de este artículo.

Sección 4. El presidente de la junta directiva: El presidente de la junta directiva presidirá todas las reuniones de dicha junta y aprobará los órdenes del día para todas esas reuniones. El presidente de la junta directiva desempeñará en general todas las funciones inherentes al cargo de presidente y las demás funciones que la junta directiva le asigne ocasionalmente. Ningún empleado de la corporación podrá ejercer el cargo de presidente de la junta.

Sección 5. El presidente de la corporación: El presidente de la corporación tendrá a su cargo la gestión y supervisión general de los negocios y asuntos de la corporación, y cumplirá y desempeñará las demás funciones que la junta directiva le asigne ocasionalmente. El presidente de la corporación podrá, con el presidente de la junta directiva, un vicepresidente de la corporación, el secretario o el tesorero, firmar y otorgar todos los bonos, hipotecas, contratos, cheques, instrumentos financieros u otras obligaciones autorizadas en nombre y representación de la corporación, salvo en los casos en que la junta directiva o los presentes estatutos designen la firma y el otorgamiento de los mismos expresamente a algún otro oficial o agente de la corporación, con la salvedad, sin embargo, que ningún bono, hipoteca o contrato se otorgará sin la autorización específica de la junta directiva.

Sección 6. El vicepresidente de la junta directiva: En caso de ausencia o discapacidad del presidente de la junta directiva, el vicepresidente de la junta, en cualquier momento y ocasionalmente, desempeñará todas las funciones del presidente de la junta y tendrá las facultades y cumplirá las obligaciones que la junta directiva determine ocasionalmente, en la medida que lo autoricen las leyes.

Sección 7. El vicepresidente de la corporación: En caso de ausencia o discapacidad del presidente de la corporación, el vicepresidente de la corporación, en cualquier momento y ocasionalmente, desempeñará todas las funciones del presidente y tendrá las facultades y cumplirá las obligaciones que la junta directiva determine ocasionalmente, en la medida que lo autoricen las leyes.

Sección 8. El secretario: El secretario asistirá a todas las reuniones de la junta directiva y las reuniones de los miembros de la corporación y redactará sus actas. El secretario se ocupará del envío y la entrega de todas las notificaciones de la corporación, y podrá firmar junto con el presidente de la junta directiva, el presidente o vicepresidente de la corporación, en nombre y representación de la corporación, todos los contratos o acuerdos autorizados por la junta directiva y, cuando lo autorice u ordene la junta directiva, el

secretario podrá colocar el sello de la corporación en los mismos. El secretario estará a cargo de los libros y documentos que la junta directiva determine, y tendrá la custodia del sello corporativo. Es posible que se requiera que el secretario mantenga una fianza por el fiel cumplimiento de sus obligaciones en el monto y con las garantías que requiera la junta directiva. En general, el secretario desempeñará todas las funciones inherentes al cargo de secretario, sujeto al control de la junta directiva, y realizará y desempeñará todos los demás deberes secretariales corporativos que la junta directiva le asigne ocasionalmente. Además, el secretario también mantendrá un registro que contenga los nombres, ordenados alfabéticamente, de todas las personas que son miembros de la corporación, y sus domicilios legales, y dicho registro estará disponible para inspección conforme a lo prescrito por ley.

Sección 9. *El tesorero:* El tesorero tendrá la custodia de todos los fondos y valores de la corporación, con sujeción a las normas que imponga la junta directiva. Cuando sea necesario o apropiado, el tesorero podrá endosar para cobranza, en nombre de la corporación, cheques, instrumentos financieros u otras obligaciones y los depositará a favor de la corporación en el banco o los bancos o institución depositaria que designe la junta directiva. El tesorero firmará todos los recibos y comprobantes en nombre de la corporación, y hará los pagos que sean necesarios o apropiados hacer en nombre de la corporación, sujeto al control de la junta directiva. El tesorero asentará con regularidad en los libros de la corporación que el tesorero mantendrá con ese propósito, los registros completos y precisos de todo el dinero y las obligaciones que el tesorero reciba y pague o disponga en nombre de la corporación, y exhibirá dichos libros en todo momento que sea razonable a cualquier director a solicitud en las oficinas de la corporación. Es posible que se requiera que el tesorero mantenga una fianza por el fiel cumplimiento de sus obligaciones en el monto y con las garantías que requiera la junta directiva. En general, el tesorero desempeñará todas las funciones inherentes al cargo de tesorero, sujeto al control de la junta directiva, y también presentará en cada reunión ordinaria de la Junta Directiva un informe escrito que muestre los ingresos y desembolsos de la corporación desde la última reunión de la junta directiva, y el estado financiero general de la corporación a la fecha de cada informe. El tesorero, junto con el oficial o los oficiales que designe la junta directiva, firmará todos los cheques de la corporación y todas las letras de cambio y pagarés emitidos por la corporación, salvo en los casos en que la junta directiva o los presentes estatutos designen la firma y el otorgamiento de los mismos a algún otro oficial o agente de la corporación.

Sección 10. *El tesorero adjunto:* El tesorero adjunto, en ausencia o por discapacidad del tesorero, cumplirá las obligaciones y ejercerá las facultades del tesorero. El tesorero adjunto, si fuera requerido por la junta directiva, mantendrá vigente una fianza conforme a lo dispuesto en la sección 9 del presente artículo. En general, el tesorero adjunto desempeñará las funciones que el tesorero o la junta directiva, el presidente de la junta directiva o el presidente de la corporación le asignen.

Sección 11. *El secretario adjunto:* El secretario adjunto, en ausencia o por discapacidad del secretario, cumplirá las obligaciones y ejercerá las facultades del secretario. El secretario adjunto, si fuera requerido por la junta directiva, mantendrá vigente una fianza conforme a lo dispuesto en la sección 8 del presente artículo. En general, el secretario adjunto desempeñará las funciones que el secretario o la junta directiva, el presidente de la junta directiva o el presidente de la corporación le asignen.

ARTÍCULO V

Comités

Sección 1. *Comités de la junta:* La junta directiva podrá, mediante resolución aprobada por una mayoría de la totalidad de la junta directiva, designar de entre sus integrantes a los comités de la junta que esta considere apropiados ocasionalmente. Cada uno de dichos comités de la junta estará compuesto por un mínimo tres (3) integrantes de la junta directiva y, en la medida que se disponga en una resolución, tendrá las atribuciones conferidas y las limitaciones impuestas por la junta directiva o las leyes.

Sección 2. Comités de la corporación: Los comités que no sean comités de la junta, ya sean creados por la junta directiva o por los miembros, serán comités de la corporación. Los integrantes de dichos comités podrán ser nombrados o elegidos de la misma manera que los oficiales de la corporación. Las disposiciones en la NPCL aplicables a los oficiales en general serán de aplicación a los integrantes de dichos comités.

Sección 3. Atribuciones de los miembros y de la junta directiva: Los comités se podrán crear, disolver, eliminar, reemplazar y sus atribuciones se podrán ampliar o limitar conforme a lo que los miembros o la junta directiva determinen ocasionalmente mediante resolución apropiada, excepto que, tal como dispone la NPCL, ningún comité tendrá facultades para los asuntos siguientes:

- a) presentar ante los miembros cualquier acción que requiera la aprobación de los miembros bajo la NPCL;
- b) llenar las vacantes en la junta de custodios o cualquier comité;
- c) determinar la compensación de los directores por servir en la junta o en cualquier comité, si es aplicable;
- d) enmendar o revocar los estatutos o adoptar nuevos estatutos;
- e) enmendar o revocar cualquier resolución de la junta que por sus propios términos no sea enmendable o revocable.

ARTÍCULO VI

Indemnización

La corporación podrá indemnizar, en la mayor medida que autorice la ley, a cualquiera de los oficiales o directores actuales o anteriores de la corporación, o a los representantes personales de los mismos, que hayan sido incorporados o que hayan sido amenazados con ser incorporados como parte en una demanda civil o un proceso penal por el hecho de que él o ella o su testador o intestado es o fue director u oficial de la corporación, o prestó servicios en cualquier otra corporación, sociedad, asociación en participación, fideicomiso, plan de beneficios para empleados u otro emprendimiento en cualquier capacidad a solicitud de la corporación, contra sentencias, multas (incluidos los impuestos sobre el consumo gravados a dicha persona en relación con un servicio a un plan de beneficios para empleados), importes pagados en acuerdos judiciales y los gastos razonables, incluidos los honorarios de abogados, incurridos efectiva y necesariamente como resultado de dicha demanda o proceso o cualquier apelación de los mismos.

Los gastos (incluidos los honorarios de abogados) incurridos en la defensa en una demanda civil o proceso penal podrán, en la mayor medida autorizada por ley, ser pagados por la corporación con anticipación a la resolución definitiva de dicha demanda o proceso tras recibir un compromiso de parte o en nombre del director u oficial afectado de que reembolsará dicha cantidad en la medida en que en última instancia se determine que la persona no tiene derecho a indemnización o, si se otorgara una indemnización, en la medida en que los gastos pagados por adelantado de esta manera por la corporación excedan la indemnización a la cual él o ella tenga derecho.

El anterior derecho de ser indemnizado y recibir dinero adelantado para pagar los gastos no será considerado excluyente de cualesquier otros derechos que cualquier persona o su testador o intestado puedan tener aparte de esta disposición con tal de que no se otorgue ninguna indemnización a o en nombre de ningún director u oficial si por un juicio u otro fallo adversos se establece que dicho director u oficial había actuado de mala fe o que sus actos fueron la consecuencia de una falsedad intencionada y fueron esenciales para la causa del juicio así adjudicado o que él o ella personalmente sacaron un beneficio económico al que no tenían derecho legal. Nada de lo contenido en esta disposición afectará los derechos de indemnización a los cuales los empleados corporativos que no son directores u oficiales podrán tener derecho por contrato o de otra manera por ley.

ARTÍCULO VII

Contratos

La junta directiva, salvo disposición en contrario en los presentes estatutos, podrá autorizar a cualquier oficial u oficiales, agente o agentes, a celebrar cualquier contrato o firmar y otorgar cualquier documento en nombre y en representación de la corporación, y dicha facultad podrá ser general o limitada a instancias específicas; y, salvo que cuente con la autorización de la junta directiva o los presentes estatutos, ningún oficial, agente o empleado tendrá la facultad o atribución para comprometer a la corporación mediante un contrato o compromiso ni pignorar su crédito ni responsabilizarla pecuniariamente para propósito alguno o por importe alguno.

ARTÍCULO VIII

Presupuesto

Antes del inicio de cada ejercicio fiscal, la corporación preparará un presupuesto donde se consignen los ingresos y los gastos previstos de la corporación para el siguiente ejercicio fiscal, y presentará dicho presupuesto para su aprobación en la primera reunión de los custodios de la Junta de Servicios Generales celebrada después del 1 de enero del ejercicio fiscal de la corporación al cual aplica el presupuesto. La corporación elaborará procedimientos para cualquier aprobación posterior que se requiera para gastos que no estén abarcados o que excedan el presupuesto aprobado.

ARTÍCULO IX

Ejercicio fiscal

El ejercicio fiscal de la corporación comenzará el 1 de enero y finalizará el 31 de diciembre de cada año.

ARTÍCULO X

Auditor

La junta directiva nombrará anualmente a un auditor cuya obligación será auditar los libros contables de la corporación y preparar y presentar ante la junta directiva un informe anual por escrito en la fecha que lo solicite la junta directiva, y proporcionar los otros y demás informes que la junta directiva solicite a su discreción ocasionalmente.

ARTÍCULO XI

Enmiendas

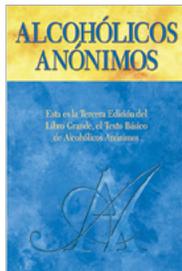
Los estatutos se podrán modificar, enmendar o revocar en cualquier reunión de los miembros de la corporación con el voto a favor de dos tercios de los miembros presentes en persona o por poder, siempre que la notificación de dicha reunión contenga un aviso respecto a la modificación propuesta. La junta directiva no estará facultada para modificar, enmendar ni revocar los estatutos.

▼ APÉNDICE R:

SELECCIÓN DE LITERATURA PUBLICADA POR AAWS Y GRAPEVINE

A continuación, encontrarán una lista parcial de los libros, folletos y otros artículos de servicio disponibles en la tienda en línea de AA en onlineliterature.es.aa.org, a la que también se puede acceder a través del sitio web aa.org. Si desean acceder a una lista completa de todos los artículos producidos por AAWS y Grapevine, diríjense al catálogo combinado de literatura disponible a través de la OSG. AAWS publica casi toda su literatura en tres idiomas: inglés, francés y español.

Literatura acerca de nuestro programa de recuperación



Alcohólicos Anónimos

Nuestro texto básico y el programa de recuperación de AA en distintos formatos.

Disponible en versión impresa, CD, libro electrónico, DVD-ASL, braille y letra grande.



Doce Pasos y Doce Tradiciones

Una colección de ensayos sobre los Doce Pasos y las Doce Tradiciones escritos por Bill W.; múltiples formatos.

Disponible en versión impresa, CD, libro electrónico DVD-ASL, braille y letra grande.

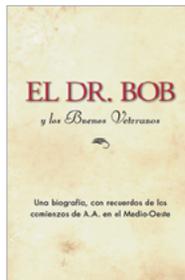
Literatura acerca del crecimiento de nuestra Comunidad



'Transmítelo'

Una biografía del cofundador de AA y el crecimiento de la Comunidad.

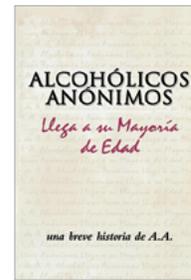
Disponible en versión impresa y libro electrónico.



El doctor Bob y los buenos veteranos

La historia personal del cofundador de la Comunidad entrelazada con recuerdos de los inicios de AA en el Medio Oeste de los EE. UU.

Disponible en versión impresa y libro electrónico



Alcohólicos Anónimos alcanza la mayoría de edad

Bill W. cuenta cómo comenzó AA, cómo evolucionaron los pasos y las tradiciones y de qué manera creció la Comunidad de AA y se expandió en el extranjero.

Disponible en versión impresa y libro electrónico.

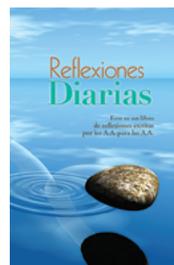
Literatura acerca de cómo mantener la sobriedad



Viviendo sobrio

Este libro práctico de 90 páginas demuestra a través de ejemplos sencillos cómo los miembros de AA de todo el mundo viven y se mantienen sobrios día a día.

Disponible en versión impresa, CD, libro electrónico y letra grande.



Reflexiones diarias

Los miembros de AA reflexionan sobre sus citas favoritas de la literatura de AA. Una lectura para cada día del año.

Disponible en versión impresa, libro electrónico, braille y letra grande.



Preguntas y respuestas sobre el apadrinamiento

Utiliza la experiencia compartida de AA para responder 34 preguntas frecuentes de las personas que buscan padrino o madrina, personas que quieren apadrinar a otras y grupos que están planeando actividades de apadrinamiento.

Folleto

Literatura acerca del Poder superior y AA



Llegamos a creer

Una colección de 120 páginas de historias de miembros de AA que escriben sobre lo que la frase “despertar espiritual” significa para ellos. *Disponible en versión impresa, CD y letra grande.*



La palabra «Dios»

Miembros de AA agnósticos y ateos. *Folleto*



Muchas sendas hacia la espiritualidad

Los miembros de AA comparten sus experiencias de exploración de la vida espiritual en sobriedad. *Folleto*

Literatura acerca de las tradiciones



Las Doce Tradiciones ilustradas

Este folleto, basado en una serie del Grapevine, muestra la aplicación espiritual y práctica de nuestras Doce Tradiciones. *Folleto*



Comprendiendo el anonimato

Explica con claridad qué significa el anonimato, dentro y fuera de AA. *Folleto*



La Tradición de AA. Cómo se desarrolló

Los artículos de Bill W. de 1946-47 sobre las tradiciones publicados en el Grapevine delinean la evolución de los principios de unidad y crecimiento de AA. *Folleto*

Literatura acerca de las distintas caras del alcoholismo



Acceso a AA. Los miembros hablan sobre superar las barreras

La experiencia de miembros de AA que tienen discapacidad auditiva y visual, enfermedades crónicas, de miembros que están confinados en casa o son discapacitados a raíz de una lesión o un derrame cerebrales y cuentan cómo viven una vida nueva y productiva libre de alcohol. *Folleto*



Ser negro en AA

Historias personales sobre cómo alcanzar la sobriedad y una nueva forma de vida en Alcohólicos Anónimos. *Folleto*



AA para el nativo norteamericano

Dirigido a los miembros de AA nativos norteamericanos. Contiene algunas de sus historias. *Folleto*



AA para los alcohólicos de edad avanzada: nunca es demasiado tarde

El folleto, una revisión de *Tiempo para empezar a vivir*, relata las historias de ocho hombres y mujeres que llegaron a AA luego de cumplir 60. *En letra grande.* *Folleto*



Los alcohólicos LGBTQ en AA

Fragmentos de la experiencia, fortaleza y esperanza de las personas LGBTQ sobrias que muestran que el vínculo que nos une a todos es poder estar libres del alcohol.

Folleto



Las mujeres en AA

Historias de experiencia, fortaleza y esperanza de doce mujeres que alcanzaron una nueva forma de vivir en AA.

Folleto



Los jóvenes en AA

Diez AA jóvenes, de entre 16 y 27 años de edad, cuentan cómo les funciona el programa.

Folleto

Literatura acerca del grupo



El grupo de AA

Esta guía informal cuenta cómo un grupo puede funcionar de la manera más efectiva, cómo comenzar uno nuevo y cómo cada grupo puede integrarse a AA en su totalidad.

Folleto



El tesoro de un grupo de AA

Una descripción de la función y las responsabilidades del tesoro de un grupo.

Folleto



El automantenimiento: donde se relaciona la espiritualidad y el dinero se relacionan

Un folleto ilustrado a todo color que sugiere formas de distribuir las contribuciones del grupo para apoyar a diferentes entidades de servicio.

Folleto



RSG – El enlace de su grupo con la totalidad de AA

Este folleto resume, para un representante de servicios generales nuevo, sus responsabilidades y algunas fuentes de información útiles; para un grupo, ofrece información sobre qué tener en cuenta a la hora de elegir un RSG.

Folleto

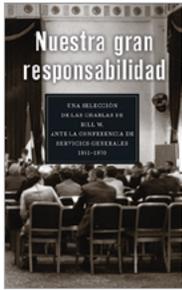


Lista de chequeo de accesibilidades

Una guía para ayudar a reducir las barreras de acceso físico que las personas pueden enfrentar al asistir a las reuniones.

Material de servicio

Literatura acerca de los servicios generales



Nuestra gran responsabilidad

Una selección de las charlas de Bill W. ante la Conferencia de Servicios Generales entre 1951 y 1970. Estas dieciséis charlas, atemporales y oportunas, ofrecen nuevas miradas sobre la Comunidad de AA en las palabras de nuestro cofundador.

Libro



Su MCD Miembro del comité de distrito

Resume las responsabilidades del miembro del comité de distrito.

Volante



El legado de servicio de AA

En este prólogo al manual de servicio de AA, Bill W. describe los inicios del grupo y los servicios generales, el origen de las tradiciones y el nacimiento de la conferencia.

Folleto

Literatura acerca de llevar el mensaje



AA en las instituciones correccionales

Información básica para los AA que hablan en las instituciones correccionales.

Folleto



¿Hay un bebedor problema en el lugar de trabajo?

Este folleto, de interés para gerentes y directores de sindicatos, ofrece una descripción concisa de la ayuda que AA puede brindarle a un empleado alcohólico.

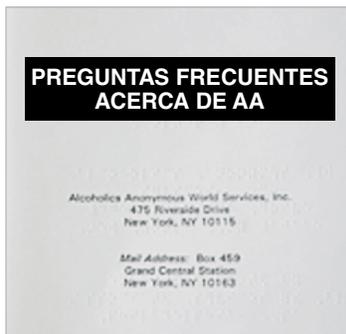
Folleto



Cómo cooperan los miembros de AA con los profesionales

Responde preguntas específicas sobre el trabajo dentro del marco de las tradiciones de AA.

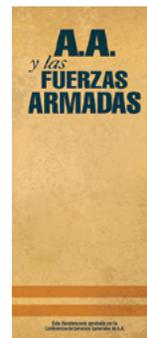
Folleto



Preguntas frecuentes acerca de AA

Responde las preguntas más frecuentes sobre AA de los alcohólicos que buscan ayuda, además de responder las preguntas de sus familias, en un formato especial para personas con discapacidad visual.

Folleto en braille



AA y las Fuerzas Armadas

Historias personales que cuentan cómo los hombres o las mujeres militares, sin importar su rango o edad, pueden vencer un problema con la bebida por medio de AA.

Folleto

Grapevine y La Viña

Suscripciones



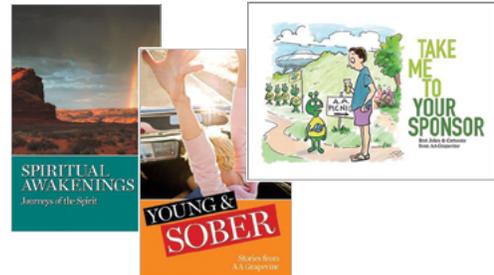
Apps



Libros



Libros electrónicos



Audio



Ediciones pasadas



Artículos de contenido relacionado



Español



Français



Suscripciones o certificados de regalo



Visite aagrapevine.org o aalavina.org para obtener más información.

▼ APÉNDICE S:

LOS SERVICIOS GENERALES Y LOS INTERGRUPOS U OFICINAS CENTRALES

¿QUÉ SON LOS INTERGRUPOS U OFICINAS CENTRALES?

Los intergrupos u oficinas centrales son oficinas de servicios de AA que surgen de la colaboración entre los grupos de una comunidad, del mismo modo en que los grupos de AA parten de la colaboración entre individuos. Se establecen para desempeñar funciones concernientes a todos los grupos que pueden manejarse de forma más eficiente desde una oficina centralizada. Por lo general, los grupos se encargan de mantenerlas, supervisarlas y sostenerlas económicamente en función del interés general. Existen para ayudar a los grupos con su objetivo común de transmitir el mensaje de AA al alcohólico que aún está sufriendo.

FUNCIONES DE LOS INTERGRUPOS U OFICINAS CENTRALES

La experiencia de AA ha demostrado que los intergrupos u oficinas centrales son útiles, sobre todo en áreas muy pobladas. En todo el mundo, hay más de ochocientos intergrupos u oficinas centrales que brindan servicios vitales de AA. Constituyen una red de centros de servicios y contactos de AA que ayudan a transmitir el mensaje de AA. Las siguientes sugerencias son un esbozo de los servicios básicos que puede ofrecer un intergrupo u oficina central:

- 1. Consultas a AA:** Ya que las oficinas locales de AA suelen ser la primera puerta que las personas que buscan ayuda tocan, muchas oficinas centrales mantienen sitios web fáciles de hallar, listados de reuniones bien diseñados y líneas de ayuda donde responden miembros sobrios de AA. Cuando una persona llama, la derivan a un grupo de AA cercano, donde se puede conseguir apadrinamiento, o le piden a un voluntario de Paso Doce que se ponga en contacto con él o ella.
- 2. Infraestructura:** El intergrupo u oficina central puede tener una oficina ubicada en un lugar conveniente donde trabajadores asalariados o voluntarios coordinen los servicios locales de AA.
- 3. Listados de reuniones y otra literatura:** El intergrupo u oficina central puede publicar y distribuir listados actualizados de las reuniones y demás información sobre los servicios locales de AA de forma periódica. Para la comodidad de los grupos locales, muchos intergrupos u oficinas centrales venden literatura aprobada por la conferencia.
- 4. Intercambio de información:** Muchas veces, la oficina de servicios funciona como un centro de concentración, distribución e intercambio de información entre todos los grupos de AA en la comunidad. Siguiendo esa lógica, una función del intergrupo u oficina central es la de organizar reuniones de «intercambio», donde los coordinadores de programación de los grupos se reúnen con frecuencia para intercambiar oradores con otros grupos.
- 5. Comités locales de Información Pública (IP) y Cooperación con la Comunidad Profesional (CCP) en cooperación con los comités de IP y CCP del distrito y el área:** El intergrupo u oficina central es un contacto ideal con las personas de la comunidad que buscan información sobre AA. Así, las relaciones de AA con el público y los profesionales del campo del alcoholismo suelen manejarse por medio de la cooperación entre los comités de servicios generales y los intergrupos u oficinas centrales. La buena comunicación entre todas las partes de AA es fundamental para evitar la duplicación de esfuerzos y otras dificultades. Las guías de AA y los libros de trabajo de IP y CCP están disponibles en el sitio web de la OSG, en www.aa.org.
- 6. AA en correccionales y centros de tratamiento:** El intergrupo u oficina central puede mantenerse en contacto con grupos locales en instituciones correccionales y centros de tratamiento, ofrecerles literatura y contactos de AA previos a la salida de las instituciones, coordinar visitas de oradores e invitados de AA a sus reuniones. Cuando existe un comité de correccionales o de tratamiento con ese fin, la oficina de servicios

puede ayudar cooperando con hospitales y prisiones locales. Los intergrupos u oficinas centrales que se encargan del contacto con instituciones pueden encontrar guías de AA y otros materiales de servicio en aa.org donde muchas personas han compartido su experiencia brindando esos servicios.

7. Eventos locales de AA: El intergrupo u oficina central es, desde luego, el organismo indicado para resolver los detalles de una cena anual, un picnic o una convención, si así lo desearan los grupos que participan en ella. Puede ver sugerencias sobre cómo organizar un evento de AA en las Guías de AA SMG-04, Conferencias, convenciones y otros eventos.

8. Boletines informativos de AA: Publicaciones preparadas por el intergrupo u oficina central, que se reparten periódicamente a los grupos de AA. Muchas oficinas ahorran en gastos de correo y logran una mayor distribución mediante la publicación digital.

9. Accesibilidad: Muchos intergrupos u oficinas centrales brindan información sobre grupos que tienen acceso para sillas de ruedas o que ofrecen interpretación a la lengua de señas americana (ASL, por su sigla en inglés) para los miembros sordos. Algunas oficinas cuentan con equipo y materiales para comunicarse con los alcohólicos que tienen dificultades visuales y auditivas, que no pueden salir de su casa o tienen una enfermedad crónica, que sufren las secuelas de daño cerebral o un accidente cerebrovascular, y otros con complicaciones menos evidentes. Algunas oficinas mantienen listados de intérpretes certificados de lengua de señas, que están disponibles para reuniones o eventos.

10. Sitio web: Muchos intergrupos y oficinas centrales brindan servicios de chat, ofrecen materiales digitales en los idiomas que se hablan en sus comunidades, y utilizan un formato accesible para sus sitios web, según las normas ADA (estándares para discapacidades). A la hora de añadir materiales de aa.org a sitios web locales, asegúrense de utilizar los enlaces en vez de descargar archivos PDF. Esto garantizará el acceso a las versiones más recientes de estos materiales.

COMUNICACIÓN

La comunicación entre el intergrupo u oficina central y el comité de área de servicios generales, el comité de distrito y la OSG, es la clave para trabajar de forma conjunta. En 1990, la Conferencia de Servicios Generales remarcó la importancia de la comunicación y recomendó que los delegados se pongan y mantengan en contacto con las oficinas de su área para compartir la información de la conferencia y asegurarse de que los intergrupos u oficinas centrales tengan voz en la Comunidad a través de su estructura de servicios vigente.

Intente reunirse de vez en cuando con los comités correspondientes de su área para ponerse al tanto de lo que está sucediendo. Es importante compartir ideas y deliberar actividades para evitar la duplicación de esfuerzos. No importa quién hace el trabajo, si lo hace el comité de servicios generales o el comité del intergrupo u oficina central de su área. Lo importante es que se haga y que haya ayuda para el próximo alcohólico que nos necesite a nosotros y a nuestra Comunidad.

Los intergrupos u oficinas centrales y los comités de área de servicios generales no compiten entre sí, sino que son dos operaciones de AA complementarias. Ambas existen para ayudar a asegurar la unidad de AA y para cumplir el objetivo primordial de AA de llevar el mensaje.

LOS INTERGRUPOS U OFICINAS CENTRALES Y LA OSG

En 1986, se celebró el primer seminario de AAWS, intergrupos y oficinas centrales (ICOAA) para tratar cuestiones relacionadas con la distribución de la literatura, precios y descuentos, y para compartir formas de trabajar conjuntamente. Hoy en día, los seminarios se celebran todos los años. Encontrará más información sobre el seminario y su historia en www.icoaa.org.

Por su parte, la OSG también intenta mantener bien informados a los intergrupos u oficinas centrales. Como norma general, se envía el boletín de la OSG, el *Box 4-5-9*, junto con las novedades de actividades y los Puntos Sobresalientes de AAWS, a todos los intergrupos u oficinas centrales que se registren en la OSG. Por otro lado, también se les avisa a los intergrupos y oficinas centrales con anticipación cuando hay descuentos planificados o aumentos de precios. Por eso es importante acordarse de actualizar la información de contacto de la oficina. El miembro del personal asignado al despacho de Servicios a los Grupos es el

enlace con los intergrupos u oficinas centrales. Puede contactarse con Servicios a los Grupos llamando al (212) 870-3287 o enviando un correo electrónico a groupservices@aa.org.

Nuestra experiencia común ha demostrado que la mejor forma de mantener la unidad de AA en todo el mundo es que cada grupo se contacte con la OSG por separado. El contacto directo de los grupos con la OSG no reemplaza los servicios que brinda la oficina de servicios local, pero ayuda a la OSG a mantenerse en contacto estrecho con todos los grupos.

Sin embargo, para algunos asuntos de interés importantes no solo es deseable, sino necesario que haya un contacto estrecho entre los intergrupos u oficinas centrales y la OSG. Por ejemplo, a algunos intergrupos u oficinas centrales les gusta disponer de formularios de nuevo grupo para que los grupos nuevos que se formen puedan registrarse en la OSG inmediatamente. Tanto esos formularios como los formularios de cambio de información de grupo están disponibles en aa.org.

Los grupos no deben suponer que, si se registran en un intergrupo u oficina central, quedarán automáticamente registrados en la OSG. Se recomienda que los grupos nuevos envíen un formulario de información de nuevo grupo directamente a la Oficina de Servicios Generales, P.O. Box 459, Grand Central Station, New York, NY 10163, o por correo electrónico a memberservices@aa.org.

APLICACIÓN MEETING GUIDE DE AAWS

Meeting Guide se inició como un proyecto para ayudar a miembros del condado de Santa Clara, California. Cuando se lanzó, en noviembre de 2015, estaba conectada con siete sitios web de intergrupos y oficinas centrales. Puede enterarse sobre la historia de Meeting Guide en el artículo publicado en el boletín Box 4-5-9 de otoño de 2019.

Meeting Guide se sincroniza con los sitios web de áreas, distritos, intergrupos y oficinas centrales, así como sitios web de oficinas de servicios generales de diferentes países (los que aparecen en «AA cerca de usted»), transmitiendo información de más de 500 entidades de servicio de AA directamente. Actualmente se encuentran en los listados casi 150,000 reuniones semanales y la información se actualiza dos veces por día. La aplicación es utilizada por más de 786,500 usuarios cada mes.

La aplicación les brinda a las entidades de servicio de AA un control absoluto de su información de reuniones locales, a la vez que la recopila en un solo lugar, facilitando la búsqueda de reuniones para cualquier persona interesada. Las entidades locales brindan su información de manera voluntaria. Los usuarios de Meeting Guide pueden sugerir añadiduras o correcciones a los listados de reuniones, utilizando los enlaces provistos en la aplicación para contactar a la entidad local de servicio responsable de la información.

LA REPRESENTACIÓN DEL GRUPO EN UN INTERGRUPO U OFICINA CENTRAL

Por lo general, los centros de servicios no tienen autoridad en sí mismos, sino que la derivan de los grupos que participan en ellos. Los intergrupos u oficinas centrales son esencialmente entidades de servicio de AA, «directamente responsables ante aquellos a quienes sirven», como se describe en la Novena Tradición. Los representantes de los grupos locales reflejan la conciencia de sus grupos en las operaciones de los centros de servicio. En la mayoría de las comunidades, se crea un comité de intergrupo u oficina central o un comité directivo para que se ocupe de las tareas administrativas de la oficina de servicios. El comité directivo tiene reuniones programadas regularmente y se encarga de las políticas y la planificación generales. Informa periódicamente a los representantes de los grupos sobre los problemas y logros del intergrupo u oficina central. Es de vital importancia mantener una circulación constante de información entre los grupos y los intergrupos u oficinas centrales.

La puesta en marcha

Habiendo resuelto satisfactoriamente algunas de estas cuestiones preliminares, puede comenzarse el trabajo concreto de organización. He aquí un plan sugerido que ha funcionado bien.

Se invita a todos los grupos en la localidad a que envíen a un representante y a un suplente a una reunión especial con objeto de crear un comité del intergrupo u oficina central (en algunas partes, también se le llama comité directivo). En poblaciones grandes, a veces es necesario organizar a los grupos por zonas, de modo que haya un solo representante de los grupos de cada zona. Una vez constituido, el comité asume la responsabilidad del proyecto y elabora un borrador de sus objetivos y funciones para someterlo a la aprobación de los grupos participantes. Dicho borrador podría incluir los siguientes puntos:

- 1.** Un listado de todos los grupos de la localidad dispuestos a participar.
- 2.** Un recordatorio de que el apoyo financiero es voluntario; no es un requisito para ser miembro (de acuerdo con la tradición de AA).
- 3.** Una declaración explícita de que la responsabilidad de mantener la oficina de servicio recae en los grupos. Por ello, cada grupo debe designar a un representante ante el intergrupo o la oficina central —así como a un suplente— para servir durante un período especificado como enlace entre el grupo y su oficina central o intergrupala.
- 4.** Un resumen de las actividades de la oficina central o intergrupala, y una explicación de cómo funcionará y de las personas que requerirá.
- 5.** Una discusión sobre cómo se encargará la oficina de servicio de los asuntos importantes; por ejemplo, las solicitudes de información de los recién llegados, las relaciones con los medios de comunicación y otras responsabilidades similares.
- 6.** La promesa de que el centro de servicio funcionará apegado a las Doce Tradiciones de AA.

Fuente: «Guías de AA acerca de intergrupos u oficinas centrales» Rev. 10/24

APÉNDICE T: BREVE HISTORIA DEL GRAPEVINE

El Grapevine fue fundado en junio de 1944 por seis voluntarios (mujeres en su mayoría) que querían crear un boletín informativo para los AA de la ciudad de Nueva York, pero Bill W. y los editores vieron rápidamente que su potencial era mayor y que podría unificar a los grupos desperdigados y dar a conocer el nuevo programa a la sociedad.

En la primera edición, Bill escribió: «Que sus rayos de esperanza y experiencia siempre alumbren la corriente de nuestra vida de AA e iluminen algún día todo rincón oscuro de este mundo alcohólico».

La primera edición fue enviada a todos los grupos conocidos de los EE. UU. y Canadá y a los AA que servían en las fuerzas armadas durante la Segunda Guerra Mundial. Un año y medio después, Bill W. les escribió a los grupos y les preguntó si querían que el Grapevine fuera su publicación nacional. Quería una revista que, según expresó, «refleje, en toda su exactitud posible, la voz de toda AA» y «no las opiniones de ningún individuo, grupo u organización —ni siquiera nuestra Oficina Central o la Fundación Alcohólica— aunque, por supuesto, debe estar ligeramente vinculada con la Fundación Alcohólica para asegurar su continuidad e integridad básica».

Los grupos adoptaron la revista de inmediato y en 1949 ya se la llamaba «la revista mensual internacional de Alcohólicos Anónimos» y recibía el nombre popular de «nuestra reunión impresa».

Entre 1944 y 1971, Bill W. publicó alrededor de 150 artículos y editoriales en el Grapevine, entre ellos dos colecciones de ensayos que presentaban las Doce Tradiciones. Bill también utilizó el Grapevine para poner a prueba su propuesta de cambiar la proporción de custodios alcohólicos y no alcohólicos en la Junta de servicios Generales, y para presentarle la Conferencia de Servicios Generales a la Comunidad. Para él, la Revista era un medio esencial de comunicación con los grupos; años más tarde, sus artículos del Grapevine aclararon y ampliaron sus pensamientos acerca de muchos de los principios espirituales fundamentales de AA.

El preámbulo de AA, publicado por primera vez en la edición de junio de 1947 (y basado en el prólogo de la primera edición del Libro Grande), fue escrito por un editor del Grapevine, y varios artículos del Grapevine se reimprimieron como historias en la segunda, tercera y cuarta edición del Libro Grande y en otros libros y folletos aprobados por la conferencia.

En 1986, una acción recomendable de la conferencia estableció: «Puesto que cada número del Grapevine no puede pasar por el proceso de aprobación de la conferencia, la conferencia reconoce al Grapevine de AA como la revista internacional de Alcohólicos Anónimos». Ese reconocimiento se extiende también a La Viña.



1944



2020

▼ APÉNDICE U:

EL CAMINO QUE RECORRE UNA IDEA HASTA CONVERTIRSE EN UN PUNTO DE AGENDA

1

Una idea, una sugerencia, alguna cuestión, una inquietud o tema proviene de un miembro de AA, de una RSG, un MCD, un miembro del comité de área, una delegada o custodio, o de un miembro del personal de la OSG o el Grapevine, y puede compartirse o debatirse en el grupo, el distrito y la asamblea de área, y enviarse al...

coordinador o la coordinadora de la conferencia en la OSG.

2

Los miembros del personal de la OSG o el Grapevine examinan la idea y la remiten al...

comité de los custodios que corresponda

3

el cual podría, a continuación, referir el asunto al...

comité de la conferencia que corresponda

4

que se reúne durante la semana de la Conferencia de Servicios Generales y hace **recomendaciones** que se integran en el informe del comité para la...

Conferencia de Servicios Generales

5

De ser aprobada la recomendación de un comité de la conferencia, después de haber sido ampliamente debatida en el pleno, se convierte en una... **acción recomendable de la conferencia**, que se vuelve obligatoria una vez que es aprobada por la...

Junta de Servicios Generales.

Nota: Este esquema presenta un panorama general del proceso.

▼ APÉNDICE V

CÓMO ESTIMULAR EL INTERÉS EN LOS SERVICIOS GENERALES

La mayoría de los miembros de AA se interesa ante todo por su grupo, su propia sobriedad, y por ayudar a otros bebedores personalmente. Y así es como debe ser. Si bien la labor de los servicios generales tiene justamente el mismo objetivo —transmitir el mensaje a la persona alcohólica que aún sufre—, su relación no siempre parece obvia. Por lo regular se requieren algunos estímulos para atraer la atención de los miembros de AA y hacerles ver que el servicio puede aportar una nueva dimensión a sus vidas en sobriedad y a su labor de Paso Doce; que su participación es vital para el futuro de AA.

La buena comunicación es decisiva. En la labor personal del Paso Doce, la comunicación no tiene fin: la madrina habla con la bebedora; los oradores comparten su experiencia, y entre nosotros compartimos. Pero cuando se trata de las tareas de los servicios generales, la comunicación tiende a perderse. Atraer la atención de los alcohólicos puede ser una tarea ardua; pero, con un enfoque creativo, puede alentárseles a reservar un tiempo del que dedican a los fundamentos de su recuperación para considerar otro aspecto de su nueva vida. Una vez que los miembros de AA han sido bien informados acerca del servicio, a menudo desean participar y aceptar su propia responsabilidad de servir.

En muchas áreas, el delegado o la delegada, y los miembros del comité de área, se ponen a disposición de los grupos o distritos para asistir a sus reuniones y hablarles de los servicios generales. Con frecuencia, las mesas de trabajo sobre las tradiciones, los conceptos, u otros aspectos del servicio, son una manera efectiva para correr la voz del servicio. En ocasiones, dos o más distritos colaboran para promover un evento de servicio.

He aquí la experiencia de dos áreas: «Dejamos que los miembros de comité se ocupen de organizar sesiones de compartimiento en sus distritos, y que informen de sus resultados en la asamblea mensual. Hemos fomentado la participación de los RSG y MCD en cuantas tareas sea posible, y hemos motivado a los miembros a que asistan como visitantes a las asambleas, para que puedan ver lo que ahí hacemos».

Reuniones en video: «En total, hemos proyectado videos informativos y de servicio 239 veces en reuniones de grupo. Hemos perdido la cuenta de los cientos de preguntas sobre los servicios generales a las que dimos respuesta en ese período».

Reactivación de distritos: Con frecuencia, un área necesita reactivar distritos o grupos que no están activos o representados. Las áreas alientan la participación en el servicio general en diversas formas, especialmente al establecer un contacto directo con los grupos por medio de los servidores del área o del distrito, para proporcionar información relacionada con eventos de servicio y oportunidades para transmitir el mensaje más allá del nivel de grupo. En ocasiones, un distrito apadrina directamente a otro; el distrito activo comparte con su distrito inactivo vecino su experiencia y sugerencias para «darle un empujón» y activar sus grupos.

▼ APÉNDICE W

CÓMO FUNCIONA LA CONFERENCIA

En términos generales, la Conferencia de Servicios Generales se guía por las *Reglas del orden de Robert*, y procede de la manera más informal posible, en congruencia con los derechos de todos los participantes. Es importante recordar que la finalidad de las reglas del orden es facilitar a la conferencia el desarrollo de sus actividades; las reglas existen para permitirle llevar a cabo lo necesario para cumplir la voluntad de la Comunidad por medio de una conciencia de grupo bien fundamentada. A lo largo de los años, la conferencia ha introducido algunas excepciones a las *Reglas de Robert*, lo que le permite proceder de una forma más acorde con el espíritu de la tradición de AA.

Cuórum de la conferencia

Se requiere un cuórum de la conferencia; esto es, dos tercios de la totalidad de los miembros registrados, para desarrollar sus actividades.

El sistema de comités

En la medida de lo posible, los asuntos importantes que se presentan ante la conferencia se tratarán por medio del «sistema de comités». Esto asegura que pueda tratarse un gran número de cuestiones durante la semana de la conferencia. Se anima a los miembros a confiar en el procedimiento. Cada uno de los comités ha considerado cuidadosamente los puntos de agenda que se le ha enviado, y presenta sus recomendaciones al pleno de la conferencia para su aceptación o rechazo. Las recomendaciones de los comités de la conferencia se convierten en forma automática en mociones que han sido hechas y secundadas. Se pide a los miembros abstenerse de modificar espontáneamente el trabajo del comité: en las Reglas de Robert no existen las enmiendas «amigables».

Unanimidad sustancial

Todas las cuestiones de política (acciones recomendables de la conferencia) requieren unanimidad sustancial; es decir, una mayoría de dos tercios. Cualesquiera acciones, incluso enmiendas, que afecten a una acción recomendable, o mociones que pudiesen dar lugar a tal acción, requieren igualmente una mayoría de dos tercios. Debido a que el número de miembros presentes en la sala varía de vez en cuando durante la semana de la conferencia, la expresión «mayoría de dos tercios» se refiere a dos tercios de los miembros de la conferencia que estén votando —siempre que el total de votos constituya un cuórum de la conferencia—.

Opinión de la minoría

Después de cada votación sobre un asunto de política, siempre se otorgará a la parte no prevaleciente la oportunidad de expresar su opinión. Si la moción es aprobada por dos tercios de los votantes, la minoría podrá manifestarse. Si la moción obtiene la mayoría de los votos, pero no la aprobación, por no alcanzar los dos tercios, se concederá la palabra a la parte mayoritaria.

Recuerden que dejar para después de la votación, cuando ya no hay refutación, las opiniones de la minoría, es una pérdida de tiempo, porque puede obligar al pleno de la conferencia a reconsiderar una cuestión que bien podría haberse decidido la primera vez, de haberse examinado a fondo desde todos los puntos de vista.

Reglas generales para debate y votación

(Se acuerdan al inicio de cada conferencia).

- Las personas que desean tomar la palabra hacen fila detrás de los micrófonos y presentan sus comentarios al coordinador.
- Cada persona tiene dos (2) minutos para hablar.
- Nadie puede tomar la palabra por segunda ocasión sobre el mismo tema hasta que hayan hablado por primera vez todos los demás interesados.
- Debe haber un debate *completo* de la recomendación antes de cada votación.
- Todos tienen derecho a expresar su opinión. Sin embargo, si su punto de vista ya fue expuesto por alguien más, no hay necesidad de ir ante el micrófono a repetirlo.
- Nuestra experiencia dicta que las acciones prematuras, como hacer mociones de enmienda al inicio del debate o cortarlo para apresurar la votación, pueden desviar la atención del tema en cuestión, confundiendo o retrasando la labor de la conferencia.

Presentación de mociones durante la conferencia

Para presentar una moción, acérquese al micrófono y diríjase al coordinador. Existen varios tipos de mociones que utilizamos para ayudarnos a lograr una conciencia de grupo bien informada. Las normas específicas que rigen cada una se hallan en la siguiente página.

Posponer una moción

Al posponer una moción se difiere su discusión para otro momento, durante la misma conferencia.

Moción para referir el asunto (a la entidad de donde provino)

La moción para referir el asunto devuelve una moción o propuesta al comité de los custodios o junta directiva que corresponda, para ampliar o profundizar su análisis. Una moción para referir el asunto ha de ser secundada, es debatible, y puede ser enmendada.

Moción para cortar el debate

La moción para cortar el debate lo interrumpe, para que los miembros de la conferencia decidan si desean pasar directamente a la votación o continuar con el debate.

Moción para reconsiderar la votación

Una moción para reconsiderar la votación puede presentarla solamente un miembro que haya votado con la parte prevaleciente, pero puede ser secundada por cualquiera. Si la mayoría vota a favor de la reconsideración, se reanuda el debate —tanto a favor como en contra—en el pleno.

Acciones plenarias

Es posible que una acción de la conferencia provenga del pleno, pero cualquier asunto que corresponda al campo de actuación de un comité de la conferencia debería pasar primero por el mismo, para que el tema reciba el estudio adecuado. Las acciones plenarias pueden presentarse en cualquier momento durante la conferencia, excepto durante las sesiones de compartimiento. Cualquier acción plenaria relacionada con un asunto de comité que no haya sido aún concluido se considerará fuera de lugar. Al escuchar una acción plenaria, se dará a quien la presente dos (2) minutos para exponer las razones que fundamentan dicha acción, después de lo cual el coordinador preguntará si existe alguna moción para que la conferencia rechace considerar la acción plenaria.

Moción para rechazar la consideración de una acción plenaria

Una moción para rechazar la consideración de una acción plenaria se presenta sin hacer comentarios.

Resumen de los procedimientos de la conferencia

Recuerde:

- Las mociones deben presentarse ordenadamente ante el micrófono.
- Dirigirse al coordinador al presentarlas.

MOCIÓN		¿NECESITA SER SECUNDADA?	¿ES DEBATIBLE?	VOTACIÓN REQUERIDA PARA SU APROBACIÓN	¿SE ESCUCHA LA OPINIÓN DE LA MINORÍA?
Recomendación de un comité	Se presenta en el informe del comité.	Es secundada en automático	SÍ	Dos tercios	SÍ
Moción para enmendar una moción	La moción en el pleno le corresponde a la totalidad del pleno de la conferencia, no al comité que la recomendó. No se le pide al comité que someta a votación la moción de enmienda; cualquier moción para enmendar una moción principal depende de la aprobación de la conferencia.	SÍ	SÍ	Dos tercios	SÍ
Moción para posponer una moción	Se presenta sin hacer comentarios.	SÍ	NO	Mayoría simple	NO
Moción para referir el asunto (a la entidad de donde provino)	Se presenta sin hacer comentarios.	SÍ	SÍ	Dos tercios	NO
Moción para cortar el debate	Se presenta sin hacer comentarios.	SÍ	NO	Dos tercios	NO
Moción para reconsiderar la votación	Solo puede presentarla un miembro que haya votado con la parte prevaleciente. Ninguna acción puede ser considerada dos veces.	SÍ Puede ser secundada por cualquier parte.	NO	Mayoría simple	NO
Presentar una acción plenaria	Se presenta sin hacer comentarios. Puede presentarse en cualquier momento durante la conferencia, excepto durante las sesiones de compartimiento. Quien la haya presentado, la entrega por escrito al secretario de la conferencia.	SÍ	SÍ	Dos tercios	SÍ
Moción para rechazar la consideración de una acción plenaria	Se presenta sin hacer comentarios. Puede hacerse después de que quien presentó la acción plenaria haya expuesto sus fundamentos.	SÍ	NO	Dos tercios	NO

▼ ÍNDICE ALFABÉTICO

AA Grapevine, Inc. (ver también, **editoriales, AAWS y Grapevine como**), 1, 3, 5, 6, 39, 43, 50, 75, 79–85, 86, 88, 158; asuntos financieros, 63–64, 66, 159; Comité de Conferencia, 46; Estatutos, 152–159; literatura, selección de, 161, 165; marcas registradas, logotipos y derechos de autor, 23, 64, 132; personal, 79–81; revistas Grapevine y La Viña, 5, 23, 46, 63, 66, 79–85

AA Grapevine, Inc., junta directiva, 49, comités, 157; composición, 80, 66–67; 152, 153; nombramiento y elecciones, 55, 63, 67

AA World Services, Inc. (AAWS) (ver también, **editoriales, AAWS y Grapevine como**), 5–6, 40, 69–78; Archivos Históricos, 74; asignaciones de los miembros del personal, 69–72; asuntos financieros, 63–64, 65, 68, 77, 78, 145, 148; asuntos de publicaciones, 65, 75–77; comités, 65–66, 149; directores de, 63, 67, 145; Estatutos, 143–151; literatura, selección de, 161–164; Fondo de reserva, 64, 68; nombramiento y elecciones, 63, 65, 67, 145; marcas registradas, logotipos y derechos de autor, 64, 68, 132

Acerca de AA (boletín), 70, 75, 89

accesibilidad, 8, 45, 47, 57, 69, 167; despacho de la OSG (Accesibilidad y Comunidades remotas), 69

acciones plenarios en la conferencia, 41, 48, 174

acciones recomendables (ver **acciones recomendables de la conferencia**)

acciones recomendables de la conferencia, 5, 29, 34, 39, 40, 41, 42, 43, 48, 173; acciones plenarios, 41, 48

agenda (ver también, **sistema de comités, acciones recomendables de la conferencia**), 41–42; fuentes de puntos de agenda, 41–44, 48, 65, 66, 173; papel de los delegados de área en las decisiones, 32, 41; papel del RSG en las decisiones, 7, 21, 42; sistema de comités, 45–47

agenda, decisiones sobre la (ver **conferencia, reunión anual, decisiones sobre la agenda; acciones recomendables de la conferencia**)

agenda, puntos de (ver **conferencia, reunión anual, puntos de agenda**)

Alcohólicos Anónimos («Libro Grande»), 68, 75

Alcohólicos Anónimos llega a su mayoría de edad, 64

Alexander, Jack, 100

Amos, Frank, 96, 97

anonimato, 23, 102

anuncios de servicio público (ASP), 23

apadrinamiento de servicio, 9–10; MCD, 16, 17

archivos (históricos): área, 22; archivo de historias del Grapevine, 83; Archivos Históricos de la OSG, 74, 86, 88; comités, 47, 57;

áreas, 18–25; actividades y operaciones, 20, 21–23, 25, 109–110; asambleas de área, 3–4, 18, 19–20; cambios en división geográfica y área adicional, 112–113; conciencia del área, 18–19, 26, 28, 32, 38; demarcación, 25, 89, 107–108; ejemplos de formatos de reuniones, 109–110; mapas, 92–93; sistema de comités, 26–31;

asambleas (ver también, **conferencia, reunión anual**): asambleas de área, 3–4, 18–20, 25; ejemplos de formatos de reuniones de área, 109–110

asignaciones de los miembros del personal (ver **Oficina de Servicios Generales**) **períodos de servicio** (ver también, **nombramiento y elecciones**): Juntas Asesoras Editoriales del AA Grapevine y La Viña, 82; asignaciones del personal de AAWS, 69–72; RSG suplente, 11; delegados de área, 34; en comités de la Conferencia, 44; MCD, 15; RSG, 8; directores no custodios de AAWS y del AA Grapevine, 67; rotación del servicio, 17, 111; custodios, 50–57

asuntos financieros, 6, 12; comités, 45, 58, 59, 63; custodios y, 58, 59, 63; Fondo de reserva, 64, 68; gastos de viaje, 11, 16, 30, 35; legados, 87; mantenimiento de la OSG, 86, 87, 88; problemas de AA en sus inicios, 96–97

atención de los medios sobre AA (ver también, **información pública**), 98, 100

«**autoridad final**», 3, 7

Bill W.: en *Alcohólicos Anónimos llega a su mayoría de edad*, 64; e historia del Grapevine, 170; *Doce Conceptos para el servicio mundial*, 7, 9, 18, 43, 62, 63; “El legado de servicio de AA”, 1, 95–104; «El liderazgo en AA: siempre una necesidad vital», 37; «Manual del tercer legado», 2; sobre el derecho de participación, 63; sobre el papel de la conferencia, 39; *La tradición de AA, cómo se desarrolló*, 25

Bob, doctor, 10, 96–97, 102

boletines (ver también, **literatura**), 22, 75, 78

boletines (ver también, **literatura; boletines**): de área, 22; de la OSG, 75

Box 4-5-9 boletín, 11, 71, 73, 75, 78, 89

Carta Constitutiva de la Conferencia, 40, 49, 119–126

Chipman, A. LeRoy, 99

Compartiendo desde Detrás de los Muros (boletín), 75

comunidades remotas, 47, 58, 61, 69; asignación de miembro del personal de la OSG, (Accesibilidades y Comunidades Remotas), 69

conceptos, Los (ver **Doce Conceptos para el servicio mundial**)

conciencia (ver **conciencia de grupo**)

conciencia de grupo, 3–4, 7, 39; conciencia del área, 18–19, 32, 38; conciencia del distrito, 13–14

Conferencia (ver **conferencia, reunión anual; Conferencia de Servicios Generales**)

conferencia, pleno de la (ver **Conferencia de Servicios Generales**)

conferencia, reunión anual, (ver también, **sistema de comités**), 39–43; participación de las áreas, 21; miembros votantes, 40; programa de eventos, 35, 39; viajes a la, 30, 35, 38

conferencia, reunión anual, papel de los delegados (ver también, **delegados de área**), 19, 34–36, 38, 40; decisiones sobre la agenda, 32, 41; preparación para, 32–35; presentación de informes, 36, 42

conferencia, reunión anual, puntos de agenda (ver también, **sistema de comités, acciones recomendables de la conferencia**), 41–42; papel de los delegados de área en las decisiones, 32, 41; sistema de comités, 45–47; papel del RSG en las decisiones, 7, 21, 42

Conferencia de Servicios Generales, estructura de la organización (ver también, **delegados de área; conferencia, reunión anual; miembros de comité de distrito (MCD); custodios**), 2–5; sistema de comités, esquema, 108; triángulo invertido, figura, 3–5, 107

convención internacional, 38, 47, 58, 71, 72, 75; asignación de miembro del personal de la OSG, 71; comités (Convenciones Internacionales y Foros Regionales), 44, 47, 58

convenciones, 23, 87; (ver también, **convención internacional**)

Cooperación con la Comunidad Profesional (CCP): comités, 45, 57; asignación de miembro del personal de la OSG, 70

coordinador(a) de la conferencia (asignación de miembro del personal de la OSG), 32, 34, 42, 79

copyright (ver **marcas registradas, logotipos y derechos de autor**)

crecimiento de la membresía en AA, 99–100

cuórum, en las reuniones del comité de área, 31

custodios, 3, 49–62; autoridad final de los, 49; asuntos financieros, 58, 59, 63–64; operaciones de AA Grapevine, Inc. y, 5, 63, 66–68, 71;

operaciones de AAWS y, 5, 63–68, 71; clase A y clase B, 5, 50–57; comités, 45–48, 57–59, 65–66, 108, 140; comité de la conferencia sobre los Custodios, 47; como puesto voluntario, 62; custodios generales (clase B), 52, 55–56;

Estatutos de la Junta de Servicios Generales, 49, 133–142; eventos especiales de servicio, participación en, 61; historia inicial, 99–100, 103–104; misión, visión y proceder, 50; nombramiento y elecciones, 51–57, 59, 60; períodos de servicio, 50–53, 55–57; regionales (clase B), 52–54; de servicios generales (clase B), 52, 54–55; sesión de compartimiento general de los, 60

custodios alcohólicos (clase B), 5, 50, 52–57
(ver también, **custodios**)

custodios clase A y clase B (ver también, **custodios**), 5, 50–57, 65–66, 90

custodios eméritos, 57

custodios generales (clase B), 52, 55–56

custodios no alcohólicos (clase A) (ver también, **custodios**), 5, 50–52

custodios regionales (clase B), 52, 53–54

custodios de servicios generales (clase B), 52, 54–56

delegados (ver **delegados de área; conferencia, reunión anual, papel de los delegados**)

delegados de área (ver también, **conferencia, reunión anual, papel de los delegados**), 32–38, 62, 103–104; apoyo de, 32, 35; obligaciones y responsabilidades, 32; exdelegados, 29; MCD y, 26, 32; períodos de servicio y rotación, 34; presentación de informes, 36, 42; RSG y, 32, 33; requisitos, 33–34; suplentes, 34, 38; votación, 38, 40

derecho de participación, 25, 63, 124

directores (ver también, **AA Grapevine, Inc., junta directiva**), AAWS, 63, 65–66, 67; servicio voluntario de, 62

Distritos, 3–4; conciencia del distrito, 13–14; geográficos, lingüísticos, 13

Doce Conceptos para el servicio mundial, Los (ver páginas C1–C59), 7, 9, 18, 43, 62, 63

Doce Conceptos para el servicio Mundial (“Los conceptos”), 7, 18, 22, 26, 33, 34, 37, 38, 39, 41, 43, 50, 62, 63, 89

Doce Tradiciones, 105–106

editoriales, AAWS y Grapevine como (ver también, **literatura**), 63–66, 75–77; primera edición del Libro Grande, 97–98; revistas Grapevine y La Viña, 79–85; ingresos de, 6, 79, 87; Works Publishing, 97, 99

elaboración de presupuestos (ver **asuntos financieros**) **elecciones** (ver **nombramiento y elecciones**) **Plan de jubilación (retiro) de empleados**, 59

Estatutos: AA Grapevine, Inc., 152–159; AA World Services, Inc., 143–151; Junta de Servicios Generales, 49, 133–142

Exman, Eugene, 97

Figura del «triángulo invertido», 3–5, 107

Fondo de reserva, 64, 68

foros locales, 61

Foros Regionales, 47, 58, 61, 72; asignación de miembro del personal de la OSG, 72; comités (Convenciones Internacionales y Foros Regionales), 44, 47, 58

Formulario de cambio de CMCD, 118

Formulario de cambio de información de grupo, 117

Formulario de nuevo grupo, 116

Fosdick, Harry Emerson, 98

Garantías, 18, 39, 43, 121, 125, 127; ver también, **Doce Conceptos para el servicio mundial**

gastos (ver **asuntos financieros**)

gastos de viaje y logística: a la Conferencia anual, 30, 35, 38; para los delegados de área, 35; para los MCD, 16; para los RSG, 11

grupo de AA, El (folleto), 111

grupos de AA (ver **grupos**)

grupos (ver también, **representantes de servicios generales (RSG), conciencia de grupo**), 3–4, 13; “autoridad final” de, 3, 7; Formulario de cambio de información de grupo, 117; grupos base, 7; intergrupos y oficinas centrales locales, 24, 78, 166–169; formulario de nuevo grupo, 116

grupos base (ver también, **grupos**), 7

grupos en centros penitenciarios, 45, 58, 70

grupos en hospitales, 20

Guías de AA (OSG), 78

Hock, Ruth, 97, 99, 100

información pública, 46, 59, 71; comités, 46, 59; asignación de miembro del personal de la OSG, 71; atención de los medios sobre AA, 98, 100

Informe final de la conferencia, 42

Informe trimestral (boletín), 75

Informes y Carta Constitutiva (Comité de Conferencia), 46

informes, presentación de, luego de la conferencia anual: obligaciones de los delegados de área, 36, 42; obligaciones de los RSG, 8, 10–11

instituciones correccionales, servicio de AA en, 45, 58, 70, 75; comités de correccionales, 45, 58; asignación de miembro del personal de la OSG (Correccionales), 70

instituciones de tratamiento, 47, 57, 69, 166; asignación de miembro del personal de la OSG (CCP y Tratamiento), 70; comités (Tratamiento y Accesibilidad), 47, 57

intergrupos, 24, 166–169

Junta Asesora Editorial (AA Grapevine), 82

junta corporativa (ver también, **AA Grapevine, Inc., junta directiva**): directores de AAWS, 65, 65, 67, 145

Junta de Servicios Generales (custodios) (ver **custodios**) **comités de la Junta de Servicios Generales,** 57–59 **Constitución legal de la Junta de Servicios Generales,** 39, 43; **Conferencia de Servicios Generales** (ver también, **AA Grapevine, Inc.; AA World Services, Inc.** (AAWS); **áreas; conferencia, reunión anual; custodios; distritos; sistema de comités;**), Carta Constitutiva de la Conferencia, 40, 49, 119–126; estimular el interés en, 172; fondo de reserva, 64, 68; formación de, 1, 102–104, 127–128; literatura, aprobación por medio de, 76, 81, 85; necesidad de, 42–43; toma de decisiones, 40–41, 43

Kennedy, Foster, 98, 101

La Viña (ver también, **AA Grapevine, Inc.**), 46, 66
«**El legado de servicio de AA**», (Bill W.), 1, 95–104

«**El liderazgo en AA: siempre una necesidad vital**» (Bill W.), 37

Libro Grande (*Alcohólicos Anónimos*), 68, 97–98, 99

LIM (Reunión de Solitarios e Internacionalistas) (boletín), 75

listados de reuniones, en sitios web de áreas (ver también, **grupos**), 23

literatura (ver también, **AA Grapevine, Inc.; Bill W.; editoriales, AAWS y Grapevine como; marcas registradas, logotipos y derechos de autor**), asignación de miembro del personal de la OSG, 71; anuncios en el sitio web de área, 23; proceso de aprobación, 76, 81, 85; boletines informativos, 22, 69–71; *Box 4-5-9*, 71, 73, 75, 78; comités, 46, 58, MCD y, 15, 17; coordinación de envíos por correo, 75; Libro Grande, 68, 97–98, 99; revistas *Grapevine* y *La Viña*, 5, 23, 46, 63, 65, 79–85, 87; RSG y, 8, 9, 12, 15; selección de literatura, 161–165; ventas, 6

logotipos (ver **marcas registradas, logotipos y derechos de autor**)

Manual del tercer legado (Bill W.), 2

Markey, Morris, 98

Miembros de comité de distrito (MCD), 4, 13–17; Formulario de cambio de CMCD, 118; RSG y, 9, 13, 14, 15

miembros de comité invitados (MCI), 60

marcas registradas, logotipos y derechos de autor (ver también, **literatura**), 22–23, 78; AA Grapevine y La Viña, 23, 64, 84, 132; AAWS, 64, 73–74, 132

nombramiento y elecciones (ver también, **períodos de servicio**): asambleas electorales, 109; asignaciones del personal de la OSG, 69; en la conferencia anual, 39, 44–45, 47; comité de área, 31; comités de la junta, 60; custodios, 51–57, 60; delegados de área, 32–34, 120; directores de AA Grapevine, 63, 66–67; directores de AAWS, 63, 65, 67, 143; historia de los inicios de la conferencia, 103; procedimiento del tercer legado, 114–115; servidores de confianza, reemplazo de los «inactivos», 111

Nombramientos: asignación de miembro del personal de la OSG, 71; comité de custodios, 52, 56, 57–59, 65–66, 68

Oficina de Servicios Generales (OSG), 6, 73, 86–88, 102; apoyo financiero a la, 86–87, 88; Archivos Históricos, 74; asignaciones del personal, 69–72; comunicación, áreas y, 20, 31, 33; servicios de apoyo, 72–74; visita, 86, 88

oficinas centrales, 6, 11, 23–24, 78, 166–169

Oursler, Fulton, 98, 103

Política y Admisiones (comité de Conferencia), 46

procedimiento del tercer legado, 27, 54, 56, 91, 109, 114–115

profesión médica, 101–102; grupos en hospitales, 20; instituciones de tratamiento, 47, 57, 69, 166

recursos humanos para empleados de la OSG, 73

recursos para el RSG, 9–10, 11

representantes del Grapevine y La Viña (GVR y RLV), 83

representantes de servicios generales (RSG), 3–4, 7–11; contacto de correo, 9; en las asambleas de área, 19–20; delegados de área y, 32, 33; MCD y, 15; RSG suplente, 11, 12

reunión anual (ver **conferencia, reunión anual**)

Reunión de las Américas (REDELA), 61

Reunión de Servicio Mundial, 61, 71

Reunión de Solitarios e Internacionalistas (LIM) (boletín), 75

revistas Grapevine y La Viña (ver también, **AA Grapevine, Inc.; literatura**), 5, 23, 46, 63, 66, 87, 79–85

Rockefeller, John D., Jr., 96–97, 98

Rockefeller, Nelson, 98

rotación, principio de la, 17, 29, 111 (ver también, **períodos de servicio**)

Servicios a los Grupos (asignación de miembro del personal de la OSG), 71, 167

servicios generales, definición del término, 2–3, 6

servicio internacional en AA, 1, 58, 71; asignación de miembro del personal de la OSG (despacho internacional), 71; comité de custodios (internacional), 58

servidores de confianza «inactivos», 111

servidores suplentes: delegados de área, 34, 38; MCD, 14, 16; RSG, 11, 12, 20

sesión de compartimiento general 60

sistema de comités, 41, 42, 62, 108; AAWS, 65–66; comités de conferencia, 44–48; comités de custodios, 57–59, 62, 108, 140; Estatutos del AA Grapevine, 152–159; MCD y, 15; nombramiento y elecciones, 31, 44, 47, 60

sitios web, 23; AA Grapevine (aagrapevine.org), 23, 82, 83; OSG (aa.org), 11, 23, 65, 73, 78; de área, 19, 23, 30

Tiebout, Harry, 97

La tradición de AA: cómo se desarrolló (Bill W.), 25

traducciones (de la literatura de AA), 58, 69, 72, 73–74, 86

votación y toma de decisiones, 25; «autoridad final», 3, 7, 49; Carta Constitutiva de la Conferencia, 119–126; MCD, 14, 17; custodios, 54, 57, 139–140; delegados de área, 38; derecho de participación, 63; procedimiento del tercer legado, 114–115; RSG, 12;

Works Publishing, acciones, 97, 99

DOCE CONCEPTOS PARA EL SERVICIO MUNDIAL

por Bill W.



*Tal como fueron aprobados en la 12.^a reunión anual
de la Conferencia de Servicios Generales de
Alcohólicos Anónimos el 26 de abril de 1962.*

Publicados por **LA OFICINA DE SERVICIOS GENERALES** de **ALCOHÓLICOS ANÓNIMOS®**
475, Riverside Drive, Nueva York, NY 10115, EE. UU.

Dirección postal:
P. O. Box 459, Grand Central Station
New York, NY 10163
www.aa.org/es

© Alcoholics Anonymous World Services, Inc., 1962, 2024.
Se incluyen los registros en las oficinas de derechos
de autor de Estados Unidos y Canadá.

Todos los derechos reservados; no obstante, extractos de esta
publicación pueden reproducirse con el permiso escrito del editor.
Para mayor información, diríjase a AA World Services, Inc.
P.O. Box 459, Grand Central Station,
New York, NY 10163, EE. UU.

PREFACIO

Los *Doce conceptos para el servicio mundial* fueron escritos por Bill W. en 1962. En la introducción a la primera edición —que aparece a continuación de este prefacio—, Bill explica el propósito del libro, tan pertinente hoy día como en aquella época.

Con el paso de los años, tanto el tamaño de la comunidad como las responsabilidades de sus entidades de servicio han aumentado enormemente. Por eso, algunos detalles del texto original fueron quedando desfasados y han sido enmendados en las ediciones posteriores, y algunas adiciones fueron añadidas entre paréntesis.

De acuerdo con las recomendaciones de un comité especial de la Junta de Servicios Generales de AA, la Conferencia de Servicios Generales de 1985 recomendó que, en adelante, los conceptos sean publicados en *El manual de servicio de AA* y el libro *Doce conceptos para el servicio mundial* conforme a la versión original de 1962, y que los cambios necesarios en los datos se indiquen en notas al final de cada capítulo. Las únicas excepciones son anotaciones a pie de página escritas por Bill W. en los años posteriores a la publicación original de los conceptos; las mismas se señalan con asteriscos y aparecen en la misma página que el pasaje al que hacen referencia.

La Conferencia de Servicios Generales de 1971 aprobó una «forma corta» de los doce conceptos, y en 1974 se aprobó su inclusión en *El manual de servicio de AA*. Dicha forma aparece ahora en los Estatutos de la Junta de Servicios Generales, incluidos en el mismo manual, y también precede la introducción de los doce conceptos.

Oficina de Servicios Generales
Septiembre de 1985

LOS DOCE CONCEPTOS (FORMA CORTA)

- I. La responsabilidad final y la autoridad fundamental de los servicios mundiales de AA deben siempre residir en la conciencia colectiva de toda nuestra comunidad.
- II. La Conferencia de Servicios Generales se ha convertido, en casi todos los aspectos, en la voz activa y la conciencia efectiva de toda nuestra comunidad en sus asuntos mundiales.
- III. Para asegurar su dirección eficaz, debemos dotar a cada elemento de AA —la conferencia, la Junta de Servicios Generales y sus corporaciones de servicio, personal directivo, comités y ejecutivos— de un *derecho tradicional de decisión*.
- IV. Nosotros debemos mantener, a todos los niveles de responsabilidad, un *derecho tradicional de participación*, ocupándonos de que a cada clasificación o grupo de nuestros servidores mundiales les sea permitida una representación con voto, en función de la responsabilidad que cada uno tenga que desempeñar.
- V. En toda nuestra estructura debe prevalecer un *derecho tradicional de apelación*, asegurándose así que se escuche la opinión de la minoría, y que las peticiones de rectificación de los agravios personales sean consideradas cuidadosamente.
- VI. La conferencia reconoce que la iniciativa principal y la responsabilidad activa en la mayoría de los asuntos de servicio mundial¹ debe ser ejercida, en primer lugar, por los miembros custodios de la conferencia cuando actúan como la Junta de Servicios Generales.
- VII. La Carta Constitutiva y los Estatutos de la Junta de Servicios Generales son instrumentos legales, y los custodios están, por consiguiente, totalmente autorizados para administrar y dirigir los asuntos de servicio mundial. La Carta Constitutiva de la Conferencia en sí misma no es un instrumento *legal* sino *tradicional*, en cuya validez —y en las finanzas de AA— se apoya para su plena efectividad.
- VIII. Los custodios son los principales planificadores y administradores de los asuntos de política y finanzas en general; tienen una función de supervisión fiduciaria sobre nuestros servicios constantemente activos e incorporados separadamente, ejercida mediante su facultad de elegir a todos los directores de estas entidades.
- IX. El buen liderazgo de servicio en todos los niveles es indispensable para nuestro funcionamiento y seguridad en el futuro. El liderazgo inicial del servicio mundial que una vez ejercieron los fundadores tiene necesariamente que ser asumido por los custodios.
- X. A cada responsabilidad de servicio debe corresponderle una autoridad de servicio equivalente, y el alcance de tal autoridad debe estar siempre bien definido.
- XI. Los custodios deben contar siempre con los mejores comités, directores de las corporaciones de servicio, ejecutivos, miembros del personal y consultores. La composición, cualidades, procedimientos de selección, así como la definición de derechos y funciones serán siempre asuntos prioritarios.
- XII. La conferencia cumplirá con el espíritu de la tradición de AA, teniendo especial cuidado de no convertirse nunca en peligrosa sede de riqueza o poder; que fondos suficientes para su funcionamiento, más una reserva adecuada, sea su prudente criterio financiero; que ninguno de sus miembros tenga una posición de autoridad desmedida sobre los demás; que se llegue a todas las decisiones importantes por discusión, votación y —siempre que sea posible— por unanimidad sustancial; que ninguna de sus acciones sea personalmente punitiva o una incitación a controversia pública; que nunca realice ninguna acción de gobierno; y que, como la sociedad a la cual sirve, permanezca siempre democrática en acción y en intención.

¹ N. del T.: En los enunciados de los conceptos, mediante la expresión «servicio mundial», Bill W. comprende, ante todo —por metonimia— las tres corporaciones de servicio y las dos oficinas (salvo en algunos casos en los textos, donde incluye también a la conferencia); es decir, la responsabilidad de todos los asuntos de dirección, supervisión y operación de las corporaciones (cf. enunciado del Concepto VII).

LOS DOCE CONCEPTOS (FORMA LARGA)

- I.** La responsabilidad final y la autoridad fundamental de los servicios mundiales de AA deben siempre residir en la conciencia colectiva de toda nuestra comunidad.
- II.** Cuando en 1955 los grupos de AA confirmaron la Carta Constitutiva permanente para su Conferencia de Servicios Generales, ellos, por consiguiente, delegaron en la conferencia la autoridad total para el mantenimiento activo de nuestros servicios mundiales y, en consecuencia, convirtieron a la conferencia en la voz verdadera y en la conciencia efectiva de toda nuestra sociedad —excepto en lo concerniente a cualquier cambio en las Doce Tradiciones o en el artículo 12 de la Carta Constitutiva de la Conferencia—.
- III.** Como disposición tradicional para crear y mantener una relación de trabajo claramente definida entre los grupos, la conferencia, la Junta de Servicios Generales de AA y sus distintas corporaciones de servicio, miembros del personal, comités y ejecutivos, y de este modo asegurar su liderazgo efectivo, se sugiere aquí que nosotros dotemos a cada uno de estos elementos de servicio mundial con un *derecho tradicional de decisión*.
- IV.** En toda la estructura de nuestra conferencia, debemos mantener, a todos los niveles de responsabilidad, un *derecho tradicional de participación*, ocupándonos de que a cada clasificación o grupo de nuestros servidores mundiales les sea permitida una representación con voto, en función de la responsabilidad que cada uno tenga que desempeñar.
- V.** En toda nuestra estructura de servicio mundial debe prevalecer un *derecho tradicional de apelación*, asegurándose así que se escuche la opinión de la minoría, y que las peticiones de rectificación de los agravios personales sean consideradas cuidadosamente.
- VI.** En nombre de AA como un todo, nuestra Conferencia de Servicios Generales tiene la responsabilidad principal del mantenimiento de nuestros servicios mundiales y, tradicionalmente, tiene la decisión final respecto a grandes asuntos de política general y finanzas. Pero la conferencia reconoce también que la iniciativa principal y la responsabilidad activa en la mayoría de estos asuntos debe ser ejercida en primer lugar por los miembros custodios de la conferencia, cuando actúan en común como la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos.
- VII.** La conferencia reconoce que la Carta Constitutiva y los Estatutos de la Junta de Servicios Generales son instrumentos legales; que los custodios están, por consiguiente, totalmente autorizados para administrar y dirigir todos los asuntos del servicio mundial de Alcohólicos Anónimos. Se entiende, además, que la Carta Constitutiva de la Conferencia no es en sí un instrumento *legal* sino *tradicional*, en cuya validez —y en las finanzas de AA— se apoya para su plena efectividad.
- VIII.** Los custodios de la Junta de Servicios Generales actúan en dos calidades básicas: a) con respecto a los grandes asuntos de la política general y las finanzas, son ellos quienes principalmente planifican y administran; ellos y sus comités permanentes dirigen directamente estos asuntos. b) Pero en lo referente a nuestros servicios, constantemente activos e incorporados separadamente, la relación de los custodios es principalmente la de ser los propietarios legales y ejercer una función de supervisión fiduciaria, mediante su facultad de elegir a todos los directores de estas entidades.
- IX.** Buenos líderes de servicio, conjuntamente con métodos adecuados, oportunos y sólidos para escogerlos, son indispensables, a todos los niveles, para nuestro funcionamiento y seguridad en el futuro. El liderazgo básico de servicio mundial que una vez ejercieron los fundadores de AA tiene necesariamente que ser asumido por los custodios de la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos.

- X.** A cada responsabilidad de servicio debe corresponderle una autoridad de servicio equivalente, y el alcance de tal autoridad debe estar siempre bien definido, ya sea por la tradición, por resolución, por descripción específica del puesto, o por los estatutos y reglamentos pertinentes.
- XI.** Aunque los custodios tienen la responsabilidad final de la administración del servicio mundial de AA, siempre deberán recibir la asistencia de los mejores comités permanentes, de directores de las corporaciones de servicio, de ejecutivos, de miembros del personal y consultores —todos de la más alta competencia—. Por consiguiente, la composición de estos comités fundamentales y de las juntas de servicio, las cualidades personales de sus miembros, la forma en que son admitidos para servir, los procedimientos para su rotación, la manera en que se interrelacionan, los derechos específicos y las obligaciones de nuestros ejecutivos, miembros del personal y consultores, así como un criterio adecuado para la remuneración económica de estos trabajadores especiales, serán siempre asuntos de verdadero interés y cuidado.
- XII.** Garantías generales de la conferencia: En todos sus procedimientos, la Conferencia de Servicios Generales cumplirá con el espíritu de las tradiciones de AA, teniendo especial cuidado de que la conferencia nunca se convierta en peligrosa sede de riqueza o poder; que fondos suficientes para su funcionamiento, más una reserva adecuada, sea su prudente criterio financiero; que ninguno de los miembros de la conferencia tenga una posición de autoridad desmedida sobre los demás; que se llegue a todas las decisiones importantes por discusión, votación y —siempre que sea posible— unanimidad sustancial; que ninguna acción de la conferencia sea nunca personalmente punitiva o una incitación a controversia pública; que, aunque la conferencia actuará al servicio de Alcohólicos Anónimos, nunca realizará ninguna acción de gobierno; y así como la sociedad de Alcohólicos Anónimos, a la cual sirve, la propia conferencia será siempre democrática en acción y en intención.

ÍNDICE

	Introducción.....	C-1
I	La responsabilidad final de los servicios mundiales de AA reside en los grupos de AA.	C-3
II	Los grupos de AA han delegado la autoridad administrativa y funcional total a su conferencia y a sus ramas de servicio.	C-6
III	El derecho de decisión hace posible el liderazgo efectivo.....	C-9
IV	La participación es la clave de la armonía.	C-12
V	Los derechos de apelación y de petición protegen a las minorías y aseguran que sean escuchadas.	C-16
VI	La conferencia reconoce la responsabilidad administrativa principal de los custodios.....	C-19
VII	Cómo están relacionados los derechos legales de los custodios con los derechos tradicionales de la conferencia.....	C-21
VIII	Los custodios son los responsables de dar dirección en materia de finanzas y política general; también son los supervisores —pero no los administradores directos— de las corporaciones de servicio activas.....	C-24
IX	El buen liderazgo personal a todos los niveles de la conferencia es una necesidad primordial. En la esfera del servicio mundial, la Junta de Servicios Generales y sus líderes deben sustituir necesariamente a los fundadores de AA. Este es el problema estructural más importante que habremos de seguir enfrentando.....	C-27
X	A cada responsabilidad de servicio debe corresponderle una autoridad ejecutiva de servicio equivalente; es preciso prevenir prudentemente la doble dirección.	C-33
XI	Una descripción de los comités permanentes y de las corporaciones de servicio de la Junta de Servicios Generales; posición personal de los directores corporativos, ejecutivos y miembros del personal.....	C-37
XII	La base espiritual de los servicios mundiales de AA: el artículo 12 de la Carta Constitutiva de la Conferencia.....	C-48
	ENMIENDAS	C-61

INTRODUCCIÓN

Los *Doce conceptos para el servicio mundial* que van a ser descritos en este manual constituyen una explicación de la estructura de las entidades de servicio mundial de AA. En ellos se revela el proceso evolutivo que siguió su estructuración hasta alcanzar su forma actual; así mismo, detallan la experiencia y los fundamentos en que se apoya nuestro funcionamiento hoy día. Estos conceptos, por consiguiente, procuran dejar constancia del *por qué* de nuestra estructura de servicio, de manera que la experiencia invaluable del pasado —y las lecciones que hemos sacado de esa experiencia— no puedan perderse u olvidarse nunca.

Con razón, en cada nueva generación, los servidores mundiales de AA estarán ansiosos de hacer mejoras o reformas operativas. Fallas imprevistas en la estructura actual aparecerán, sin duda, más tarde. Surgirán necesidades nuevas de servicio y problemas que pueden hacer necesarios cambios estructurales. Ciertamente, deben efectuarse tales modificaciones, y los imprevistos deben resolverse cabalmente.

Sin embargo, debemos tener siempre presente que *cambio* no necesariamente significa *progreso*. Estamos seguros de que cada grupo nuevo de colaboradores en las entidades de servicio mundial estará tentado a ensayar toda clase de innovaciones —que, con frecuencia, no producen sino una dolorosa repetición de equivocaciones anteriores—. Por lo tanto, un objetivo importante de estos conceptos es prevenir tales repeticiones, poniendo las experiencias del pasado claramente ante nosotros. Y si, no obstante, se toman caminos equivocados, estos conceptos pueden entonces proporcionar medios expeditos para restablecer de manera segura el equilibrio operativo —que, de otra manera, tardaríamos años en redescubrir—.

En estos conceptos, veremos también una serie de principios que han llegado a ser ya tradicionales en nuestros servicios, pero que nunca habían sido articulados con claridad y puestos por escrito. Por ejemplo, el *derecho de decisión* les permite a nuestros líderes de servicio un margen de dirección apropiado; el *derecho de participación* le otorga a cada servidor mundial el derecho a votar conforme a su responsabilidad, y el de *participación* garantiza además que cada junta de servicio o comité siempre cuente con los diversos elementos y talentos para asegurar su funcionamiento efectivo. El *derecho de apelación* protege y anima la opinión de la minoría; y el *derecho de petición* da la seguridad de que las injusticias puedan ser expuestas y solucionadas apropiadamente. Desde luego, estos principios generales pueden aplicarse eficazmente en toda nuestra estructura.

En otras secciones, los conceptos describen con detenimiento las importantes tradiciones, costumbres, relaciones y disposiciones legales que propician un armonioso funcionamiento entre la Junta de Servicios Generales, sus comités básicos y sus entidades corporativas de servicio: AA World Services, Inc. y The AA Grapevine, Inc. Esta es la esencia del sistema estructural que rige la situación laboral interna en la sede mundial de AA.

Se ha expresado la inquietud de que la descripción detallada de nuestra estructura interna pudiera llegar a convertirse en un «evangelio» o una tradición tan rígida que resulte imposible realizar los cambios necesarios. Nada más lejos del propósito de estos conceptos. Los futuros partidarios de algún cambio estructural únicamente necesitan presentar argumentos sólidos a favor de sus recomendaciones; argumentos convincentes, tanto para los custodios como para la conferencia. No se requiere más de lo que se necesitaría para tratar y aprobar cualquier otro asunto importante de AA. Salvo una o dos excepciones, cabe señalar que la propia Carta Constitutiva de la Conferencia puede ser fácilmente enmendada.

Quizá deba tenerse en cuenta una precaución adicional cuando el cambio estructural propuesto tenga un gran alcance. En tal caso, el cambio, por un período prudente, debe considerarse «experimental». Al ser aprobado en definitiva, un cambio de esta naturaleza podría incorporarse en una sección especial de este manual intitulada *ENMIENDAS*. Así quedarán íntegros los doce conceptos en su forma original, como registro documental de nuestra experiencia más antigua. De esta manera, nuestros futuros obreros de servicio podrán siempre ver con claridad qué sucedió exactamente y por qué.

En otros capítulos se hace mucho hincapié en la necesidad de un liderazgo personal de alto nivel; en la conveniencia de cuidadosos métodos de selección para todo el personal que se incorpora; y en la necesidad de establecer las mejores relaciones posibles entre quienes intervienen en nuestros servicios. El propósito de los conceptos es diseñar una estructura en la cual todos puedan colaborar eficientemente, reduciendo al mínimo las fricciones. Esto se logra relacionando a nuestros servidores con su trabajo y entre ellos mismos de manera que las probabilidades de que surjan conflictos personales sean mínimas.

En los servicios de AA, siempre hemos tenido que escoger entre el modelo autoritario —en el que un grupo o una persona se erige como autoridad desmedida sobre otros— y la concepción democrática —que se basa en controles y equilibrios que prevengan una autoridad desmedida e irrestricta—. El primer enfoque es de tipo autoritario o *institucional*. El segundo es el método de los gobiernos *constitucionales* y el de muchas grandes empresas en sus niveles superiores.

Conociendo muy bien nuestra propensión a buscar el poder, es natural —incluso imperativo— que nuestros conceptos de servicio se basen en el sistema de controles y equilibrios. Hemos tenido que reconocer el hecho de que con frecuencia tratamos de ensanchar nuestra propia autoridad y prestigio cuando llevamos las riendas. Pero, cuando son otros quienes las llevan, tenazmente nos resistimos a cualquier administración de mano dura —y de esto estoy completamente seguro, porque tengo esas mismas inclinaciones—.

Por consiguiente, ideas como las siguientes imperan en los conceptos: «Ningún grupo o individuo debe establecerse en una posición de autoridad desmedida sobre otros». «Las empresas *diversas*, grandes y activas deben constituirse y ser administradas por separado, cada una con su propio personal, equipamiento y capital de trabajo». «Debemos evitar la excesiva concentración de dinero o de influencia personal en cualquier grupo o entidad de servicio». «En cada nivel de servicio, la autoridad debe ser igual a la responsabilidad». «La doble dirección ejecutiva debe ser evitada». Estas y otras disposiciones similares determinan relaciones de trabajo que pueden ser tanto amables como eficientes. Las mismas frenarían especialmente nuestra tendencia a concentrar dinero y poder, puesto que esto es casi siempre (aunque no siempre conscientemente) el motivo básico de nuestra ardiente pasión por la «consolidación» de las entidades de servicio mundial.

Debido a la gran cantidad de temas que tuvieron que ser incluidos, ha sido muy difícil organizar y redactar estos conceptos. Ya que cada concepto es en realidad *un conjunto de principios relacionados*, no ha sido posible utilizar enunciados abreviados como se usan en los Doce Pasos y en las Doce Tradiciones. Sin embargo, estos conceptos representan el mejor resumen que he podido hacer después de más de veinte años de experiencia en la creación de nuestra estructura de servicio, y en la dirección de los asuntos mundiales de AA. Como el libro *Doce Pasos y Doce Tradiciones* —escrito anteriormente— y la Carta Constitutiva de la Conferencia, estos principios de servicio son también el resultado de largas reflexiones y extensas consultas.

Confiamos en que estos doce conceptos se conviertan en un feliz complemento para nuestro *Manual del tercer legado de servicio mundial de AA*, y que resulten ser una guía funcional confiable para trabajar en los años venideros.

CONCEPTO I

La responsabilidad final y la autoridad fundamental de los servicios mundiales de AA deben siempre residir en la conciencia colectiva de toda nuestra comunidad.

Los grupos de AA tienen actualmente la responsabilidad final y la total autoridad en nuestros servicios mundiales; es decir, de los aspectos específicos de la actividad de servicio general que posibilitan el funcionamiento de nuestra sociedad como un todo. Los grupos aceptaron esta responsabilidad en la Convención Internacional de San Luis, en 1955. Allí, en nombre del doctor Bob, los custodios y los antiguos líderes de AA, transferí la responsabilidad de las entidades de servicio mundial a toda nuestra comunidad.

¿Por qué —y con qué autoridad— se hizo esto? Había razones de apremiante necesidad, además de motivos relacionados con la estructura y tradición fundamentales de AA.

Hacia 1948, nuestras necesidades se habían vuelto muy claras. Diez años antes, en 1938, el doctor Bob y yo, con la ayuda de nuestros buenos amigos, habíamos comenzado a trabajar en la idea de una entidad de servicio mundial. Nuestro primer paso fue la creación de un fideicomiso para AA en su conjunto. Aquella persona jurídica se llamó *The Alcoholic Foundation* (La Fundación Alcohólica). En 1954, esta entidad cambió su nombre por el de *The General Service Board of Alcoholics Anonymous* (La Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos).

Esta entidad fiduciaria se concibió para iniciar y mantener todos aquellos servicios específicos para AA en su totalidad que no les sería posible llevar a cabo a los grupos o a las áreas individualmente. Concebimos la redacción de literatura uniforme para AA, el desarrollo de una sólida política de relaciones con el público, y un medio para atender y manejar el gran número de peticiones de ayuda que podrían sobrevenir a raíz de la publicidad nacional e internacional. Pensamos en cómo ayudar a los nuevos grupos a establecerse, y en cómo suministrarles orientación basada en la experiencia de los grupos más antiguos y que ya han tenido éxito. Pensamos que podríamos necesitar una revista mensual, y traducciones de nuestra literatura a otros idiomas.

Hacia 1950, casi todos aquellos sueños de servicio mundial eran ya una realidad. En los doce años que siguieron a la creación de La Fundación, el número de miembros de AA había dado un salto de 50 a 100,000. Las tradiciones de AA ya habían sido escritas y aceptadas. Una unidad basada en la confianza había reemplazado el miedo, la duda y los conflictos. Nuestros servicios habían desempeñado, indiscutiblemente, un papel muy importante y decisivo en ese desarrollo. El servicio mundial, por lo tanto, había cobrado un valor crucial para el futuro de AA. Si estos servicios vitales colapsaran o se estancaran, nuestra unidad interior y la transmisión de nuestro mensaje a los incontables alcohólicos allá afuera sufrirían un daño severo, quizá irreparable. Bajo todas las circunstancias, y a cualquier precio tendríamos que sostener aquellos servicios y el flujo de la sangre vital que aquellos bombeaban por las arterias mundiales de nuestra Comunidad. Entre los grupos de AA, ya se había demostrado que podíamos sobrevivir a las fuertes presiones y esfuerzos. Pero, ¿podríamos nosotros sobrevivir a una falla en el corazón de nuestro centro mundial?

Entonces, nos preguntamos: ¿Qué precauciones adicionales podrían tomarse para salvaguardarnos definitivamente contra el deterioro o el colapso? Sin embargo, el período de 1945 a 1950 fue de un éxito tan exuberante que muchos alcohólicos anónimos pensaron que nuestro futuro estaba totalmente garantizado. Creían que nada podía sucederle a nuestra sociedad, porque Dios estaba protegiendo a AA. Esta actitud contrastaba extrañamente con la severa vigilancia que nuestros miembros y grupos ejercían entre ellos mismos. Muy prudentemente, habían evitado cargarle a la Providencia toda la responsabilidad por su propia eficacia, felicidad y sobriedad.

Cuando en la oficina central de servicio de AA algunos de nosotros empezamos a aplicar este principio ya probado de «pare, mire y escuche» a los asuntos mundiales de AA, se pensaba que no éramos más que unos pesimistas carentes de fe. Muchos decían: «¿Para qué cambiar? ¡Así estamos bien! ¿Para qué llamar a delegados de todas partes del país? Todo eso implica gastos y política, y no queremos nada de eso». Y siempre, para rematar: «No compliquemos esto. Mantengámoslo sencillo».

Tales reacciones eran muy naturales. El miembro medio, ensimismado en su vida de grupo y su propia labor de Paso Doce, no sabía casi nada acerca de los servicios mundiales de AA. Ni un miembro entre mil podía decir quiénes eran nuestros custodios. Ni uno entre cien tenía la menor idea de lo que se había hecho por el bienestar general de AA. Decenas de miles debían su oportunidad de lograr la sobriedad a la callada actividad de nuestros custodios y servicios generales, pero pocos se daban cuenta de esta verdad.

Entre los mismos custodios se produjo una profunda división de opiniones. Durante mucho tiempo, la mayor parte de ellos se opusieron fuertemente a organizar una conferencia representativa de delegados de AA, ante la cual deberían rendir cuentas. Creían que los riesgos eran inmensos y que la política, la confusión, los gastos y peleas inútiles serían el resultado. Era cierto que los problemas resultantes de iniciativas mucho menores —como los clubes y servicios locales de AA— habían sido fuertes en varias ocasiones. De ello resultó ampliamente difundida la convicción de que se presentaría el desastre si se intentara convocar a una conferencia representativa de todos los alcohólicos anónimos. Estos argumentos no eran infundados; al contrario, resultaban muy difíciles de refutar.

Sin embargo, en 1948 sucedió algo que nos conmocionó a todos. Se supo que el doctor Bob padecía una enfermedad grave. Como ninguna otra cosa, esta noticia nos hizo cobrar conciencia del hecho de que el doctor Bob y yo éramos casi el único vínculo entre nuestros prácticamente desconocidos custodios y el movimiento al que servían. Los custodios siempre habían confiado fuertemente en los consejos del doctor Bob y míos. Ellos ya ejercían un buen control sobre los gastos; pero, necesariamente, pedían nuestras opiniones cada vez que se presentaban temas de política general. Por otra parte, los grupos de la época tampoco recurrían a los custodios para tratar sus asuntos de servicio; todavía recurrían al doctor Bob o a mí. De suerte que teníamos una sociedad cuyo funcionamiento dependía casi totalmente de la credibilidad y confianza de la que, por el momento, gozábamos sus fundadores.

Había que encarar el hecho de que los fundadores de AA eran mortales. Cuando el doctor Bob y yo muriéramos, ¿quién iba a aconsejar a los custodios? ¿Quién iba a servir de enlace entre nuestra junta de custodios, tan escasamente conocida, y nuestros miles de grupos? Por primera vez fue evidente que únicamente una conferencia representativa podía ocupar el lugar del doctor Bob y mío. Era necesario cubrir esa brecha sin demora; no podía tolerarse un cabo suelto tan peligroso para nuestros asuntos. Sin importar los gastos o las dificultades, teníamos que organizar una Conferencia de Servicios Generales de AA y entregarle la custodia permanente de nuestros servicios mundiales. No se requería mucha imaginación para entender que, si no procedíamos con entereza y prontitud, el castigo sería un colapso en el futuro. Empujados así por las circunstancias, tomamos las medidas necesarias. Ahora que la conferencia entra a su segunda década, nos damos cuenta de que nuestros temores iniciales acerca de las dificultades que podría entrañar una conferencia eran infundados en gran parte. Los resultados obtenidos por la conferencia han superado nuestras expectativas. Ha quedado demostrado que los grupos de AA pueden asumir la responsabilidad final de sus servicios mundiales —y lo harán—.

Hubo otras razones para esta transferencia fundamental de la responsabilidad y autoridad finales a AA en su totalidad. Tales razones están centradas en la Tradición Dos, la cual dice: «Para el propósito de nuestro grupo solo existe una autoridad fundamental: un Dios amoroso tal como se exprese en la conciencia de nuestro grupo. Nuestros líderes no son sino servidores de confianza; no gobiernan».

La Tradición Dos, como todas las tradiciones de AA, es la voz de la experiencia basada en los ensayos de miles de grupos en nuestros primeros tiempos. Los principios fundamentales de la Tradición Dos son de una claridad cristalina: los grupos de AA han de ser la autoridad fundamental, y sus líderes han de estar investidos únicamente de responsabilidades delegadas.

La Tradición Dos había sido escrita en 1945 —y nuestros custodios habían aprobado su publicación en aquel momento—. Pero no fue sino hasta 1951 que se organizó, en forma experimental, la primera Conferencia de Servicios Generales para saber si la Tradición Dos podía aplicarse satisfactoriamente a AA en su totalidad, incluyendo a los custodios y a los fundadores. Debía verificarse si los grupos de AA, por medio de la conferencia, tendrían la capacidad y voluntad para asumir la responsabilidad final de la operación de las entidades de servicio mundial. Tuvieron que pasar cinco años más para llegar todos al convencimiento de que la Tradición Dos era para todos. Pero en San Luis, en 1955, supimos que la Conferencia de Servicios Generales realmente representaba la conciencia de AA a escala mundial; que iba a funcionar, y que lo haría permanentemente.

Tal vez muchos de nosotros seguimos sin entender bien la «conciencia de grupo» de Alcohólicos Anónimos, lo que verdaderamente es.

Por todo el mundo, hoy estamos presenciando la desintegración de la «conciencia de grupo». Las naciones democráticas siempre han albergado la esperanza de que sus ciudadanos sean lo suficientemente ilustrados, lo suficientemente morales y lo suficientemente responsables como para manejar sus propios asuntos por medio de representantes elegidos. Pero en muchos países autónomos, vemos el advenimiento de la ignorancia, la indolencia y la intriga por el poder en los sistemas democráticos. Se están desvaneciendo las fuentes espirituales de propósitos legítimos e inteligencia colectiva. Consecuentemente, muchos países se han visto tan desvalidos que la única respuesta ha sido la dictadura.

Felizmente para nosotros, no parece haber mucho peligro de que tal calamidad nos suceda a los alcohólicos anónimos. La vida de cada persona y grupo se basa en nuestros Doce Pasos y nuestras Doce Tradiciones. Sabemos muy bien que el castigo por desobedecer reiteradamente estos principios es la muerte para la persona y la desintegración para el grupo. Una fuerza aún mayor para la unidad de AA es el amor que tenemos por nuestros compañeros y compañeras y por los principios sobre los cuales hemos basado nuestra manera de vivir.

Por ello, consideramos que nuestra Comunidad es una sociedad espiritualizada, caracterizada por suficiente esclarecimiento, suficiente responsabilidad y suficiente amor para con el ser humano y para con Dios, como para asegurar que nuestra democracia de servicio mundial funcionará bajo cualquier circunstancia. Tenemos plena confianza en nuestra dependencia de la Tradición Dos, de la conciencia de grupo y de nuestros servidores de confianza. Es por ello que nosotros, los veteranos, con toda seguridad hemos otorgado a la Conferencia de Servicios Generales de AA la autoridad total para dar forma —por medio del esfuerzo de sus delegados, custodios y trabajadores de servicio— al destino que Dios, según esperamos, en su infinita sabiduría nos tenga reservado a todos nosotros.

CONCEPTO II

Cuando en 1955 los grupos de AA confirmaron la Carta Constitutiva permanente para su Conferencia de Servicios Generales, ellos, por consiguiente, delegaron en la conferencia la autoridad total para el mantenimiento activo de nuestros servicios mundiales y, en consecuencia, convirtieron a la conferencia en la voz verdadera y en la conciencia efectiva de toda nuestra sociedad — excepto en lo concerniente a cualquier cambio en las Doce Tradiciones o en el artículo 12 de la Carta Constitutiva de la Conferencia—.

Es evidente que los miles de grupos de AA y los muchos miles de miembros de AA, tal como están esparcidos por todo el mundo, no pueden *por sí mismos* administrar y dirigir nuestros múltiples servicios mundiales. En ellos se origina la conciencia de grupo y los fondos necesarios. El poder de los grupos y miembros para modificar sus entidades de servicio mundial y para cuestionar su operación es virtualmente supremo. Ellos tienen toda la responsabilidad y autoridad finales que puede haber; la operación es realmente suya, realmente les pertenece. Esto ha sido así desde que los grupos recibieron ese poder de los fundadores y los veteranos en San Luis, en 1955.

Pero darles a los grupos de AA la autoridad y responsabilidad finales de los servicios mundiales, y ya, no serviría de nada. Nada podría hacerse solamente con eso. Para obtener resultados concretos, los grupos tienen que delegar la autoridad operativa real en representantes de servicio escogidos y plenamente facultados para hablar y actuar en su nombre. La conciencia de grupo de AA no puede hacerse escuchar a menos que una conferencia debidamente seleccionada tenga plena autoridad para hablar en su nombre acerca de la mayor parte de los asuntos de servicio mundial. Es por eso que el principio de autoridad y responsabilidad ampliamente delegadas a los *servidores de confianza* debe estar implícito en cada nivel de nuestra estructura de servicio activa. Esto se deduce claramente de la Tradición Dos de AA.

Aun desde el comienzo, la norma ha sido delegar ampliamente la autoridad de servicio. Tenemos que recordar que, en 1937, los grupos de Akron y Nueva York nos autorizaron al doctor Bob y a mí a crear servicios globales para difundir el mensaje de AA por el mundo entero. Estos dos grupos incipientes nos dieron la autoridad para crear y administrar los servicios mundiales. Conforme a su decisión, tuvimos la responsabilidad final y la autoridad inmediata para poner en marcha el proyecto y mantenerlo en operación. Por nuestra parte, sin embargo, sabíamos que poco podríamos hacer, de suerte que necesitábamos encontrar servidores de confianza para que nos ayudaran. A medida que el tiempo fue pasando, vimos que teníamos que delegarles a estas personas una gran parte de nuestra propia autoridad y responsabilidad. El proceso de la delegación fue de esta manera:

En primer lugar, el doctor Bob me transfirió casi toda su responsabilidad inmediata para la creación de una entidad de servicio mundial. En Nueva York teníamos más probabilidades de encontrar amigos y ayuda económica, y acordamos por este motivo localizar en aquella ciudad nuestro centro de servicio mundial. Yo empecé a buscar personas no alcohólicas de confianza que pudieran ayudarnos, y en 1938 se creó La Fundación Alcohólica como un pequeño fideicomiso constituido por miembros de AA y nuestros amigos no alcohólicos.

Al principio, los custodios de nuestra nueva fundación se hicieron cargo únicamente de los aspectos económicos. Poco a poco, sin embargo, se vieron obligados a asumir muchas otras responsabilidades; porque yo no podía desempeñarlas personalmente en forma permanente. Por este motivo, delegué a los custodios más responsabilidad —y la autoridad correspondiente— tan pronto como fue posible.

Por ejemplo, en 1940, un año después de la publicación del libro *Alcohólicos Anónimos*, todos nos dimos cuenta de que este nuevo y gran activo debía depositarse en fideicomiso para el beneficio de toda nuestra

Comunidad. Por consiguiente, las acciones propiedad de Works Publishing, Inc.* (una empresa editorial que yo había ayudado a constituir separadamente) fueron entregadas a la junta de custodios.

Casi todas las ganancias del libro se necesitaban entonces para financiar la oficina de servicios generales que habíamos establecido para AA. Los custodios, por lo tanto, asumieron el control administrativo de la oficina, pues se les había confiado el manejo de los fondos que hacían posible su funcionamiento. Consecuentemente, en lo pertinente a decisiones financieras, pasé a ser únicamente un consejero. Delegué así otra importante porción de mi autoridad original. Cuando en 1941 los grupos empezaron a enviar contribuciones a La Fundación Alcohólica para el sostenimiento de nuestra oficina de servicios, el control financiero de los servicios mundiales por parte de nuestros custodios fue entonces total.

Después de algún tiempo, fue evidente que yo solo no podía hacerme cargo de las relaciones públicas de AA —una tarea realmente vital—. Por consiguiente, se pidió a los grupos que dejaran que los custodios de la fundación se ocuparan completamente de esta actividad tan delicada. Más adelante, los custodios asumieron la supervisión de nuestra revista nacional, *The AA Grapevine*, la cual había sido organizada separadamente por otro grupo de voluntarios.

Y en la misma forma se procedió con cada uno de nuestros servicios mundiales. Yo todavía participaba en calidad de consejero en la operación de nuestra oficina central, pero la junta de custodios tenía la completa responsabilidad legal de todos nuestros asuntos. Para el doctor Bob y para mí, al pensar en el porvenir, fue claro que la única opción viable era delegar una amplia autoridad a la junta de custodios.

A pesar de todas estas concesiones, el doctor Bob y yo sentíamos que teníamos todavía una gran responsabilidad para con AA y su futuro, en cuanto a organizar y estructurar adecuadamente nuestros servicios mundiales. Si algo malo ocurriera con ellos, nos harían responsables, puesto que los grupos todavía recurrían a nosotros —y no a los custodios, apenas conocidos— como sus líderes para la dirección de los asuntos mundiales de AA.

En el curso de este desarrollo, pudo apreciarse la enorme diferencia que existe entre autoridad *final* y autoridad *inmediata* de servicio.

Ya en 1945 habíamos visto que la responsabilidad y la autoridad finales de los cofundadores en cuanto a los servicios nunca debían recaer totalmente en una junta de custodios. Es verdad que teníamos que cederles a nuestros custodios una gran parte de la responsabilidad activa e inmediata; pero la responsabilidad final y máxima que compartíamos el doctor Bob y yo sencillamente no podía ser transferida a una junta autonombra —y relativamente desconocida entre los miembros de AA—. Pero entonces, ¿dónde debíamos asentar la responsabilidad final de los servicios mundiales? Y ¿qué pasaría con la dirección que yo ejercía en asuntos de las entidades de servicio mundial? La historia de AA nos muestra ahora el lugar donde se estableció esa responsabilidad. En San Luis, el doctor Bob y yo se la entregamos a los grupos.

Pero no era suficiente que los grupos hubieran aceptado la responsabilidad y autoridad finales del servicio. No importa qué autoridad tuvieran los grupos; no podrían cumplir sus nuevas responsabilidades hasta haber delegado la mayor parte de las inmediatas. Precisamente para solventar esta necesidad se le dio a la Conferencia de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos la responsabilidad general del mantenimiento de los servicios mundiales de AA, convirtiéndose así en la conciencia de servicio de AA en su conjunto.

Tal como el doctor Bob y yo habíamos visto ya que era necesario delegar una gran parte de nuestra autoridad inmediata a los custodios, se dieron cuenta también los grupos de AA de que era necesario delegar estos mismos poderes a su Conferencia de Servicios Generales. La última palabra —la aprobación final en materias de gran importancia— no ha sido entregada por entero a los custodios. Conforme a la Carta Constitutiva de la Conferencia, confirmada en San Luis, dicha autoridad está ahora delegada en los grupos de AA y, por consiguiente, en su conferencia, un órgano en el que está representado cada miembro de nuestra Comunidad.

* Works Publishing, Inc., cambió su nombre posteriormente por el de AA Publishing, Inc. Hoy en día, AA Publishing es un departamento de AA World Services, Inc.

Por consiguiente, la Conferencia de Servicios Generales de AA más cualquier sección formada posteriormente se ha convertido, en casi todos los aspectos, en la voz activa y la conciencia efectiva de toda nuestra sociedad en sus asuntos mundiales.

Al hacer esta transferencia tan significativa, nosotros, los veteranos, esperamos seriamente haber evitado los tropiezos que han hecho fracasar, a menudo, a tantas sociedades; porque sus fundadores no delegaron ni repartieron en vida su propia autoridad, responsabilidad y liderazgo.

CONCEPTO III

Como disposición tradicional para crear y mantener una relación de trabajo claramente definida entre los grupos, la conferencia, la Junta de Servicios Generales de AA y sus distintas corporaciones de servicio, miembros del personal, comités y ejecutivos, y de este modo asegurar su liderazgo efectivo, se sugiere aquí que nosotros dotemos a cada uno de estos elementos de servicio mundial con un derecho tradicional de decisión.

Dentro del marco de sus responsabilidades generales, ya sean definidas por carta constitutiva, resolución o costumbre, debe ser un derecho tradicional de todas las juntas, comités y ejecutivos de las entidades de servicio mundial el poder decidir qué problemas pueden ellos resolver por sí mismos y sobre qué asuntos deberán informar, consultar o solicitar indicaciones específicas. Debemos permitir que nuestros servidores mundiales actúen a discreción, o, de lo contrario, el liderazgo auténtico no sería posible. Consideremos entonces detalladamente por qué es imperativo un *derecho de decisión* en nuestro liderazgo, y examinemos cómo podemos aplicar en concreto este principio en todos los niveles de nuestra estructura de servicio mundial.

Hemos visto cómo los grupos de AA, según el principio de la *conciencia de grupo*, tienen actualmente la suprema autoridad y responsabilidad final de los servicios mundiales. Hemos indicado cómo, por medio de la Carta Constitutiva de la Conferencia y la definición del «servidor de confianza» en la Tradición Dos, los grupos han delegado en su Conferencia de Servicios Generales plena autoridad para administrar y dirigir los asuntos globales de AA.

La Carta Constitutiva de la Conferencia y la Carta Constitutiva de la Junta de Servicios Generales definen en términos generales la responsabilidad que tiene la conferencia para actuar en nombre de todos los alcohólicos anónimos. En estos dos documentos ha quedado establecido un amplio y necesario margen de responsabilidad y autoridad delegadas. Estos instrumentos describen en forma general la relación entre los grupos, la conferencia, los custodios y las entidades de servicio en funcionamiento. Estas definiciones y descripciones tan amplias constituyen un marco de referencia indispensable; sin las mismas, no podríamos funcionar.

Sin embargo, ha sido evidente que estas disposiciones tan importantes de ambas cartas no pueden *por sí mismas* asegurar un funcionamiento continuo y un liderazgo adecuado en los diversos niveles de servicio involucrados. Esto lo hemos constatado y no necesitamos ir muy lejos para entender por qué.

Por ejemplo, sabiendo que poseen la autoridad fundamental, los grupos a veces se sienten tentados a indicarles a sus delegados cómo deben votar en la conferencia respecto a ciertos temas. Ya que en los grupos de AA reside la autoridad fundamental, indudablemente tienen *derecho* a hacerlo. Si se lo proponen, *pueden* darles órdenes a sus delegados sobre todos los asuntos relativos a AA.

Pero una buena administración casi nunca significa el ejercicio pleno de los derechos establecidos. Por ejemplo, si los grupos llevaran al extremo sus instrucciones a los delegados, entonces estaríamos procediendo sobre la falsa teoría de que la opinión del grupo acerca de los asuntos de las entidades de servicio mundial de alguna forma sería muy superior a la opinión de la conferencia; en la práctica, casi nunca será así. Habría muy pocos asuntos en los cuales los delegados previamente «instruidos» podrían decidir mejor que una conferencia presencial bien documentada y guiada por un debate. Por supuesto, se entiende que siempre es aconsejable que se *presenten informes completos* de las decisiones de la conferencia, así como *consultar* con los miembros de comités y los representantes de grupo. Sin embargo, el delegado «instruido» previamente, que no puede actuar según su propia conciencia en una votación final de la conferencia, no es en absoluto un servidor de confianza sino un mero mensajero.

Ahora bien, la Carta Constitutiva de la Conferencia no ofrece soluciones particulares para problemas típicos como el anterior. Es un documento de carácter general que puede interpretarse de varias maneras. Interpretándose de una manera, los grupos pueden dar a sus delegados todas las instrucciones que deseen. Bajo otra interpretación, los delegados y custodios pueden ignorar las instrucciones que les han sido dadas cuando lo consideren conveniente. ¿Cómo, entonces, podremos entender y conciliar en forma práctica tal situación?

Veamos dos ejemplos más. La conferencia —como se verá más adelante— se encuentra en una posición de casi total autoridad sobre los custodios —a pesar de los derechos legales de la junta—. Supongamos que los delegados a la conferencia empezaran a abusar de ese poder supremo; supongamos que empezaran a dar órdenes precipitadas y tajantes a los custodios acerca de asuntos que estos conocen mucho mejor que los delegados. ¿Qué sucedería?

Situaciones igualmente confusas solían dificultar las relaciones entre los custodios y las corporaciones activas de servicio de su entera propiedad; entidades que actualmente están dirigidas en parte por voluntarios no custodios y en parte por empleados. Pero la junta de custodios continúa siendo la propietaria de esas empresas; por consiguiente, pueden nombrar y destituir; su autoridad es suprema. Pero si los custodios ejercieran constantemente su autoridad total y absoluta; si trataran de manejar *detalladamente* las operaciones de tales entidades, entonces los voluntarios y los miembros del personal que trabajan en ellas se sentirían pronto desalentados; se convertirían en meros tramitadores de efectivo y refrendadores de decisiones; su alternativa sería rebelarse y renunciar, o someterse y volverse figuras grises.

Por tal motivo, deben establecerse algunos principios, tradicionales y prácticos, que en todos los niveles *equilibren continuamente la autoridad fundamental y la responsabilidad delegada en justa relación*. Pero, ¿cómo vamos a lograrlo?

Hay tres actitudes posibles con respecto a estos asuntos. Podríamos, por ejemplo, hacer a un lado toda clase de documentos de constitución, estatutos, reglamentos de trabajo, etcétera. De esta manera se dejaría a cada grupo de servidores de confianza la tarea de definir los límites de sus responsabilidades y derechos. Pero tal ausencia de estructura reglamentada sería absurda; no podría resultar nada más que la anarquía.

Por supuesto, la actitud contraria sería también posible; esto es, negarles a nuestros líderes un criterio discrecional significativo, y añadir a nuestras cartas constitutivas actuales una serie tal de normas, regulaciones y reglamentos para tratar de abarcar toda contingencia o situación imaginables. Sin embargo, esto sería demasiada burocracia; mucha más de lo que AA podría soportar.

La solución verdadera de AA a este problema se encuentra, sin embargo, en la última parte de la Tradición Dos, en donde se habla de los *servidores de confianza*. Esto significa realmente que nosotros debemos confiar en que nuestros líderes responsables *decidan* —dentro del marco sobreentendido de sus funciones— *cómo interpretarán y aplicarán su propia autoridad y responsabilidad a cada problema o situación particular según vayan presentándose*. Esta clase de liderazgo discrecional debe ser la esencia del *derecho de decisión*, y yo estoy seguro de que no hay que tener ni sombra de miedo al otorgar este privilegio indispensable en casi todos los niveles del servicio mundial.

Siempre habrá autoridad final suficiente para corregir la ineficiencia, la ineficacia o el abuso. Si la conferencia no funciona bien, los grupos pueden mandar mejores delegados. Si los custodios se pasan de la raya, la conferencia puede corregirlos —o aun reorganizarlos. Si los servicios de la oficina central se deterioran, los custodios pueden elegir mejores directores y contratar a empleados más competentes. Estos remedios son suficientes y concretos. Pero mientras nuestras entidades de servicio mundial funcionen razonablemente bien —y siempre debe haber indulgencia con los errores ocasionales— nuestra consigna deberá ser *confianza*; de lo contrario nos quedaremos sin líderes.

Por estas razones, creo yo que debemos darles inmediatamente a todas nuestras entidades de servicio y a nuestra gente un *derecho tradicional de decisión*. En nuestra estructura de servicio mundial, este derecho de decisión puede aplicarse de la siguiente manera:

- A.** Con excepción de las disposiciones contenidas en su carta constitutiva que especifiquen lo contrario, la conferencia siempre debe tener la facultad de decidir qué asuntos serán de su exclusiva y total competencia, y cuáles serán remitidos a los grupos de AA (o más generalmente, a los miembros del comité o a los RSG) para pedir su opinión u orientación directa.
- B.** Por consiguiente, debe entenderse y consentirse claramente que nuestros delegados a la conferencia son *primordialmente* los servidores globales de AA en conjunto, y que solo secundariamente representan a sus áreas respectivas. Por lo tanto, en cuanto a las decisiones finales, es su derecho votar en la Conferencia de Servicios Generales *de acuerdo con su propia conciencia y criterio en ese momento*.
- C.** En forma similar, los custodios de la Junta de Servicios Generales (actuando, naturalmente, dentro de las disposiciones de sus propios estatutos y carta constitutiva) deben tener derecho en todo momento a decidir cuándo actuarán bajo su plena responsabilidad y cuándo se dirigirán a la conferencia para pedir orientación, aprobación o recomendación, o para que la conferencia tome la decisión y dirección del asunto.
- D.** Dentro del alcance de sus responsabilidades —claramente definidas o normalmente implícitas—, todas las corporaciones de servicio, los comités, personal directivo o ejecutivo deben tener el derecho de decidir cuándo pueden actuar totalmente por sí mismos y cuándo deben someter sus problemas a la autoridad superior inmediata.

Este derecho de decisión no debe utilizarse como excusa para no tener que rendir los informes que se requieren para cada acto de importancia; nunca debe ser usado como motivo para exceder constantemente una autoridad claramente definida, ni como excusa para reiteradamente no consultar a quienes debe consultarse antes de tomar una decisión o emprender una acción importante.

Todo nuestro programa de AA descansa en el principio de la mutua confianza. Confiamos en Dios, confiamos en AA y confiamos los unos en los otros. Por lo mismo, no podemos menos que confiar en nuestros líderes de servicio. El derecho de decisión que les ofrecemos no es únicamente un medio práctico por el cual pueden ellos actuar y dirigir efectivamente, sino que es también el símbolo de nuestra confianza implícita.

CONCEPTO IV

En toda la estructura de nuestra conferencia, debemos mantener, a todos los niveles de responsabilidad, un derecho tradicional de participación, ocupándonos de que a cada clasificación o grupo de nuestros servidores mundiales les sea permitida una representación con voto, en función de la responsabilidad que cada uno tenga que desempeñar.

El principio de *participación* ha sido cuidadosamente incorporado a la estructura de nuestra conferencia. La Carta Constitutiva de la Conferencia establece *ex profeso* que los custodios, los directores de nuestras corporaciones de servicio (AA World Services, Inc. y The AA Grapevine, Inc.), junto con sus respectivos ejecutivos, serán siempre miembros votantes de la Conferencia de Servicios Generales.

Exactamente el mismo criterio se tiene en cuenta cuando nuestra Junta de Servicios Generales elige a los directores de las corporaciones activas de servicio de su entera propiedad, AA World Services, Inc. y The AA Grapevine, Inc. Si lo quisiera la Junta de Servicios Generales, únicamente designaría a sus propios custodios para ocupar estos puestos directivos, pero existe una arraigada tradición para que nunca se haga eso.

Por ejemplo, AA World Services, Inc. (que también incluye la división de Publicaciones de AA) tiene actualmente siete directores, de los cuales solamente dos son custodios.¹ De los cinco directores no custodios, tres son voluntarios, expertos en administración de oficinas y en publicaciones; y dos son miembros asalariados del personal: el gerente general y su asistente. Por tradición, el gerente general es el presidente de AA World Services, Inc., y su asistente es el vicepresidente. Para que exista un enlace de comunicación, el editor, o un miembro del personal del Grapevine o la persona que haya designado, está invitado a asistir a las reuniones de AA World Services, Inc.

Por consiguiente, la dirección efectiva de AA World Services, Inc. y su departamento de Publicaciones está compuesta de custodios cuya tarea es velar porque estos proyectos sean administrados correctamente; de expertos voluntarios que brindan su asesoría y experiencia profesional; y de dos ejecutivos a sueldo cuya responsabilidad es hacer que la mayor parte del trabajo se lleve a cabo. Se ha de tener en cuenta que todo miembro de cada clasificación sea designado como director, para que tenga derecho legal a votar; que cada oficial de las juntas directivas ostente un cargo que, para todos los efectos prácticos y legales, denote cuáles son sus responsabilidades y su posición.

Una administración corporativa de este tipo facilita una adecuada *participación* en la votación. Cada uno de los elementos calificados para llevar a cabo la tarea asignada se encuentra presente. Ninguna clase se encuentra en posición de autoridad absoluta sobre otra. Este es el método corporativo o de participación para dirigir empresas, el cual se distingue de la estructura que se emplea comúnmente en las entidades institucionales, militares o gubernamentales, en las cuales una élite de personas o clases de personas poseen una autoridad absoluta, los unos sobre los otros.

Debemos también señalar que los siete² directores de The AA Grapevine, Inc. son elegidos bajo los mismos principios que se utilizan en AA World Services, Inc. Aquí también vemos custodios, voluntarios expertos y miembros del personal colaborando en armonía en la dirección efectiva de dicha entidad. En todas las reuniones del Grapevine, tanto corporativas como editoriales, estará una persona designada de AAWS. La Junta de Servicios Generales, además, cumple rigurosamente con el principio de participación cada vez que

¹ Actualmente, AAWS tiene nueve directores, de los cuales cuatro son custodios.

² Hoy en día, nueve.

su presidente hace las asignaciones para los principales comités permanentes de la junta. Se acostumbra escoger para estos importantes puestos a miembros no custodios y a miembros del personal asalariados. Al igual que en las corporaciones activas de servicio, casi siempre se integran los mismos elementos a estos comités; a saber, representantes de la Junta de Servicios Generales, expertos no custodios, y uno o más miembros del personal, quienes tienen que hacer la mayor parte del trabajo. Todos pueden votar y, por consiguiente, todos participan realmente. A la hora de votar, no hay ni *superiores* ni *inferiores* ni *asesores*. En este principio tan efectivo y unificador de participación en todos los niveles de responsabilidad, hay una excepción, lamentable pero necesaria. Los miembros que desempeñan puestos asalariados no pueden llegar a ser custodios. Esto no es posible, porque tal situación contravendría el principio de rotación cada cuatro años de los custodios de AA; y si alguna vez la Junta de Servicios Generales tuviera que ser reorganizada por la conferencia, dichos custodios asalariados de AA representarían un conflicto de interés muy difícil de erradicar.

Sin embargo, es tradición de nuestros custodios actuales invitar a ejecutivos asalariados, miembros del personal, contadores, y cualesquiera otras personas cuyos informes y asesoría pudiesen requerirse, a asistir a todas las reuniones trimestrales de la Junta de Servicios Generales. Así, los custodios se ponen en comunicación directa con los trabajadores, quienes a su vez sienten que su presencia es necesaria. Aunque no tienen derecho al voto, pueden participar libremente en los debates.

La preservación del principio de participación en nuestra estructura de servicio es, para quienes hemos entendido su aplicación y sus beneficios, un asunto de suma importancia para nuestro futuro. La experiencia indica, sin embargo, que en cada nueva generación de delegados y custodios habrá quienes inevitablemente tratarán de debilitar, modificar o suprimir el principio de participación corporativa. Cada año, unos pocos delegados cuestionarán «¿Con qué derecho los directores de las corporaciones, los miembros del personal, incluso los custodios, votan en la conferencia?». Habrá directores voluntarios nuevos en las corporaciones que preguntarán «¿Por qué una mujer miembro del personal también es directora?» —y, por lo tanto, su voto vale tanto como el de ellos—. De vez en cuando se promoverá la idea de abolir AA World Services, Inc. y The AA Grapevine, Inc. Se exigirá que esas corporaciones independientes se conviertan en «departamentos» o «comités» de la Junta de Servicios Generales, administrados principalmente por custodios. En mi opinión, es tan vital que preservemos el derecho tradicional de participación frente a cualquier tendencia a reducirlo, que sería pertinente compartir algunas de nuestras primeras experiencias para resolver el problema.

En sus primeros tiempos, la oficina central de AA era administrada conforme al modelo autoritario e institucional. En aquella época, los custodios no veían razón alguna para delegar sus facultades administrativas, o para colaborar con personas ajenas a su círculo permitiéndoles participar en las votaciones. El resultado era a menudo una serie de problemas y malentendidos; pero, a partir de esas asperezas, emergió al fin el principio de participación. Tuvimos que aprender esta lección por las malas, *pero se aprendió*.

Ya hemos visto cómo el doctor Bob y yo le cedimos a la junta de custodios la total posesión legal de todos nuestros activos de servicio; esto es, nuestra literatura, nuestros fondos, nuestras relaciones con el público y nuestra oficina de servicio general de AA. Así es como nuestros primeros custodios llegaron a tener toda la autoridad que existía. Sin embargo, la mayor parte de la responsabilidad directa por la operación de la oficina central de AA siguió recayendo sobre mi persona, mi asistente y quienes la ayudaban. Por un lado, teníamos a los custodios, con plena autoridad sobre todo; y, por el otro, a los fundadores y administradores de la oficina, quienes tenían una gran responsabilidad, pero prácticamente ninguna autoridad. Era una especie de esquizofrenia, y causaba problemas serios.

A los custodios, quienes poseían toda la autoridad y controlaban los fondos, les parecía natural que era su obligación administrar directamente la oficina, y estar al tanto prácticamente de cualquier cosa que se hiciera. Para conseguirlo, se formaron dos comités de custodios, uno de política y otro de administración. Nosotros, los de la oficina, no pertenecíamos a ninguno de estos comités, y, por consiguiente, no teníamos oportunidad de participar. Por supuesto, a mí me era permitido ir a las reuniones de los custodios lo mismo

que a las reuniones de los comités, para persuadirlos o asesorarlos. Pero mi asistente, quien tenía a su cargo la mayor parte del trabajo de la oficina, no podía asistir a las reuniones de los custodios, y era llamada a los comités únicamente para hacer sugerencias o informes, contestar preguntas y recibir órdenes. En ocasiones, aquellos comités nos daban directrices contrarias.

Y para terminar de complicar la situación, había un engranaje más en la máquina administrativa. La junta de custodios, por supuesto, era la dueña total de nuestra empresa editorial (en esa época, Works Publishing, Inc.). Excepto en un aspecto importante, Works Publishing, Inc., se había vuelto solo un nombre en un papel. No tenía nada que ver con la administración operativa, salvo girar los cheques necesarios para cubrir los gastos de oficina y de las publicaciones. Un viejo amigo mío, alcohólico anónimo, tenía la custodia de la tesorería y firmaba los cheques. En una ocasión en que estaba de mal humor, rompió todos los cheques de pago de la nómina porque mi asistente los había girado un par de días antes para que las chicas de la oficina pudieran comprarse unos sombreros de primavera. En ese mismo instante, empezamos a preguntarnos hasta dónde podríamos nosotros, los borrachos, ejercer autoridad total sobre el dinero y las personas —y hasta dónde nosotros, los bebedores, podíamos tolerar ese trato altanero—. En fin, nos dimos cuenta de que nuestra oficina central no podía seguir siendo manejada por dos comités ejecutivos y una corporación puramente nominal, cada una emitiendo órdenes a diestra y siniestra sin poder nosotros participar.

Es posible que ahora nosotros, los borrachos, sepamos tolerar o soportar mejor que antes. Aun así, no quisiera en lo absoluto que retrocediéramos al modelo no participativo. Ahora que en los servicios contamos con más personal, y que administramos mayores cantidades de dinero, me temo que el resultado sería igual o incluso peor. En realidad, el incidente de los cheques despedazados no representa nada fuera de lo común; porque siempre que se establece una autoridad absoluta surge la misma tendencia a dominar exageradamente en todas las cosas, grandes o pequeñas.

Aquello pasó años antes de que nos diéramos cuenta de que no podíamos poner nunca toda la autoridad en un grupo y virtualmente toda la responsabilidad en otro, esperando que todo funcione eficientemente —y, además, en plena armonía—. Es claro que nadie se opone a la idea de la autoridad final; únicamente nos oponemos a su aplicación o uso indebidos. La participación puede generalmente frenar este absurdo desmoralizador antes de que aparezca.

Examinemos ahora otro aspecto de la participación. La autoridad final respecto a los servicios tiene que radicar en los grupos de AA; pero supongamos que los grupos, conscientes de su enorme poder, se excedieran en su ejercicio, enviando delegados con instrucciones irrevocables acerca de cómo deben votar en la mayor parte de los asuntos. ¿Les parecería a los delegados que así están participando, que son servidores de confianza? No, se sentirían como mandaderos y subordinados.

Los delegados, por supuesto, podrían a su vez tratar de igual forma a los custodios. El poder de los delegados es tan grande que no tardarían en hacer sentir a los custodios meros refrendadores de decisiones —al igual que estos, inadvertidamente, hicieron con los empleados de la oficina—. Si, entonces, la conferencia llegara a negarse a permitirles a los custodios votar en ella; o si los custodios por su parte no quisieran permitirles a los voluntarios de servicio en las corporaciones ni a los miembros del personal que voten en el marco de su propio trabajo en las corporaciones y la conferencia, habríamos arrojado por la borda toda nuestra experiencia pasada. Tendríamos que volver a aprender, penosamente, el principio de permitir una justa participación en las votaciones.

Una razón por la que no podrían votar los custodios o los empleados de la oficina en la conferencia es que —se insiste— representa un riesgo permitirles a los empleados y a los custodios tomar parte en votaciones referentes a su propio desempeño; por ejemplo, sus informes anuales. Hasta cierto punto, este argumento es válido; no hay duda de que, tradicionalmente, los custodios y empleados de la oficina deben abstenerse de participar en las votaciones referentes a sus propias actividades.

Pero quienes preferirían *eliminar por completo* los votos de los custodios y los empleados de la oficina en la conferencia no se dan cuenta de que esos informes sobre su propio desempeño constituyen solamente un porcentaje mínimo del trabajo de esas entidades. La conferencia tiene mucho más que ver con las políticas,

los planes y las acciones que habrán de llevarse a cabo en el futuro. Eliminar los votos de los custodios y los empleados de la oficina en relación con tales asuntos sería obviamente un error. ¿Por qué motivo habría de privarse nuestra conferencia del voto de personas tan bien informadas?*

Tal vez se presente la objeción de que, en votaciones muy igualadas en la conferencia, el voto combinado de los custodios y los empleados de la oficina podría decidir cierto asunto. Pero, ¿por qué no? Sin duda, nuestros custodios y nuestros empleados en la oficina no son menos serios, experimentados y sabios que los delegados. ¿Hay alguna buena razón por la cual sus votos sean indeseables? Evidentemente, ninguna. De suerte que debemos estar atentos ante cualquier tendencia futura a negarles a nuestros custodios o empleados de la oficina el derecho a votar en la conferencia —excepto cuando se trate de evaluar su desempeño anterior, sus cualidades en el puesto o las compensaciones económicas; o en caso de una reorganización total de la propia Junta de Servicios Generales, ocasionada por un deficiente funcionamiento de la misma—. Sin embargo, esto nunca debe interpretarse como un impedimento para que los custodios voten acerca de cambios estructurales. Cabe señalar también que, en la práctica, nuestros custodios y los empleados de la oficina central nunca han votado «en bloque». Las diferencias de opinión que se presentan entre ellos son a veces tan pronunciadas y considerables como las que se observan entre los mismos delegados.

Hay otra buena razón a favor de la participación —y tiene que ver con nuestras necesidades espirituales—. Todos nosotros deseamos profundamente *pertenecer*. Queremos que nuestra relación en AA se base en un compañerismo fraterno. Nuestro más elevado ideal es que en la «corporación espiritual» de AA nunca llegue a haber miembros a los que se considere de «segunda clase». En el fondo, creo que es lo que hemos tratado de lograr al estructurar nuestras entidades de servicio mundial. Esta es la razón principal por la cual debemos continuar asegurando la participación en todos los niveles importantes. Así como no hay miembros de AA de segunda clase, no debe haber tampoco empleados de la oficina de segunda clase.

El derecho de participación es, por lo tanto, un correctivo de la autoridad final; porque mitiga sus asperezas y abusos. También alienta a quienes servimos en AA para aceptar la disciplina necesaria para llevar a cabo nuestras tareas. Todo esto podemos hacerlo cuando estamos seguros de que pertenecemos; cuando mediante nuestra participación sabemos con certeza que somos verdaderamente los *servidores de confianza* de quienes nos habla la Tradición Dos.

* Existe otra razón muy práctica para no darles a los delegados a la conferencia una autoridad de votación absoluta sobre los custodios, directores de servicio y miembros del personal. Se debe tener en cuenta que nuestros delegados nunca podrán ser como un congreso en sesión constante, con sus propios comités de trabajo, líderes electos, etcétera. Nuestros delegados no pueden funcionar de esta manera por la sencilla razón de que únicamente se reúnen unos pocos días, una vez al año. Por ello, no pueden tener un conocimiento directo y amplio de muchos de los problemas sobre los cuales se supone que voten. Esta es una buena razón para darles a la minoría de custodios y de personas de la oficina central, que a veces están mejor informados, el privilegio de votar en todos los casos en que no exista un conflicto de interés.

CONCEPTO V

En toda nuestra estructura de servicio mundial debe prevalecer un derecho tradicional de apelación, asegurándose así que se escuche la opinión de la minoría, y que las peticiones de rectificación de los agravios personales sean consideradas cuidadosamente.

A la luz del principio del *derecho de apelación*, debe animarse a todas las minorías —ya sea entre nuestros empleados en la oficina, comités, juntas corporativas, o entre los custodios— a dejar constancia con un informe de minoría cuando les parezca que la mayoría se encuentra en un error grave. Y cuando una minoría considere que la cuestión es de tal importancia que, de tomarse una decisión equivocada, podría afectar seriamente a AA en su totalidad, tiene entonces *el deber* de presentar un informe de minoría a la conferencia.

Al otorgar este *derecho tradicional de apelación*, reconocemos que las minorías pueden tener frecuentemente la razón; que aun cuando se encuentren parcial o totalmente equivocadas, cumplen, sin embargo, un servicio sumamente valioso cuando, haciendo uso de su *derecho de apelación*, obligan a que se lleve a cabo una discusión exhaustiva sobre los temas importantes. Una minoría que se hace escuchar es, por lo tanto, nuestra principal protección contra una mayoría mal —o insuficientemente— informada, precipitada o airada.

El derecho tradicional de apelación debe permitirle también a cualquier persona en nuestra estructura de servicio —bien sea a sueldo o voluntaria— solicitar la reparación de un agravio personal, presentando su queja, si así lo desea, directamente a la Junta de Servicios Generales —y debe poder hacerlo sin prejuicios o temor a represalias—. Aunque en la práctica este derecho rara vez será ejercido, el hecho de su existencia será siempre un freno para el abuso de poder por parte de quienes lo tienen. Con toda seguridad, los empleados de nuestra oficina aceptarán gustosamente la dirección y disciplina inherentes a su trabajo; no obstante, todos ellos deben saber que no están obligados a soportar en silencio un hostigamiento innecesario e injusto.

En cuanto a la *apelación* y a la *petición de desagravio*, me agrada poder afirmar que en la oficina de servicio mundial de AA siempre se han practicado estos derechos tan valiosos. Por lo tanto, si los pongo por escrito, es únicamente para confirmarlos y ampliar su aplicación en el futuro.

Los derechos de apelación y de petición de desagravio tienen por objetivo proteger y aprovechar al máximo los sentimientos y las opiniones de las minorías. Este siempre ha sido —y seguirá siendo— un problema medular de todos los gobiernos libres y las sociedades democráticas. Dentro de Alcohólicos Anónimos, la libertad personal es sumamente importante. Por ejemplo, toda persona alcohólica es miembro de AA en el instante en que lo diga; no podemos negarle su derecho a pertenecer. Tampoco podemos forzar a nuestros miembros a que crean en algo o paguen algo. La nuestra es, de hecho, una amplia carta de libertades y privilegios de la minoría.

Si analizamos nuestros servicios mundiales, veremos que también aquí hemos logrado bastante para fortalecer la confianza en los grupos minoritarios. De acuerdo con la Tradición Dos, en la *conciencia de grupo* radica la autoridad final de las entidades de servicio mundial de AA —y así será siempre respecto de todos los asuntos importantes que se nos presenten—. Sin embargo, los grupos de AA han reconocido que, en relación con las tareas específicas de servicio mundial, la conciencia de grupo de AA *en su totalidad* tiene ciertas limitaciones. No puede participar directamente en muchos asuntos de servicio; porque no es posible que esté suficientemente informada acerca de los problemas que se tratan. También es un hecho que, en momentos de gran confusión, la conciencia de grupo no siempre puede ser la mejor guía; porque, temporalmente, la misma agitación puede impedirle funcionar con eficacia y prudencia. Entonces, cuando la conciencia de grupo no puede —o no debe— actuar directamente, *¿quién lo hace por ella?*

La segunda parte de la Tradición Dos nos ofrece la respuesta al describir a los líderes de AA como *servidores de confianza*. Estos servidores tienen que estar siempre dispuestos a hacer por los grupos lo que los grupos, obviamente, no puedan o no deban hacer por sí mismos. En consecuencia, los servidores están obligados a hacer uso de la información con que cuentan y de su propio criterio —a veces, hasta el punto de discrepar de la opinión de un grupo desinformado o sesgado—.

Por ello, podrá observarse que, en sus operaciones de servicio mundial, AA frecuentemente confía en una pequeña, pero bien calificada minoría —el centenar de miembros que integran su Conferencia de Servicios Generales— para actuar como la conciencia de grupo de AA en la mayor parte de nuestros asuntos de servicio. Al igual que otras sociedades libres, tenemos que confiar en nuestros servidores, conscientes de que, en el caso inusual de que no cumplan sus responsabilidades, siempre tendremos la oportunidad de retirarlos y sustituirlos.

Las consideraciones anteriores ilustran de forma general la preocupación de AA por la libertad y la protección de cada uno de sus miembros, así como la disposición de todos ellos a confiar en competentes y diligentes servidores para que desempeñen sus diversas funciones en nombre de todos nosotros. Estoy seguro de que a muchos veteranos de AA —depositarios, como yo mismo, de esta clase de confianza— les gustaría que dejara un testimonio de nuestra gratitud.

Hacia 1951 —cuando la Conferencia de Servicios Generales empezó a funcionar en forma experimental—, esta actitud de confianza ya era parte esencial de la vida en AA. Por consiguiente, al elaborar el borrador de nuestra Carta Constitutiva de la Conferencia, incorporamos en ese documento disposiciones para asegurar la protección y el respeto de las minorías. Esto se ve claramente, por ejemplo, en nuestro llamado *procedimiento del tercer legado* para escoger a delegados y delegadas. A menos que el candidato de la mayoría obtenga en la elección los dos tercios de los votos de su asamblea estatal o provincial, debe poner su nombre en un sombrero, junto con uno o más de los escogidos por la minoría. Así, confiándolo a la suerte, los candidatos de la minoría tienen la misma oportunidad que el de la mayoría.

Siendo estrictos, una democracia opera basándose en la voluntad de la mayoría, sin importar el escaso margen que obtenga la misma. Así que, al hacer concesiones especiales a los sentimientos y a la sabiduría frecuentemente demostrada de las minorías, ocasionalmente habremos de contraponernos al preciado principio de las democracias: la decisión final se determina por simple mayoría. Sin embargo, hemos constatado que nuestro procedimiento del tercer legado para elegir a los delegados ha *fortalecido* en gran medida el *espíritu de la democracia* entre nosotros. Se ha cimentado la unidad; se ha incrementado la cooperación; y, cuando se escoge finalmente al delegado, no se escuchan protestas de minorías descontentas. Incrementar el *espíritu de la democracia*, teniendo deferencia especial por la opinión de la minoría es, creemos, mucho mejor que seguir ciegamente la regla que siempre insiste en el dominio absoluto de una estrecha mayoría.

Consideremos otro ejemplo: nuestro respeto hacia la posición de la minoría, más el deseo de la unidad y la seguridad, a menudo lleva a la Conferencia de Servicios Generales de AA a discutir ampliamente los asuntos importantes de política general —siempre y cuando no haya necesidad de una decisión inmediata—. En muchas ocasiones, la conferencia ha insistido en agotar la discusión, aun en casos en que hubiera podido obtenerse fácilmente una mayoría de dos tercios de los votos. Esta práctica voluntaria y ya tradicional es testimonio de una prudencia verdadera, y de una deferencia cordial hacia los puntos de vista de la minoría. A menos que haya sido absolutamente inevitable, la conferencia se ha rehusado frecuentemente a tomar decisiones importantes si no se alcanza una mayoría de las dos terceras partes.

La misma consideración por la posición de la minoría puede observarse en la disposición de la carta constitutiva que dice que ninguna decisión de la conferencia se considerará obligatoria para los custodios de la Junta de Servicios Generales si no fue aprobada mediante dos tercios del cuórum de la conferencia. Esto da a los custodios un poder de veto en los casos en que la mayoría no sea muy amplia. Por medio de esta disposición, los custodios pueden, si lo desean, insistir en que se lleve a cabo un debate más amplio, evitando así cualquier tendencia de precipitación o emocionalidad. En la práctica, los custodios ejercen

esta facultad muy rara vez. Por lo general, les basta una simple mayoría de los delegados —especialmente cuando es claro que se requiere actuar rápidamente en asuntos de menor importancia—. En cualquier caso, los custodios tienen la facultad de decidir si vetan o no una decisión lograda por simple mayoría. Con ello se reconoce también el valor constructivo de una minoría de confianza. Si a este generoso reconocimiento de los privilegios de la minoría añadimos ahora los derechos tradicionales de apelación y petición, creo que habremos garantizado a todas las minorías —constituidas por grupos o individuos— los medios para que desempeñen sus responsabilidades en el servicio mundial con seguridad, en armonía y eficientemente.

Hace más de un siglo, de Tocqueville —un noble francés—, siendo joven, vino a los Estados Unidos a observar la naciente república. Aunque muchos de sus amigos habían perdido sus vidas y fortunas con la Revolución francesa, de Tocqueville era un admirador convencido de la democracia. Sus escritos acerca del gobierno por el pueblo y para el pueblo son ejemplares; nunca se han estudiado con mayor atención que en nuestros días.

En todo su pensamiento político, de Tocqueville insistió en que el mayor peligro para la democracia sería siempre la «tiranía» de las mayorías apáticas, egoístas, inconscientes o enfurecidas. Solamente una ciudadanía verdaderamente participativa y dispuesta a proteger y preservar los derechos y opiniones de la minoría, podría —en su opinión— garantizar la existencia de una sociedad libre y democrática. En todas partes del mundo, somos testigos hoy en día de la tiranía de las mayorías y, peor aún, de las pequeñas minorías investidas de poder absoluto. De Tocqueville jamás habría aceptado ni la una ni la otra; y nosotros, los alcohólicos anónimos, estamos completamente de acuerdo con él.

Creemos que el espíritu democrático prevalecerá siempre en nuestra Comunidad y en nuestra estructura de servicio mundial, a pesar de las fuerzas que, sin duda, habrán de seguir levantándose contra nosotros. Por fortuna, no estamos obligados a mantener a un gobierno que nos imponga obediencia por medio de sanciones. Lo único que necesitamos es una estructura de servicio que tenga en alto nuestras tradiciones; que defina y cumpla nuestras políticas conforme a las mismas; y que, así, transmita firme e inamovible nuestro mensaje a quienes aún sufren.

Por lo anterior, estamos convencidos de que jamás nos veremos sometidos a una tiranía, ya sea de las mayorías o de las minorías, siempre y cuando definamos cuidadosamente las relaciones entre ellas, adhiriéndonos al camino del servicio mundial conforme a la esencia de nuestros Doce Pasos, nuestras Doce Tradiciones y nuestra Carta Constitutiva de la Conferencia —en la que confío que algún día consignaremos estos derechos tradicionales de apelación y petición de desagravio—.

CONCEPTO VI

En nombre de AA como un todo, nuestra Conferencia de Servicios Generales tiene la responsabilidad principal del mantenimiento de nuestros servicios mundiales y, tradicionalmente, tiene la decisión final respecto a grandes asuntos de política general y finanzas. Pero la conferencia reconoce también que la iniciativa principal y la responsabilidad activa en la mayoría de estos asuntos debe ser ejercida en primer lugar por los miembros custodios de la conferencia, cuando actúan en común como la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos.

Tal como los grupos de AA reconocen que, respecto a los asuntos de las entidades de servicio mundial, no pueden actuar por sí mismos en forma decisiva a menos que deleguen ampliamente su responsabilidad y autoridad en su conferencia, también la conferencia debe delegar a su vez una amplia autoridad administrativa a la Junta de Servicios Generales, a fin de que los custodios puedan actuar libre y eficientemente, al no poder hacerlo la propia conferencia.

La necesidad crucial de que los custodios tengan libertad para actuar nos plantea muchas cuestiones importantes.* Después de la conferencia, la junta de custodios de AA es considerada el grupo con mayor influencia en el servicio mundial con que contamos, y, por consiguiente, tendremos que considerar cuidadosamente la clase y el grado de autoridad, responsabilidad, liderazgo y posición legal que los custodios deben poseer para desempeñar sus funciones con plena efectividad en los años venideros. Nos será necesario revisar —y, tal vez, enmendar en cierto grado— nuestros métodos actuales de selección de custodios. Tendremos que definir con claridad las diversas calificaciones profesionales y financieras que siempre serán requeridas para conseguir una dirección fiduciaria equilibrada. Solo así podremos asegurar permanentemente su capacidad de liderazgo en el futuro.

Para evitar confusiones recurrentes, también será necesario definir con precisión cómo han de relacionarse los custodios con la conferencia, así como con sus corporaciones activas de servicio: AA World Services, Inc. —que incluye la división de Publicaciones de AA— y The AA Grapevine, Inc. —nuestra revista mensual—. Dichas relaciones ya han sido definidas en términos generales en nuestra Carta Constitutiva de la Conferencia —también nos hemos referido a ellas, en menor o mayor grado, en las páginas precedentes—. Sin embargo, aún es necesario profundizar en su interpretación. Por supuesto, no se pretende petrificar dichas relaciones mediante un esquema rígido. Por satisfactorias y apropiadas que puedan parecernos nuestras disposiciones ahora, más adelante podrían apreciarse debilidades que no hemos previsto aún. Ante nuevas condiciones, podría ser necesario hacer ajustes muy precisos, incluso cambios considerables. Por esta razón, la conferencia misma puede modificar —en su mayor parte— nuestra carta constitutiva de servicio.

No obstante, es preciso recordar que todas nuestras disposiciones actuales —incluyendo la posición de los custodios de AA— se basan en una gran cantidad de experiencia; el propósito de este libro es compartirla y explicarla. Si lo conseguimos, habremos eliminado el riesgo de, por desconocimiento, vernos tentados a hacer enmiendas precipitadas o imprudentes. Aun en el caso de que llegáramos a realizar cambios que no resulten muy bien, la experiencia del pasado no se habrá perdido. En tal caso, podremos apoyarnos en estos ensayos como referencia segura para retomar el camino.

Hagamos, entonces, un análisis más detenido de la necesidad de otorgar a los custodios de la Junta de Servicios Generales una libertad directiva amplia y flexible.

* Consulte el Concepto VIII para ver la definición de las facultades y actividades de los custodios.

Como hemos visto, en la Carta Constitutiva de la Conferencia (al igual que la Carta Constitutiva y los Estatutos de la Junta de Servicios Generales) se ha trazado ya un amplio margen de libertad de acción para nuestros custodios. Hemos consolidado estas disposiciones estatutarias al concederles a todas las entidades del servicio mundial —incluyendo, desde luego, a nuestros custodios— los derechos tradicionales de decisión, participación y apelación. Una revisión cuidadosa de estos derechos legales y tradicionales permite ver con toda claridad todo lo que implican las responsabilidades directivas de los custodios, y es indudable que su autoridad en este ámbito es enorme.

¿Por qué razón debe dárseles a nuestros custodios una libertad de criterio y acción tan flexible? La respuesta es que nosotros, los alcohólicos anónimos, los estamos haciendo a ellos responsables de todas nuestras actividades de servicio: AA World Services, Inc. —que incluye la división de Publicaciones de AA— y The AA Grapevine, Inc. Estas entidades (en 1960) tienen entradas que, combinadas, ascienden a cerca de medio millón de dólares anualmente.¹ Nuestros custodios también son responsables de las relaciones con el público a escala global. Deben dirigir la definición de la política de AA y velar por su correcta ejecución. Ellos son los guardianes efectivos de nuestras Doce Tradiciones. Los custodios son los banqueros de AA. Son totalmente responsables de la inversión y utilización de nuestro sustancial fondo de reserva. En el Concepto XI se tratarán con mayor detalle sus muchas actividades; ahí se describen las labores que desempeñan sus cinco² comités permanentes.

Si bien es cierto que los custodios deben actuar siempre bajo la estrecha vigilancia, orientación y, en ocasiones, dirección de la conferencia, también lo es que únicamente los custodios y las corporaciones de servicio de su propiedad pueden valorar y administrar el ingente volumen de operaciones que ahora se realizan en nuestras oficinas de servicio mundial. Teniendo en cuenta esta gran responsabilidad, debe otorgárseles, consecuentemente, el grado equivalente de autoridad y liderazgo para poder ejercerla. Debemos entender también que la dirección de nuestras entidades de servicio mundial es, primordialmente, una cuestión de política y empresarial. Es verdad que nuestro objetivo siempre es espiritual, pero esta meta de servicio solo puede alcanzarse por medio de una efectiva operación empresarial. Nuestros custodios deben desempeñarse casi como los directivos de una gran empresa comercial. Necesitan disponer de una amplia autoridad para poder administrar y dirigir efectivamente los asuntos de AA.

Este es el modelo corporativo básico en el que se apoya toda nuestra estructura de servicio mundial. Hemos escogido deliberadamente el modelo corporativo —en vez del institucional o gubernamental— porque sabemos perfectamente que la corporación constituye un modelo muy superior cuando se trata de administrar políticas y empresas.

De arriba abajo, nuestra estructura de servicio semeja, en efecto, la de una gran empresa comercial. Los grupos de AA son los accionistas; los delegados son sus representantes o apoderados ante la «reunión anual»; los custodios de nuestra Junta de Servicios Generales son los directores de una «sociedad financiera»; y esta sociedad financiera, la Junta de Servicios Generales, es la que posee y controla las compañías «subsidiarias»³ activas de nuestros servicios mundiales.

Esta analogía tan certera hace aún más claro el hecho de que, tal como se hace en cualquier otra junta directiva, debe otorgárseles a nuestros custodios amplios poderes, si han de dirigir efectivamente los asuntos corporativos de servicio mundial más importantes de Alcohólicos Anónimos.

1 En 2021, los ingresos por actividades de la Junta de Servicios Generales, AA World Services, Inc. y AA Grapevine, Inc. ascendieron a unos dieciocho millones de dólares.

2 En el presente, son once comités permanentes.

3 Después de haber escrito estos ensayos Bill W., fue modificada la definición legal tanto de The AA Grapevine, Inc. como de AA World Services, Inc., de *corporaciones subsidiarias* a *corporaciones filiales*.

CONCEPTO VII

La conferencia reconoce que la Carta Constitutiva y los Estatutos de la Junta de Servicios Generales son instrumentos legales; que los custodios están, por consiguiente, totalmente autorizados para administrar y dirigir todos los asuntos del servicio mundial de Alcohólicos Anónimos. Se entiende, además, que la Carta Constitutiva de la Conferencia no es en sí un instrumento legal sino tradicional, en cuya validez —y en las finanzas de AA— se apoya para su plena efectividad.

Este concepto parece hablar de cosas incompatibles; algo así como la colisión de una fuerza incontenible contra un objeto inamovible.¹ Por un lado, vemos a una junta de custodios investida con el poder legal total sobre los fondos y servicios de AA; y, por otra parte, vemos que la Conferencia de Servicios Generales de AA está revestida de una influencia tradicional y un poder financiero tan grandes que, de ser necesario, podría incluso superar los derechos legales de la junta de custodios —y en la práctica puede, por lo tanto, darles instrucciones a los custodios y asegurarse de que las cumplan—.

Lo anterior significa que el poder real de la conferencia casi siempre será superior al poder legal de los custodios. Este poder superior de la conferencia se origina en la poderosa influencia tradicional de la propia carta constitutiva. Se deriva de la amplia mayoría de delegados a la conferencia que los grupos eligieron. Y por último, en casos extremos, se basa en la indiscutible facultad que tienen los delegados para negarle a la Junta de Servicios Generales, los fondos necesarios para operar; esto es, las contribuciones voluntarias de los propios grupos de AA. En teoría, la conferencia solo es un cuerpo asesor; pero, en la práctica, tiene todos los derechos y poderes decisivos que pudiera llegar a requerir.

Si reflexionamos en que nuestros custodios no tienen ningún interés lucrativo en sus puestos, podemos estar totalmente seguros de que la junta nunca tendrá la intención de impugnar legalmente la voluntad firmemente convencida de los delegados a la conferencia —y de las áreas de AA que representan—. Si algún día un desacuerdo llegara a ser realmente irreconciliable, muy difícilmente podría resultar en un «empate». La conferencia siempre tendría el control total de la situación: siendo la conciencia de AA, los delegados tienen plena autoridad sobre nuestra Junta de Servicios Generales, así como sobre sus corporaciones activas de servicio mundial.

La historia de este desarrollo es interesante e importante. Cuando en 1950 se redactó el borrador de la Carta Constitutiva de la Conferencia, la discusión acerca de dónde tenía que residir la autoridad final fue muy polémica. ¿Sería la conferencia la que tendría la última palabra, o los custodios? Ya entonces estábamos convencidos de que la autoridad total y final sobre nuestros fondos y servicios no podría continuar residiendo en una junta de custodios aislada, con el derecho indiscutible de elegir a sus propios sucesores. Esto habría supuesto poner los servicios mundiales de AA en las manos de un grupo paternalista —algo totalmente contrario al principio de la *conciencia de grupo* expuesto en la Tradición Dos—. Si es que los custodios iban a dirigir y administrar nuestros servicios permanentemente, y habrían de ser los guardianes de las Doce Tradiciones de AA, evidentemente —de alguna forma— su posición tendría que estar adherida a nuestras tradiciones, y así, a los deseos de nuestra comunidad.

Estuvimos pensando en toda clase de medios para lograr este objetivo. Se nos ocurrió registrar legalmente a la conferencia misma, para establecerla directamente en una posición de autoridad legal sobre la junta. Esto hubiera implicado que cada uno de los miembros de la conferencia habría tenido que ser designado como

¹ N. del T.: El «objeto inamovible» simboliza a la JSG, por su acreditación legal; en tanto que la «fuerza incontenible» se refiere a los delegados, quienes representan a la Comunidad en su conjunto.

persona jurídica. Esto habría sido extremadamente engorroso, implicando además la constitución legal *de facto* de toda nuestra Comunidad (una idea que la conferencia misma repudió más adelante).

También estudiamos la idea de organizar elecciones en todo el país para nombrar a todos los custodios. Pero este procedimiento habría provocado un caos político, en lugar del talento directivo que debía tener la junta. Por ello se abandonó esa idea.

Entonces nos preguntamos si sería posible que la conferencia misma postulara y eligiera directamente a nuestros custodios. Pero, ¿cómo podrían conseguirlo docenas de delegados? Ellos provendrían de todas partes del país y, por consiguiente, no se conocerían suficientemente entre sí. Sus períodos de servicio serían cortos; y sus reuniones, muy breves. Un cuerpo tal, ¿cómo podría entonces postular y elegir a los custodios —alcohólicos y no alcohólicos— apropiados para la alta dirección? Evidentemente, no podría haber un método confiable para hacerlo, y, muy a nuestro pesar, tuvimos que desechar esta idea.

Llegamos a la conclusión de que, obviamente, la selección de los nuevos custodios —sujeta a su ratificación en la conferencia— tendría que dejarse en gran medida en manos de los propios custodios. Solo ellos entenderían las necesidades de la junta. Salvo que fuera necesario reorganizarlos, tendríamos que continuar con este método de selección —al menos para la mayor parte de la composición de la junta—. De otra manera, no podría responsabilizarse a la junta por los resultados de su administración. Acabaríamos sin dirección efectiva alguna. Por las razones expuestas, se le otorgó a la conferencia la facultad de *rechazar*, pero no la de *elegir* a los nuevos candidatos a custodios.²

Nuestra actual Carta Constitutiva de la Conferencia representa la evolución de todas estas consideraciones; es una estructura que claramente le confiere a la conferencia la autoridad final y suprema, a la vez que, no obstante, preserva legalmente el derecho de los custodios a desempeñarse libremente y de manera adecuada —tal como le es propio a cualquier junta directiva empresarial—. Este esquema se adhiere estrictamente a la disposición del *servidor de confianza* de la Tradición Dos, donde se estipula que debe confiarse en nuestros servidores, para que puedan aplicar su experiencia y criterio dentro del marco de sus responsabilidades. Los servidores de confianza de AA deben ejercer su liderazgo en todos los niveles; y *liderazgo* no significa meramente «realizar sumisamente las tareas domésticas». Desde luego, el liderazgo no puede ejercerse si la persona está constantemente sometida a un bombardeo de órdenes coercitivas.

Hasta la fecha, nuestra experiencia ha demostrado que este equilibrio de poderes entre los custodios y la conferencia es plenamente funcional. Nos hemos esforzado por resguardar la autoridad final de la conferencia tanto por medios prácticos como tradicionales. Haciendo uso de medios legales, hemos delegado una amplia autoridad de funcionamiento y poder discrecional a los custodios. Creemos que este equilibrio puede mantenerse indefinidamente; porque un poder está protegido por la tradición, y el otro, por la ley.

Hablemos ahora de otro aspecto interesante que los nuevos custodios de la Junta de Servicios Generales suelen plantear con frecuencia. Ellos dicen: «Nosotros, los custodios, tenemos ciertos derechos y responsabilidades establecidos legalmente en nuestra carta constitutiva. Si aceptamos órdenes u opiniones de la conferencia, ¿no estamos violando la carta constitutiva? Debemos tener el derecho perfectamente legal para decir *no* a cualquier deseo de la conferencia».

Es verdad que nuestros custodios tienen esta autoridad legal absoluta, pero no hay nada en su carta constitutiva que los *obligue* a hacer uso de *toda* su autoridad en *todo* momento. Ellos tienen toda la libertad para aceptar consejos —y aun dirección— de cualquier persona. Sencillamente, pueden abstenerse de usar su derecho legal a decir *no* cuando resultaría mucho más sabio —considerando todos los aspectos— decir *sí*. Tal como la conferencia debe evitar el abuso de su autoridad tradicional, deben igualmente evitar los custodios el abuso de sus derechos legales. El presidente de los Estados Unidos, por ejemplo, tiene la facultad legal absoluta de vetar la legislación aprobada por el Congreso de los Estados Unidos; sin embargo,

² En el presente, la elección de los custodios regionales y generales se lleva a cabo durante la semana de la conferencia; en estos casos, la conferencia elige a los custodios, ahora de acuerdo con el procedimiento descrito en el *El manual de servicio de AA*.

no la usa en el 99 % de las ocasiones, porque a) está de acuerdo con la legislación, o b) aunque no está de acuerdo con la legislación, considera que un veto sería poco aconsejable o que sería imposible sostenerlo. El utilizar o no su poder de veto está supeditado a las circunstancias. Con la junta de custodios de AA es exactamente igual.

Es claro, entonces, que nuestra junta de custodios se reserva un poder de veto sobre cualquier decisión de la conferencia —esto es legalmente necesario y, en principio, correcto, aunque el veto llegue a usarse muy ocasionalmente—. Sin embargo, en ciertas ocasiones, el veto de los custodios tendría una aplicación muy importante y constructiva. A continuación, daremos tres ejemplos típicos en los que el deber de los custodios sería vetar la decisión de la conferencia:

- 1.** Si por causa de apremio o bajo una fuerte presión, la conferencia llegase a tomar una decisión o a emitir una orden a los custodios que transgrediera patentemente su propia carta constitutiva o la de la Junta de Servicios Generales; o si la conferencia aprobara una medida tan inconsulta o tan imprudente como para perjudicar seriamente —en opinión de los custodios— las relaciones de AA con el público o a la totalidad de AA, el deber de los custodios sería pedirle a la conferencia que lo reconsiderara. En el caso de que la conferencia se rehusara a hacerlo, los custodios podrían entonces usar su derecho legal de veto —e incluso, si les pareciera necesario, podrían apelar directamente a los mismos grupos de AA—.
- 2.** Aunque habitualmente los custodios nunca excederán sustancialmente un presupuesto aprobado por la conferencia sin haberla consultado antes, ellos deben *poder reducir libremente el monto presupuestal aprobado por la conferencia* durante cualquier año fiscal, no obstante que el hacerlo pudiera restringir o cancelar planes especiales o proyectos originados y solicitados por la conferencia misma.
- 3.** Si, por causa de situaciones imprevistas, un plan, un proyecto o una resolución cualquiera de la conferencia resultara ser inviable o poco práctico durante el año fiscal, los custodios, sin impedimento alguno, deben poder usar su derecho de veto y anulación.

En consecuencia, si en los años venideros la conferencia toma siempre en cuenta los derechos, los deberes, las responsabilidades y la posición legal de la junta; y si los custodios, en sus deliberaciones, tienen siempre presente que la verdadera autoridad final sobre los servicios reside en la conferencia, podemos estar seguros de que ninguna de las dos partes se verá seriamente tentada a utilizar a la otra como un mero «refrendador de decisiones». De esta manera, podemos confiar en que las cuestiones graves siempre se resolverán, y que, por regla general, la cooperación será armoniosa.

CONCEPTO VIII

Los custodios de la Junta de Servicios Generales actúan en dos calidades básicas: a) con respecto a los grandes asuntos de la política general y las finanzas, son ellos quienes principalmente planifican y administran; ellos y sus comités permanentes dirigen directamente estos asuntos. b) Pero en lo referente a nuestros servicios, constantemente activos y constituidos separadamente, la relación de los custodios es principalmente la de ser los propietarios legales y ejercer una función de supervisión fiduciaria, mediante su facultad de elegir a todos los directores de estas entidades.

Puesto que nuestros custodios son los principales responsables del buen funcionamiento de todos los asuntos de nuestras entidades de servicio mundial, el presente ensayo aborda los criterios y métodos básicos por medio de los cuales pueden desempeñar lo mejor posible sus importantes obligaciones. Una vasta experiencia nos ha demostrado que, en su conjunto, nuestra junta debe dedicarse, casi exclusivamente, a las cuestiones más relevantes y serias que constantemente se le presentan —como la política general, las finanzas, la relación con los grupos, las relaciones con el público, y la necesidad de liderazgo—. En estos asuntos, *sobremano críticos*, la junta tiene que desempeñar su papel con gran cuidado y reflexión —desde luego—; a ella le corresponde su *planificación, dirección y ejecución* expertas.

Se colige, por lo tanto, que no debe distraerse la atención que la junta presta a los asuntos de esta magnitud, ni estar interfiriendo en ellos constantemente. Nuestros custodios, en su conjunto, no deben ser agobiados con un montón de minucias; no deben ocuparse de las situaciones y dificultades interminables que surgen cada día —y cada semana, mes tras mes— en los trabajos rutinarios que realiza la oficina de servicio mundial, así como nuestras entidades editoriales. La junta ni debe ni puede administrar directamente los detalles; le es necesario delegar, entonces, su responsabilidad ejecutiva.

En tales ámbitos, el papel de la junta debe ser de supervisión fiduciaria; no de ejecución directa. Así, los custodios son los garantes de la buena administración de AA World Services, Inc. y de The AA Grapevine, Inc.¹ Para llevar a cabo su obligación fiduciaria, nombran a los directores de estas corporaciones de servicio —parte de los cuales han de ser siempre custodios—. De esta manera, la dirección ejecutiva se asigna de forma fiable a las propias corporaciones activas de servicio, liberando de ello a la Junta de Servicios Generales. Cada entidad incorporada de servicio debe contar con su propia carta constitutiva, su propio capital de trabajo, su propio gerente, sus propios empleados, y su propia oficina y equipamiento. En lo que se refiere a las operaciones rutinarias de servicio, la junta rara vez intervendrá —salvo en la mediación de situaciones difíciles, y para asegurarse de que las corporaciones de servicio operen dentro de los presupuestos fijados y de acuerdo con los principios generales de AA y las políticas de la oficina central—.

Estas disposiciones se apegan a las prácticas de las empresas de negocios modernas. La Junta de Servicios Generales es, de hecho, la compañía matriz responsable de la supervisión fiduciaria de sus subsidiarias² —constituidas separadamente—. (Cada una es administrada por separado, para efectos de su operación).

¹ Tanto AA World Services, Inc. como The AA Grapevine, Inc. ahora son corporaciones (según las leyes del estado de Nueva York), integradas por miembros, que son los custodios. AA World Services fue constituida legalmente como una corporación sin fines de lucro en 1962; The AA Grapevine fue constituida como una corporación sin fines de lucro en 1971.

² Las dos corporaciones de servicio, AAWS, Inc. y AA Grapevine, Inc., si bien son filiales y no «subsidiarias» de the General Service Board of Alcoholics Anonymous, Inc. (la Junta de Servicios Generales), están organizadas como corporaciones de servicio sin fines de lucro separadas y, como tales, la ejecución rutinaria de los asuntos de política y negocios y la creación de «comités idóneos», en lo que respecta a cada una de ellas, reside en las juntas respectivas de ambas corporaciones. No obstante, los custodios de la Junta de Servicios Generales —cuando actúan en su capacidad de miembros de AA World Services, Inc. o AA Grapevine, Inc.— eligen a los directores de ambas corporaciones de servicio.

Hemos comprobado satisfactoriamente que el modelo corporativo de operación es mejor que cualquier otro. Esta lección —como ya hemos señalado—, nos tocó aprenderla a golpes. Cuando expusimos el principio de participación en el Concepto IV, vimos que nuestra primera tentativa para administrar la oficina de servicio general de AA —y la empresa editorial— por medio de múltiples comités de custodios, no salió bien. En realidad, tratábamos de establecer nuestros servicios como departamentos de La Fundación Alcohólica antigua (ahora, la Junta de Servicios Generales). Vimos que era difícil delimitar las facultades de cada comité de servicio de los custodios con respecto a los demás, y con respecto al trabajo mismo. Rara vez pudimos equilibrar la responsabilidad y la autoridad. La regla general era la orden tajante, no la decisión participativa. En aquellos comités nadie tenía un nombramiento que indicara claramente cuáles eran sus propias responsabilidades, y, naturalmente, quienes controlaban el dinero y firmaban los cheques se arrogaron la máxima autoridad. El control del dinero, por consiguiente, con demasiada frecuencia determinó la política de AA, sin tener en cuenta los puntos de vista de los trabajadores y voluntarios en la oficina, quienes a veces conocían mejor ciertos asuntos.

Pero, a partir de que consolidamos las actividades de servicio de nuestra oficina en una única estructura corporativa, sencilla y permanente, en la cual tanto los empleados como los directores ostentaban nombramientos, obligaciones y responsabilidades legalmente definidos; a partir de que dicha corporación contó con su propio capital de trabajo, sus empleados y equipamiento; a partir de que sus directores tuvieron derecho legal a votar en el ámbito de sus responsabilidades; a partir de que pudimos, así, delimitar con claridad la autoridad ejecutiva; a partir de ese momento, empezamos a ver un inmenso mejoramiento. Desde entonces, el resultado ha sido una operación más armoniosa y eficiente de nuestras tareas.

Por fin aprendimos lo que en el mundo de los negocios es de sobra conocido: que no es posible, al nivel de alta gerencia, dirigir una entidad empresarial activa, grande y sólida por medio de comités y departamentos desarticulados. Por ejemplo, ¿cómo podrían cumplir sus responsabilidades nuestros custodios en el presente, si hubiéramos hecho de ellos un mero «comité» o «departamento» de la conferencia general, en vez ser —como lo es— un organismo legalmente constituido y cuidadosamente definido?

Tampoco puede ser nuestra Junta de Servicios Generales una corporación operativa. Cualquier corporación que dirija una empresa activa de gran tamaño debe tener siempre un solo director ejecutivo familiarizado con cada departamento, que esté presente en el lugar de trabajo la mayor parte del tiempo, y, por lo mismo, que sea capaz de coordinar directamente los diversos departamentos y mediar en sus diferencias. Esto significaría (si lo intentáramos) que las «divisiones» de la Junta de Servicios Generales tendrían que rendir cuentas al presidente de la misma —como su más alto ejecutivo—. Pero, a menos que dicha persona fuera un *ejecutivo en funciones*, y estuviera disponible continuamente para ellos, ¿de qué otra forma sería posible? Por la naturaleza misma de nuestra estructura particular, el presidente de nuestra junta jamás podría ser un ejecutivo en este sentido. Por lo general, será una persona no alcohólica, y no podrá dedicar el tiempo requerido. Ni, en su calidad de custodio, podríamos pagarle un sueldo por su trabajo como director general ejecutivo de todos nuestros servicios.

Supongamos, sin embargo, que los custodios contrataran a un gerente de tiempo completo para hacerse cargo personalmente de la administración de nuestras tres empresas de servicio como departamentos de la junta. La primera dificultad sería que tal persona nunca podría ser un custodio, y, por consiguiente, jamás podría actuar como presidente de la Junta de Servicios Generales. Por lo anterior, no tendría en realidad ningún nombramiento. Se convertiría en un factótum bajo la dirección de un presidente de la junta siempre ausente. Consideremos también el hecho de que la mitad de los integrantes de nuestra junta de custodios normalmente radica fuera de la ciudad³, y, además, el hecho de que no podemos pedirle a nuestros custodios no alcohólicos que supervisen continua y cuidadosamente las organizaciones activas de servicio. En resumen, estas son las razones de peso por las que nunca debemos convertir a nuestra Junta de Servicios Generales en una corporación operativa.

3 En 2020, el 90 % de los custodios vivían «fuera de la ciudad».

Tampoco nos convendría formar una sola gran corporación subsidiaria de servicio, propiedad exclusiva de la Junta de Servicios Generales, concebida para abarcar bajo la dirección de un solo gerente todos nuestros servicios, incluyendo The AA Grapevine. Este esquema también crearía dificultades ejecutivas; porque concentraría una autoridad ejecutiva excesiva. Y, finalmente, un gerente que tuviera los muchos y diversos talentos requeridos sería muy difícil de encontrar... y muy difícil de reemplazar.

Una consideración adicional es que siempre hemos evitado, a toda costa, cualquier concentración excesiva de dinero o poder, al resguardar nuestros fondos de reserva con los custodios, y al dividir el total de nuestro capital de trabajo entre AA World Services, Inc. y The AA Grapevine, Inc. —cada una con su propio gerente—. Siempre habrá una relación muy fuerte entre el dinero y la autoridad. Dondequiera que permitamos una concentración de dinero, inevitablemente estaremos propiciando la tentación para abusar de la autoridad —algo totalmente indeseable para nosotros—. Por consiguiente, debemos evitar decididamente centralizar demasiado dinero o demasiada autoridad en cualesquiera de nuestras entidades de servicio. Estas son razones de peso para mantener nuestras entidades activas de servicio como corporaciones separadas.

Sin embargo, por la experiencia que tuvimos durante nuestros primeros años, nos inclinamos a pensar que, más adelante, habrá custodios y empleados de nuestra oficina que, con la intención de simplificar la contabilidad, reducir la carga fiscal y favorecer la eficiencia, de vez en cuando tendrán la tentación de concentrar y consolidar lo uno o lo otro. Si esto volviera a intentarse, sabemos que el riesgo de retroceder al completo caos administrativo será muy grande.

El propósito de estas observaciones no es oponerse a cualquier cambio que en el futuro pudiera ser necesario. Solo hacemos hincapié en evitar la repetición innecesaria de aquellas penosas experiencias, y de los errores del pasado —que a veces resultaron de la concentración excesiva de dinero y autoridad—, y hacemos constar que todavía no hemos visto una forma viable para convertir a la junta de custodios en una corporación activa de servicio «todo en uno».

CONCEPTO IX

Buenos líderes de servicio, conjuntamente con métodos adecuados, oportunos y sólidos para escogerlos, son indispensables, a todos los niveles, para nuestro funcionamiento y seguridad en el futuro. El liderazgo básico de servicio mundial que una vez ejercieron los fundadores de AA tiene necesariamente que ser asumido por los custodios de la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos.

Por muy cuidadosos que seamos al diseñar nuestro sistema de principios y relaciones para la estructura de servicio; por muy bien que distribuyamos la autoridad y la responsabilidad, la calidad de los resultados concretos de nuestro sistema nunca serán superiores a la calidad de las capacidades individuales de quienes actúan dentro del mismo y lo hacen funcionar. Un buen líder no puede desempeñarse adecuadamente en un sistema mal concebido —pero un líder débil no puede hacer nada bien, ni siquiera con el mejor de los sistemas—. Una vez que se cuenta con un sistema sólidamente planificado, *esa parte* está resuelta —salvo retoques ocasionales—.

Con el *liderazgo*, por el contrario, tendremos siempre un problema no resuelto. Hoy podemos tener buenos líderes, y mañana no. La búsqueda de personas capacitadas y dispuestas para ocupar puestos en nuestra estructura de servicio nos ocupará continuamente. Por su propia naturaleza, es un problema que no es posible resolver definitivamente. Tendremos que seguir buscando a las personas idóneas para cada una de nuestras muchas asignaciones de servicio. Puesto que nuestra efectividad futura dependerá entonces de las nuevas generaciones de líderes, nos parece oportuno definir a continuación cómo ha de ser un buen líder de servicio; que especifiquemos detenidamente qué competencias especiales serán siempre necesarias en cada nivel de servicio —sobre todo en nuestra junta de custodios—; y que revisemos nuestros métodos actuales para buscar y seleccionar a estos líderes.

Recordemos ante todo que el suelo sobre el que se erige nuestra estructura de servicio es la dedicación y los talentos de varios miles de representantes de servicios generales (RSG), de varios centenares de miembros de comité de área, y de casi cien delegados. Ellos son los mandatarios directos de los grupos de AA; constituyen el vínculo indispensable entre nuestra comunidad y sus entidades de servicio mundial; son los representantes más importantes de la conciencia de grupo en AA. Sin su apoyo y participación, definitivamente no podríamos funcionar de forma permanente.

Por lo tanto, al elegir a sus RSG, los grupos de AA deben tener todo esto muy presente. Ha de recordarse que *únicamente los RSG* pueden, en las reuniones de la asamblea de grupos (o en una sesión electoral), designar a los miembros de comité y, a la postre, escoger a los delegados. Por ende, los grupos deben tener gran cuidado al escoger a estos representantes; no deben hacerlo atolondradamente. Debe animarse a los grupos que no hayan designado a su RSG a que lo hagan. Al respecto, tiende a persistir cierto grado de apatía. Según parece, para mejorar es necesario intensificar la atención, la responsabilidad y la concienciación.

Cuando los RSG se reúnan en sus asambleas para designar a los delegados, se requerirá un mayor grado de cuidado y atención. Tienen que hacer a un lado las ambiciones personales; tienen que olvidarse de desavenencias y controversias. En un solo asunto deben centrarse todos: «¿Quién es la persona más competente que podríamos nombrar?».

Hasta ahora, nuestro procedimiento del tercer legado para elegir a los delegados, por mayoría de dos tercios o por sorteo, ha demostrado que funciona muy bien. Este método electoral ha reducido en gran medida las fricciones políticas; todo delegado o delegada siente así que en verdad es un servidor mundial, no simplemente el ganador de un concurso. En cuanto a miembros de comité como a delegados, nuestro

procedimiento del tercer legado nos ha permitido —casi siempre— contar con miembros de comité y delegados sumamente dedicados y competentes. En este campo de servicio estamos bien. Nuestras asambleas de área solo deben seguir actuando con cuidado y desinteresadamente.

Cabe señalar que algunos miembros siguen dudando que las elecciones por sorteo sean realmente una buena idea. Opinan que no siempre gana la persona más indicada. En respuesta, hemos de recordar que cada vez que hemos hecho a un lado el sistema de elección por mayoría de dos tercios o por sorteo para elegir a los delegados, el grupo minoritario se ha quedado con una sensación de derrota e inconformidad que ni por asomo compensa la ventaja de haber escogido —supuestamente— a la mejor persona. En realidad, con frecuencia la persona que quedó en segundo lugar puede ser tan buena delegada o delegado como la primera opción de la asamblea —o incluso mejor—.

Hemos llegado ahora al tema medular de este concepto: ¿Cuál sería la mejor manera de fortalecer la composición y el liderazgo de las juntas de custodios futuras, que en los años venideros habrán de ejercer el liderazgo principal en AA para dar dirección a las entidades de servicio mundial, siendo los fiduciarios que asumirán la mayor parte de mis antiguas obligaciones y responsabilidades en relación con los servicios mundiales de AA?

Como hemos visto, la transferencia efectiva de autoridad y responsabilidad de mi parte a los custodios lleva mucho tiempo realizándose. Aún sigo participando y sirviendo como asesor, y también he estado terminando algunas tareas (por ejemplo, la elaboración de estos conceptos) que habían quedado pendientes desde la Convención de San Luis de 1955. Pero se acerca la hora en que tendré que retirarme de la mayor parte de las actividades del servicio mundial. A esto se debe mi enorme interés en hacer ahora cuanto sea posible para fortalecer la estructura de dirección y el liderazgo en AA de nuestra Junta de Servicios Generales, para que los futuros custodios puedan afrontar mejor los problemas y peligros que, indudablemente, se presentarán con el tiempo.

No tiene límites mi admiración por todo lo que han hecho por nosotros los custodios alcohólicos y no alcohólicos. Durante nuestra infancia y adolescencia, nada podría haber sido mejor —desde el punto de vista organizacional— que la disposición que adoptamos. Considerando los hechos, muchos alcohólicos anónimos sentirán, naturalmente, que lo que fue bueno en el pasado seguramente lo será en el futuro; que cualquier cambio en los métodos de selección, en la proporción relativa de custodios alcohólicos y no alcohólicos, o en la composición actual de nuestra junta, resultará ser más peligroso que benéfico.

Pero el cambio nos ha apremiado desde el principio... y sigue haciéndolo. Por ejemplo, de 1938 a 1951, nuestra junta dirigió sin el respaldo de una conferencia. Pero al final nos dimos cuenta, aunque con reservas, de que esta junta, relativamente invisible y desconocida, no podría continuar sin un vínculo permanente con AA —y el doctor Bob y yo no podríamos serlo eternamente—. No nos agradó enfrentar este cambio, pero tuvimos que hacerlo. Nuestro fideicomiso tenía que mantenerse firmemente anclado en AA para no colapsar eventualmente. Sencillamente, la conferencia *tenía que crearse*.

Con esto cambió de raíz la posición de los custodios. Su antigua autoridad fue modificada; la junta quedó firmemente vinculada a AA y se le responsabilizó directamente ante nuestra comunidad. Nadie discute ahora la sabiduría de ese cambio radical; porque todos pueden constatar que ha brindado una protección clave para la efectividad del servicio y para la seguridad futura de AA. La experiencia ha refutado la creencia de que las modificaciones —necesarias para hacer frente a condiciones cambiantes— siempre son insensatas.

Nos hallamos ahora al borde de otro gran cambio. Aunque hemos resuelto ya la cuestión de la autoridad de los custodios, su responsabilidad y su vínculo con AA, *no hemos resuelto todavía, en mi opinión, cuál será en el futuro el papel de la junta en cuanto al liderazgo de servicio*. Es por ello que estoy profundamente convencido de que es necesario incrementar considerablemente la fortaleza de la junta para brindar dirección y liderazgo en AA; que esta y otras mejoras pueden colocarla en mejor posición —desde el punto de vista práctico y psicológico—; que tales cambios son realmente necesarios para resolver las condiciones que con toda seguridad habrán de presentarse cuando termine mi propio liderazgo en el servicio mundial.

Los estudiantes de historia reconocen que la transferencia del liderazgo original de una sociedad a sus sucesores, representa siempre un punto de cambio crítico. Nos toca ahora enfrentar esta difícil cuestión: el problema de la transferencia.

Consideremos, finalmente, las cualidades personales específicas que debe tener un líder de servicio mundial. Ofrezco a continuación una reflexión sobre este tema, publicada en 1959 en un número de *The AA Grapevine*, por si pudiera serle útil a las futuras generaciones de nuestros servidores de confianza.

EL LIDERAZGO EN AA: SIEMPRE UNA NECESIDAD VITAL

Ninguna sociedad puede funcionar bien si no cuenta con líderes competentes en todo nivel, y AA no es una excepción. Debemos admitir, sin embargo, que nosotros, los alcohólicos anónimos, a veces abrigamos la idea de que podemos prescindir completamente del liderazgo personal. Tenemos la tendencia a deformar el criterio tradicional de «anteponer los principios a las personalidades» hasta el punto de excluir cualquier tipo de «personalidad» en el liderazgo. Esto se traduciría en tener autómatas sin rostro, esforzándose por complacer a todo mundo sin importarles nada.

En otras ocasiones, somos igualmente propensos a exigir que los líderes de AA sean personas del más elevado criterio, de moralidad e ideales intachables; personas con iniciativa, realmente ejemplares y prácticamente infalibles.

En la realidad, el liderazgo tiene que situarse obviamente entre estos polos totalmente imaginarios de perfección ilusoria. En AA, definitivamente no hay líder sin rostro ni que sea perfecto. Afortunadamente, nuestra sociedad ha sido favorecida con una gran cantidad de líderes reales: las personas que ahora están activas y los líderes potenciales que van incorporándose con cada nueva generación de miembros competentes. Contamos con abundancia de hombres y mujeres cuya dedicación, estabilidad, visión y talentos especiales los habilitan para encargarse de cualquier labor de servicio. Solo tenemos que identificar a estas personas y depositar en ellas nuestra confianza para servirnos.

En este sentido, en algún pasaje de nuestra literatura se afirma que nuestros líderes «no dirigen por mandato; guían con su ejemplo». En efecto, les decimos: «Represéntennos, pero no nos den órdenes».

Un líder en AA es, por lo tanto, un hombre (o una mujer) que, por sí mismo, puede poner en práctica principios, planes y políticas de una manera tan dedicada y eficaz que los demás queremos apoyarlo y ayudarlo a realizar su función. Cuando un líder nos presiona, nos rebelamos; pero si se vuelve un mero y dócil recadero, y no hace uso de su propio criterio, sencillamente no es un líder.

Un buen líder genera planes, políticas e ideas para el mejoramiento de nuestra comunidad y de sus servicios. No obstante, cuando se trata de asuntos nuevos y relevantes, siempre consultará ampliamente antes de tomar decisiones y ejecutar acciones. Un buen líder también tendrá presente que cualquiera, sin importar de dónde sea, puede proponer un buen plan o una buena idea. Por consecuencia, un buen líder con frecuencia descartará sus propios y preciados planes para adoptar otros mejores, y le dará el mérito a quien los originó.

Un buen líder jamás le pasa la pelota a otra persona. Habiéndose asegurado de contar con el apoyo necesario —o de poder obtenerlo—, libremente toma decisiones y las lleva a cabo de inmediato —siempre y cuando, desde luego, dichas acciones estén dentro del marco de su autoridad y responsabilidad definidas—.

Un *político* es alguien que siempre está tratando de «darle a la gente lo que pide». Un *estadista* es alguien que sabe discernir muy claramente cuándo hacerlo y *cuándo no*. Sabe perfectamente que incluso las grandes mayorías, cuando se hallan muy alteradas o carecen de suficiente información, pueden llegar a estar totalmente equivocadas. Cuando se le presenta una situación así, y lo que está en juego es muy serio, siempre será el deber del líder, así sea parte de una minoría muy reducida, hacer frente a la tempestad, valiéndose de toda su capacidad de persuasión y autoridad para lograr un cambio.

No obstante, no hay nada más perjudicial para el líder que oponerse tan solo por oponerse. Jamás debe asumirse una postura de «O lo hacemos de esta forma o no se hace». Este tipo de oposición suele estar motivada por el orgullo ciego, o por algún rencor que nos hace querer obstaculizar algo o a alguien. También existe el opositor, que vota en contra sencillamente «porque no me gusta». No expone nunca una justificación, y así no funciona. Cuando se le pida hacerlo, el líder tiene que explicar siempre sus motivos... y más vale que sean buenos.

Además, un líder debe darse cuenta de que incluso las personas muy soberbias o airadas a veces tienen toda la razón, mientras que los más serenos y humildes pueden estar totalmente equivocados.

Estas observaciones sirven para ilustrar de forma práctica que el líder auténtico siempre debe tratar de discernir con detenimiento y reflexionar con sinceridad.

Otra cualidad necesaria para ser líder es poder ser flexible, tener la capacidad para transigir de buena gana cuando un acuerdo apropiado favorezca el progreso de una situación en la dirección correcta. A nosotros, los borrachos de «todo o nada», nos es muy difícil ser flexibles. Sin embargo, nunca perdamos de vista el hecho de que el progreso casi siempre implica *una serie de concesiones en pro del mejoramiento*. No obstante, no siempre podemos transigir. De vez en cuando, será imperativo mantenernos firmes en la convicción propia con respecto a una situación, hasta que se resuelva. En estas situaciones, es necesario reconocer el momento oportuno y discernir claramente el camino a seguir.

A menudo, el líder se ve sometido a fuertes críticas, a veces por mucho tiempo. Esta es la llamada *prueba de ácido*. Siempre habrá críticos bienintencionados; son amigos. Escuchémoslos con atención, abiertos a permitirles modificar nuestras ideas o a cambiar completamente nuestra opinión. Sin embargo, a menudo seguiremos en desacuerdo y tendremos que mantenernos firmes, pero sin perder su amistad.

Por otra parte, hay también individuos del tipo que solemos llamar *críticos destructivos*. Los domina el ansia de poder; hacen de intrigas y bajezas su política; son calumniadores, quizá hasta agresivos y perversos. Para conseguir sus fines, recurren a todo tipo de habladurías, chismes y tonterías, dizque «por el bien de AA» —¡cómo no!—. Pero en AA hemos comprendido, al fin, que incluso personas así —posiblemente un poco más enfermas que los demás— no tienen por qué ser necesariamente destructivas; eso depende del grado en que nos enganchemos con ellas.

Por principio, hay que escuchar atentamente lo que dicen. A veces, resulta ser completamente cierto; otras veces, solo parcialmente. Sin embargo, lo habitual es que solo estén racionalizando cosas sin sentido. Si nos enganchamos, nos vamos a poner mal —no importando si lo dicho era cierto, cierto a medias o completamente falso—. Es por eso que tenemos que escucharlos con toda atención. Si lo que están diciendo es verdad —aunque sea solo en parte—, lo mejor es agradecerles la corrección y ocuparnos de *nuestro* propio inventario, admitiendo que estábamos equivocados. Si se trata de cosas absurdas, podemos hacer caso omiso. La otra opción sería poner las cartas sobre la mesa y procurar persuadirlos. Si no lo logramos, vemos con compasión que están muy enfermos y no pueden escuchar, y tratamos de olvidarnos del asunto. Pocos medios son mejores para observarnos a nosotros mismos y cultivar una paciencia auténtica, que los ejercicios que nos brindan nuestros queridos compañeros —usualmente, bien intencionados, pero equivocados—. Esta es siempre una tarea muy ardua, y no siempre conseguiremos cumplirla. Pero debemos seguir intentándolo.

Pasemos ahora a considerar el importantísimo atributo de la *visión*. La visión es, según creo yo, la capacidad para hacer buenas evaluaciones, tanto para el futuro inmediato como para el futuro lejano. Quizá haya quienes opinen que el ocuparnos del porvenir es una especie de herejía —pues los alcohólicos anónimos nos decimos constantemente *un día a la vez*—. Pero ese lema tan apreciado está dirigido en realidad a nuestra vida mental y emocional; significa ante todo que no debemos afligirnos inútilmente por el pasado ni fantasear sobre el futuro.

Como Comunidad e individualmente, con toda seguridad sufriremos si sustituimos el trabajo que implica la planificación del mañana por una creencia ingenua acerca de la Providencia. La forma en que Dios provee consiste en realidad en habernos dotado a nosotros, los seres humanos, de una considerable capacidad de previsión —y, evidentemente, espera que la usemos—. Por lo tanto, tenemos que distinguir entre ponernos a soñar con un mañana feliz y valernos ahora de nuestra facultad para prever racionalmente. En esto consiste la diferencia entre el progreso futuro y la desgracia imprevista.

Por lo tanto, la visión es la esencia misma de la prudencia, y si hay una virtud esencial, es esta. Huelga decir que a menudo nos equivocaremos, total o parcialmente, en nuestros pronósticos sobre el futuro; pero eso es preferible a negarnos completamente a pensar.

La previsión tiene varios aspectos. Consideramos la experiencia pasada y actual para determinar su significado. A partir de ello, proponemos tentativamente una idea o una política. Considerando en primer lugar el futuro inmediato, nos preguntamos qué efectos tendría nuestra idea o política. Luego, nos preguntamos cómo se aplicaría nuestra política o idea bajo las diferentes circunstancias que pudieran presentarse a largo plazo. Si una idea nos parece acertada, la ponemos en práctica —si es posible, en forma experimental—. Más adelante, valoramos nuevamente la situación para determinar si nuestra previsión está dando buenos resultados.

En esta etapa, tal vez tengamos que tomar una decisión crucial. Posiblemente tengamos una política o un plan que aún parece acertado y, al parecer, funciona bien. No obstante, debemos considerar cuidadosamente qué efectos tendrá a la larga. Los beneficios inmediatos del presente, ¿se convertirán en grandes dificultades en el futuro? Siempre nos veremos tentados a aprovechar los beneficios inmediatos, sin tomar en cuenta el mal precedente que estemos sentando o las consecuencias perjudiciales que podríamos estar poniendo en marcha.

Estas no son teorías estafalarias. Nos hemos dado cuenta de que debemos utilizar constantemente estos criterios de previsión, especialmente en lo que atañe al servicio mundial —donde es mucho lo que está en juego—. En nuestras relaciones públicas, por poner un ejemplo, tenemos que prever la reacción tanto de los grupos de AA como del público en general, a corto y a largo plazo. Esto mismo se aplica a nuestra literatura. En cuanto a las finanzas, tenemos que hacer proyecciones y elaborar presupuestos. Tenemos que analizar nuestras necesidades de servicio en relación con la situación económica general, las posibilidades de los grupos, así como su disposición para contribuir económicamente. A menudo tendremos que pensar en muchos problemas de esta índole con meses, o incluso años, de anticipación.

En realidad, las Doce Tradiciones de AA fueron el resultado de la necesidad de prever para el futuro con base en la experiencia. Hace años, por ejemplo, fuimos desarrollando lentamente la idea de que AA se mantuviera por sí misma. Habíamos tenido discusiones aquí y allá acerca de las aportaciones ajenas. Luego surgieron dificultades aún mayores. En consecuencia, empezamos a formular la política de no aceptar contribuciones ajenas. Empezamos a intuir que las grandes sumas de ese tipo nos harían propensos a ser irresponsables y podrían desviarnos de nuestro objetivo primordial. Finalmente, vimos que, a la larga, aceptar dinero de fuentes ajenas podría arruinarnos completamente. En este punto, lo que había sido una idea o una política general se cristalizó firmemente en una tradición de AA. Vimos que teníamos que sacrificar el beneficio cómodo e inmediato a cambio de la seguridad a largo plazo.

Pasamos por este mismo proceso en cuanto al anonimato. Unas cuantas rupturas de anonimato habían sido bien vistas. Pero después se nos presentó el panorama: eventualmente, muchas de estas rupturas podrían causar estragos entre nosotros. El proceso fue el siguiente: primero, una idea tentativa; luego, una política experimental; después, una política firme; y, finalmente, una profunda convicción: una visión del futuro.

Así ha sido nuestro proceso de previsión para el futuro, y todo líder de servicio mundial responsable debe ser competente en esta tarea vital. Esta aptitud es esencial, especialmente en nuestros custodios. En mi opinión, la mayoría de ellos deben ser escogidos conforme al criterio de haber demostrado —en sus negocios o profesiones— que efectivamente cuentan con aptitudes de planificación.

Continuamente tendremos necesidad de que, entre nuestros líderes, en todo nivel de servicio en AA, existan los atributos que acabamos de describir: *tolerancia, responsabilidad, flexibilidad y visión*. Los principios del liderazgo son los mismos; la magnitud de la empresa es lo de menos.

Tal vez lo anterior dé la impresión de que estamos tratando de establecer una clase especialmente privilegiada y «superior» de miembros de AA. No se trata de eso, en absoluto. Simplemente estamos reconociendo que nuestros talentos son muy variados. El director de una orquesta no necesariamente sabe de finanzas o planificación. Y es poco probable que un buen banquero sea un destacado instrumentista.

Por lo tanto, cuando hablamos del liderazgo en AA, únicamente estamos señalando que, cuando seleccionemos a un líder, debemos centrarnos en conseguir al más talentoso que podamos encontrar.

Aunque este artículo se concibió originalmente con relación a nuestros líderes en las entidades de servicio mundial, es posible que algunas de estas sugerencias le sean útiles a cualquier persona que participe activamente en nuestra sociedad.

Esto es aplicable especialmente en la labor de Paso Doce, en la que casi todos participamos activamente. Todo padrino o madrina es necesariamente un líder. Es enorme lo que está en juego: la vida de un ser humano y, a menudo, la felicidad de toda una familia. Lo que diga y haga, su capacidad para prever las reacciones del posible miembro, la forma en que le habla y su talento para escoger el momento oportuno, su propia reacción ante las críticas, y el ejemplo personal y espiritual que le ofrece como guía; estos atributos del liderazgo pueden marcar la diferencia... a menudo, la diferencia ente la vida y la muerte.

Damos gracias a Dios de que Alcohólicos Anónimos haya sido bendecido con tantos líderes en todas sus actividades.

CONCEPTO X

A cada responsabilidad de servicio debe corresponderle una autoridad de servicio equivalente, y el alcance de tal autoridad debe estar siempre bien definido, ya sea por la tradición, por resolución, por descripción específica del puesto, o por los estatutos y reglamentos pertinentes.

En casi todas las sociedades y gobiernos actuales pueden observarse desviaciones graves del muy acertado principio de que cada *responsabilidad operativa* debe estar respaldada por la *autoridad correspondiente* para llevarla a cabo.

Es por eso que en los capítulos anteriores nos hemos esforzado tanto en describir las diferentes autoridades y responsabilidades de los grupos de AA, la conferencia, los custodios y nuestras corporaciones activas de servicio. Hemos procurado asegurar que la autoridad de cada uno de estos niveles esté a la altura de su responsabilidad. Finalmente, tratamos de articular estos niveles entre sí de tal manera que se respete siempre este principio.

Una característica sobresaliente de toda buena estructura operativa es que garantiza su funcionamiento ordenado y eficiente al interrelacionar sus diferentes secciones y recursos humanos de manera que todos comprendan cabalmente cuáles son sus respectivas responsabilidades y el margen de autoridad que tienen. A menos que ambos aspectos queden bien definidos; a menos que quienes tienen la responsabilidad final puedan y quieran delegar debidamente —y ejercer adecuadamente— la autoridad operativa; a menos que los depositarios de dicha autoridad delegada sientan que pueden —y quieren— hacer uso, libremente, de su autoridad como servidores de confianza; y a menos que exista un medio bien definido para interpretar y decidir las situaciones dudosas, serán inevitables los enfrentamientos, la confusión y la ineficacia.

El problema de la responsabilidad y su necesaria autoridad correspondiente es de tal importancia que conviene recapitular lo que ya se ha dicho, a la vez que echamos una mirada global a toda nuestra estructura para apreciar mejor la forma en que este principio se aplica —y siempre habrá de aplicarse— en todas nuestras actividades y en nuestro comportamiento.

La primera característica que ha de tener toda estructura funcional es que exista un punto —o una sucesión de puntos— en el que se asiente una responsabilidad definitiva, y, por consiguiente, una autoridad definitiva. Ya hemos visto que, en cuanto a los servicios mundiales de AA, es en los grupos de AA donde residen la responsabilidad y la autoridad definitivas. Estos, a su vez, han cedido parte de su autoridad final a la conferencia y a los custodios.

Hemos visto que los delegados de la conferencia, al representar directamente a los grupos, se encuentran en posición de autoridad superior sobre los custodios. Hemos visto también que los custodios tienen la autoridad fundamental sobre las entidades de servicio propiedad de la Junta de Servicios Generales: AA World Services, Inc. y The AA Grapevine, Inc. De igual forma, los directores de estas corporaciones tienen autoridad definitiva sobre los gerentes, quienes, a su vez, tienen autoridad sobre los empleados.

El principio de autoridad final puede apreciarse claramente en toda nuestra estructura. Esto es necesario, porque todos nuestros asuntos y actividades de servicio deben poder dirigirse hacia un punto de responsabilidad final. La autoridad final también es necesaria para que cada empleado y clasificación de servidores sepa dónde radica dicha autoridad y quién es quien manda.

No obstante, si la autoridad final no está debidamente acotada por la autoridad delegada, el resultado será completamente opuesto. Si no se delegara realmente la autoridad, los grupos estarían dictándoles a sus delegados cómo votar en cada asunto relevante; los delegados convertirían a la junta de custodios en un tímido comité que recibiría órdenes tajantes sobre cualquier asunto; los custodios se arrogarían entonces la dirección total de las entidades de servicio y empezarían a gobernarlas a base de órdenes. Los gerentes

de las corporaciones se convertirían en pequeños dictadores avasallando a los trabajadores. En resumen, tal abuso de la autoridad final se traduciría en una dictadura donde los servidores de AA en prácticamente todas las clasificaciones tendrían grandes responsabilidades, pero ninguna autoridad real o efectiva, y, en consecuencia, ninguna capacidad de decisión y liderazgo efectivos para poder actuar. El resultado inevitable sería el establecimiento de grandes o pequeñas tiranías, y estarse pasando todos la pelota.

Por lo tanto, es claro que la autoridad no puede usarse irreflexivamente; de hecho, la autoridad final nunca debiera usarse totalmente, *salvo en una emergencia*. Tal *emergencia* puede presentarse cuando la autoridad delegada se sale del rumbo señalado; cuando se hace necesario reorganizarla, porque se ha vuelto ineficaz; o porque constantemente excede el alcance y los objetivos que le competen. Por ejemplo, si los grupos no están satisfechos con la conferencia, pueden elegir mejores delegados o suspender el envío de fondos. De ser necesario, los delegados pueden amonestar o reorganizar a los custodios, quienes a su vez pueden hacerlo con las corporaciones de servicio. Si una de las corporaciones no está de acuerdo con el desempeño de su gerente o de los miembros del personal, puede despedir a cualquier empleado, o a todos.

Los anteriores son casos en los que la autoridad *fundamental se emplea adecuadamente, porque obedecen al cumplimiento legítimo de una auténtica responsabilidad final*. Siempre debe hacerse patente la *opinión* de la autoridad fundamental; pero es obvio que, *si la autoridad delegada funciona bien, no debe interferirse en su ejercicio constantemente*. De lo contrario, quienes tienen la responsabilidad operativa se desmotivarán, viendo que se invade de manera arbitraria su autoridad para ejecutar sus labores, y que únicamente se les carga de más responsabilidades sin tener realmente autoridad.

¿De qué manera hemos procurado contener, *por medios estructurales*, la tendencia humana propia de quienes ostentan la autoridad fundamental a usurpar y apoderarse de la indispensable autoridad delegada u operativa? Esta ha sido una labor difícil, y han sido necesarias diversas disposiciones estructurales. Analicémoslas, para observar cómo se aplican.

En nuestro modelo estructural, hemos procurado establecer, en cada nivel, definiciones precisas de *autoridad y responsabilidad*. Lo hemos hecho a) mediante disposiciones legales, b) mediante disposiciones tradicionales, y c) mediante políticas para interpretar y decidir fácilmente las situaciones dudosas o conflictivas, en apariencia o reales.

Consideremos, por ejemplo, la Carta Constitutiva de la Conferencia. No es un instrumento legal; pero, en la práctica, esencialmente se trata de un contrato entre los grupos de AA y su conferencia. La carta constitutiva establece claramente, en términos generales, que los grupos de AA han delegado parcialmente su autoridad fundamental, y toda la autoridad operativa necesaria, a la conferencia, de la que son miembros los custodios y empleados de las corporaciones activas de servicio. Se ha sugerido en estos ensayos, además, que cada miembro de la conferencia tenga derecho a votar conforme a los dictados de su propia conciencia en los asuntos decisivos; que a la conferencia misma se le conceda, de acuerdo con el derecho tradicional de decisión, el privilegio de determinar qué asuntos le son pertinentes y cuáles remitirá a los grupos para su análisis, y para recibir de ellos sus consejos o indicaciones. Con estas disposiciones tradicionales se previene la tendencia natural de los grupos a instruir más de lo necesario a sus delegados, a la vez que le otorgan a la conferencia una autoridad equilibrada con las responsabilidades que tiene.

Veamos ahora la situación de los custodios. En los ensayos anteriores hemos dejado en claro que, aunque la conferencia tiene la autoridad fundamental, los custodios tienen que insistir a menudo en su derecho legal a dirigir ellos mismos nuestros asuntos de servicio. Su derecho legal ha quedado aún más fortalecido —y su uso, alentado— por el derecho tradicional de decisión. Hemos reconocido también en estos ensayos que los custodios tienen un derecho legal de veto sobre la conferencia que pueden ejercer cuando, en casos excepcionales, lo consideren necesario. Por medio de estas disposiciones hemos garantizado que los custodios dispongan de una autoridad ejecutiva equivalente a las responsabilidades que tienen. Se ha logrado esto, por supuesto, sin detrimento alguno de la autoridad fundamental de la conferencia o de los delegados para, en el caso de que fuese realmente necesario, girar órdenes o amonestar a los custodios, incluso para reorganizar a la junta. Cabe también señalar que la posición de los custodios se ve aún más

reforzada por su participación en las votaciones de la conferencia, y al reconocer que ellos son, en primer lugar, quienes dirigen las corporaciones de servicio mundial de AA.

Se ha tenido también mucho cuidado de garantizar que los directores de AA World Services, Inc. y The AA Grapevine, Inc. dispongan de una amplia autoridad inmediata equivalente a su responsabilidad en la dirección de las operaciones rutinarias de nuestras corporaciones activas de servicio. Las disposiciones estatutarias de sus corporaciones protegen legalmente sus derechos —reforzados también por el derecho tradicional que tienen los custodios de elegir expertos no custodios para las juntas directivas—. Adicionalmente, el derecho tradicional de decisión consolida su autonomía. También se ha hecho hincapié en estos conceptos en los peligros de volver a reducir a la Junta de Servicios Generales a una corporación administrativa «por departamentos».

Las anteriores son precauciones especiales que hemos tomado para proteger la autoridad operativa y la integridad de las propias corporaciones activas de servicio. Estas salvaguardias son necesarias porque estas corporaciones son propiedad de la Junta de Servicios Generales. Por consiguiente, la autoridad de los custodios sobre ellas no es solamente definitiva sino *absoluta* —en el momento en que los custodios así lo quieran—. Ellos pueden designar nuevas juntas directivas en cualquier momento; llevan el control del ejercicio presupuestal de las corporaciones; pueden retener los fondos operativos. Todos estos poderes son necesarios y acertados. Sin embargo, mientras todo funcione bien, es de suma importancia que los custodios ni usurpen ni interfieran innecesariamente la autoridad operativa de estas entidades. A todo ello obedece el esmero con que hemos elaborado estas disposiciones para la autoridad delegada.

Los comités permanentes de la Junta de Servicios Generales; esto es, Política, Finanzas, Relaciones Públicas, etcétera, tienen una autoridad discrecional similar. Conforme al principio del derecho de decisión, cada comité permanente puede determinar de qué asuntos se ocupará directamente, y cuáles remitirá a la junta. La autonomía de estos comités también se ve reforzada gracias al nombramiento de una proporción adecuada de miembros no custodios. También en este ámbito hemos procurado que la autoridad de estos comités sea proporcional a su responsabilidad.¹

Consideremos a continuación el tema de los conflictos de autoridad y la manera en que deben resolverse. En general, los conflictos que surgen en la operación rutinaria de las corporaciones activas de servicio se resuelven fácilmente, pues hemos establecido una comunicación efectiva entre las corporaciones de servicio y los comités de la Junta de Servicios Generales. Por ejemplo, a toda reunión de la junta directiva de The AA Grapevine, Inc. —o de su personal— asiste un representante de AA World Services, Inc., y viceversa. En la composición del comité de Política General se establece que siempre haya uno o más miembros del comité de Finanzas, y viceversa. Esta imbricación facilita la comunicación; cada entidad está enterada de lo que hacen las demás. Con estas disposiciones prácticas se resuelven muchos conflictos de autoridad... pero no todos.

Supongamos, por decir algo, que se trata de la planificación y ejecución de una política de AA relevante. En tal caso, el comité de Política General asume la jurisdicción principal, encargándose del trabajo de planificación y de hacer las recomendaciones pertinentes a la junta de custodios.

Sin embargo, imaginemos que el proyecto requerirá una cantidad considerable de dinero. En tal caso, el proyecto deberá someterse también a la consideración del comité de Finanzas y Presupuestos. Si este comité está de acuerdo en que el gasto está justificado y se ajusta al presupuesto global, le da su visto bueno al comité de Política para que proceda a presentar su recomendación a los custodios. Pero si el comité de Finanzas y Presupuestos no aprueba el gasto, deberá someter sus objeciones a los custodios, quienes se encargarán de resolver la situación —o, si lo creen necesario, los custodios remitirán el asunto a la conferencia—.

¹ Desde la época en que Bill escribió acerca del comité de Política General (véase la p. C-40), sus funciones han cambiado significativamente. En el presente, se denomina *Sesión de Compartimiento General* y se reúne tres veces al año, durante unas dos horas, el sábado previo a la reunión de la Junta de Servicios Generales, para discutir los planes a largo plazo de los comités de la junta, así como otros temas relevantes. Está compuesto por todos los custodios, los directores y miembros del personal de AAWS y del AA Grapevine, y los miembros de comité invitados (MCI) de los comités de la junta.

El principio de la jurisdicción primaria y secundaria también funciona en el sentido inverso. Si el comité de Finanzas, por ejemplo, propusiera una erogación cuantiosa que pudiera afectar fuertemente la política o la opinión de AA, tiene que asegurarse de analizarla antes con el comité de Política —aunque la jurisdicción primaria la conservan los miembros del comité de Finanzas y Presupuestos—.

Por lo anterior, ante cualquier situación de autoridad conjunta o de conflicto de autoridad, debe establecerse una jurisdicción superior. La jurisdicción secundaria tiene que exponer su opinión, e independientemente del problema de que se trate, tiene que alcanzarse un punto de acuerdo o remitirse el asunto a un órgano deliberativo que pueda tomar la decisión final. Se entiende que no hay que llevarles a los custodios asuntos conflictivos de poca importancia; pero siempre debe quedar claro *dónde radica la decisión final*.

Una situación que ha de evitarse a toda costa es la *doble dirección* administrativa o aplicación de políticas. La autoridad nunca puede dividirse en dos partes iguales. En ninguna otra parte perjudica tanto a una estructura la autoridad dividida o la doble dirección como en sus departamentos ejecutivos. La necesidad indispensable de evitar la doble dirección ejecutiva se tratará ampliamente en el Concepto XI.

Además de los métodos que empleamos para que la autoridad delegada sea proporcional a la responsabilidad delegada, tenemos otras dos garantías: el derecho de apelación y el derecho de petición de desagravio. Como sabemos, en muchas ocasiones una muy escasa mayoría es proclive a arrogarse una autoridad pseudofinal —no debiendo hacerlo—. De igual forma, los ejecutivos tienden a ser prepotentes con sus subordinados. Por ello, hacemos uso de los principios de apelación y de petición de desagravio para asegurar que toda minoría y cada empleado en cualquier puesto dispongan de una autoridad y una posición acordes con la responsabilidad que conllevan.

Resumiendo: asegurémonos de que siempre exista suficiente autoridad final o fundamental para corregir o reorganizar; pero, igualmente, asegurémonos de que todos nuestros servidores de confianza puedan ejercer una autoridad claramente definida y proporcional para desempeñar su trabajo rutinario y llevar a cabo sus responsabilidades igualmente claras.

Todo lo anterior está totalmente implícito en la Tradición Dos de AA. En ella, la conciencia del grupo representa la autoridad *final o fundamental*; y el servidor de confianza, la autoridad *delegada*. La una no puede funcionar sin la otra. Sabemos muy bien que únicamente por medio de disposiciones cuidadosamente definidas, y el respeto mutuo, podremos mantener un equilibrio funcional adecuado y armonioso.

CONCEPTO XI

Aunque los custodios tienen la responsabilidad final de la administración del servicio mundial de AA, siempre deberán recibir la asistencia de los mejores comités permanentes, de directores de las corporaciones de servicio, de ejecutivos, de miembros del personal y consultores —todos de la más alta competencia—. Por consiguiente, la composición de estos comités fundamentales y de las juntas de servicio, las cualidades personales de sus miembros, la forma en que son admitidos para servir, los procedimientos para su rotación, la manera en que se interrelacionan, los derechos específicos y las obligaciones de nuestros ejecutivos, miembros del personal y consultores, así como un criterio adecuado para la remuneración económica de estos trabajadores especiales, serán siempre asuntos de verdadero interés y cuidado.

El éxito duradero de nuestra Junta de Servicios Generales no dependerá únicamente de las aptitudes de los propios custodios; dependerá igualmente de líderes competentes, y de que colaboren en armonía los miembros no custodios de los comités, los gerentes de las corporaciones de servicio, otros ejecutivos y los miembros del personal que hacen funcionar las corporaciones de servicio mundial de AA. Con sus talentos y dedicación —o por no tenerlos— edificarán —o derribarán— nuestra estructura de servicio. En definitiva, siempre dependeremos mucho de ellos.

Estos servidores estarán en comunicación directa y global con AA —mucho más que la mayoría de los custodios—, y su desempeño constantemente estará siendo observado. Llevarán a cabo la mayor parte del trabajo cotidiano. Se encargarán de la mayoría de nuestros servicios. Viajarán mucho y recibirán a gran cantidad de visitantes en la oficina central. A menudo, serán ellos y ellas quienes conciban nuevos planes y políticas. Algunos eventualmente llegarán a ser custodios. Puesto que estas personas darán la primera impresión de las oficinas de servicio mundial, la mayoría de los alcoholicos anónimos se formarán una opinión de lo que vale nuestro servicio conforme a lo que vean y perciban en ellas. Quienes integran este grupo no solo *apoyarán* el liderazgo de los custodios en las corporaciones de servicio mundial; por la naturaleza de su posición, estarán obligados a *compartir* con ellos el liderazgo mundial.

Afortunadamente, ya tenemos una firme estructura interna de servicio en la que labora un grupo muy competente de servidores no custodios. Solo restan unos pocos ajustes y cambios en AA World Services, Inc. y en The AA Grapevine, Inc. —siendo relativamente nueva en nuestro panorama de servicio esta corporación—. Los rasgos principales de esta infraestructura ya están definidos, y se ha comprobado la efectividad de sus disposiciones. ¿En qué consiste entonces nuestra infraestructura de servicio?

Se compone de los siguientes elementos: los cinco¹ comités permanentes de la Junta de Servicios Generales, más nuestras dos corporaciones activas de servicio: AA World Services, Inc. (que incluye la división de Publicaciones de AA) y The AA Grapevine, Inc. Examinemos cada una de estas entidades.

Los comités permanentes de la Junta de Servicios Generales son: Nombramientos, Finanzas y Presupuestos, Información Pública, Literatura, y Política General —los títulos denotan claramente los ámbitos en los que la Junta de Servicios Generales debe brindar dirección—. Los integrantes de estos comités son nombrados anualmente por el presidente de la Junta de Servicios Generales, y cada comité incluye —como hemos visto— una adecuada proporción de miembros custodios, integrantes no custodios expertos en tareas específicas, un ejecutivo de la oficina central y un miembro del personal.

¹ En los años posteriores a la redacción de este ensayo se añadieron seis comités especializados: Cooperación con la Comunidad Profesional / Tratamiento y Accesibilidad, Conferencia de Servicios Generales, Archivos Históricos, Convención Internacional / Foros Regionales, Correccionales, e Internacional.

El comité de Nombramientos: Este comité ayuda a los custodios a cumplir con su obligación básica de asegurar que todas las vacantes —de los propios custodios, o de los directores de servicios clave, gerentes y miembros del personal— estén adecuadamente cubiertas por personas de la más alta competencia, estabilidad y diligencia posibles.

Las recomendaciones de este comité determinarán en gran medida el funcionamiento estable de nuestros servicios. Sus miembros son los principales responsables de la selección de nuestros custodios y otros servidores no custodios. Las principales actividades que lleva a cabo este comité son: deliberar siempre con toda seriedad, esmerarse en buscar y entrevistar candidatos, evitar aceptar recomendaciones informales, y elaborar listas de candidatos calificados con suficiente antelación. Debe evitarse, siempre y sin excepción, toda tentación a actuar o tomar decisiones con precipitación.

Los futuros comités posiblemente deban afrontar otro problema: la silenciosa tendencia a ir reduciendo el nivel de calidad y preparación de las personas aceptadas —debido a la muy natural tendencia, inconsciente en general, de quienes proponen candidatos a seleccionar a personas algo menos calificadas que ellos mismos—. Inconscientemente, nos inclinamos por gente afín a nosotros, solo que un poquito menos preparados y competentes. Por ejemplo: ¿Qué ejecutivo recomendaría como su asistente a alguien mucho más apto que él mismo? ¿Qué empleado recomendaría que se contratara a una persona cuyas capacidades sabe que están muy por encima de las suyas en general? Lo más probable es que ocurra lo contrario. En las oficinas de gobierno, en las instituciones y en muchas empresas comerciales es común que ocurra este insidioso deterioro. Hasta ahora no lo hemos experimentado, pero asegurémonos de que esto nunca ocurra. Todos nosotros necesitamos estar conscientes de esta ruinosa inclinación —sobre todo el comité de Nombramientos, cuyo primer y último deber es seleccionar a nadie más que la mejor persona que pueda haber para cada puesto vacante—.

El comité de Finanzas y Presupuestos: Su principal responsabilidad es asegurarse de que no lleguemos a estar cortos de fondos o quebrar. Aquí es donde el dinero y la espiritualidad *tienen que* relacionarse —y en la cantidad exacta—. Aquí se necesitan integrantes prácticos y con sobrada experiencia financiera. Todos deben ser realistas —y uno o dos pesimistas pueden ser útiles—. Hoy en día, todo mundo quiere gastar más de lo que tiene —o pueda llegar a tener—. Por consiguiente, muchos de nosotros estamos contagiados de esta forma de pensar color de rosa. En cuanto se nos presenta un nuevo proyecto de servicio de AA que nos parece prometedor, somos proclives a exclamar «¡Que importa el dinero! ¡Manos a la obra!». Es entonces cuando se espera que nuestros expertos en presupuestos nos digan: «Paren, miren y escuchen». Justo aquí es donde los «ahorradores» entran en saludable y constructivo desacuerdo con los «derrochadores». La función primordial de este comité es, por consiguiente, ver que nuestra oficina central sea siempre solvente y así se mantenga, en las buenas y en las malas.

Este comité tiene que estimar en forma conservadora las ganancias de cada año. Necesita desarrollar planes para aumentar nuestros ingresos. Mantendrá una estrecha vigilancia sobre los costos innecesarios, el despilfarro y los gastos duplicados. Examinará minuciosamente los presupuestos de ingresos y egresos remitidos por AA World Services, Inc. y The AA Grapevine, Inc. para su aprobación. Cuando sea necesario, recomendará enmendar los presupuestos proyectados. A la mitad del ejercicio, solicitará la revisión de presupuestos si se desviaran demasiado de su proyección original. Examinará cada gasto nuevo y considerable, y se planteará: «¿Necesitamos o es apropiado esto ahora? Teniendo todo en cuenta, ¿podemos sufragarlo?».

En tiempos de prosperidad, este comité insistirá en que continuemos destinando sumas considerables a nuestro fondo de reserva. Aplicará una política de inversión en ese fondo que garantice la disponibilidad inmediata de por lo menos dos tercios del mismo en cualquier momento, sin que haya ninguna pérdida, permitiéndonos en esta forma afrontar los tiempos difíciles, incluso alguna calamidad.

Esto no significa que nuestro comité de Finanzas y Presupuestos deba decir constantemente *no*, y que almacene medrosamente nuestro capital. Recuerdo una ocasión en la que estábamos tan concentrados en constituir el fondo de reserva con las ganancias del libro, que dejamos que los servicios de la oficina

se deterioraran mucho, simplemente por falta de ayuda suficiente para hacer frente a nuestro rápido crecimiento. Con esto, en los grupos fueron perdiendo la confianza, y las contribuciones menguaron severamente; bajaron decenas de miles de dólares al año. Para cuando reorganizamos la oficina y reestablecimos la confianza, ya habíamos utilizado todas nuestras ganancias por el libro —y una gran parte de nuestro fondo de reserva—. Esta clase de falsa economía, carente de perspectiva, puede salir muy cara: en espíritu, en servicio... y en dinero.

Por lo anterior, los futuros comités tendrán que reflexionar en la diferencia que hay entre la verdadera prudencia (que no significa almacenar medrosamente; es más, de hecho puede requerir que asumamos, ocasionalmente, un déficit temporal) y esa clase de imprudencia persistente que podría algún día ocasionar una seria caída o el colapso de nuestra oficina vital de servicio.

El curso seguro suele estar a medio camino entre el recorte irresponsable del presupuesto y el despilfarro imprudente.

El comité de Información Pública: Este también es de altísima importancia. Es claro que la mayoría de sus miembros deben ser expertos en el campo de las relaciones públicas. Pero hay que recalcar el hecho de que los conocimientos comerciales no bastan. Debido a la tradicional política conservadora de AA, que se refleja en la máxima *atracción, no promoción*, es evidente que los miembros del comité que se dedican profesionalmente a este campo deben saber adaptar su experiencia comercial a las necesidades de AA. Por ejemplo, las técnicas que se usan para promover a una gran personalidad o vender una nueva loción para el cabello no serían adecuadas para AA. En el comité debe haber siempre algunos miembros de AA que, gracias a su vasta experiencia, posean una noción realmente clara de lo que es AA; esto es, una comprensión cabal de AA en su conjunto y de lo que esta necesita en materia de relaciones públicas.

A la vez, no dejemos de lado la necesidad de una alta competencia profesional. Ocuparse de la enorme complejidad de las comunicaciones públicas en la actualidad no es un trabajo para aficionados. Ser competente en este campo implica mucha experiencia técnica, diplomacia, intuición de lo que puede representar o no un peligro, valor para asumir riesgos calculados, y disposición para hacer concesiones sabias —pero dentro del marco de nuestras tradiciones—. Estos son los talentos especializados que siempre necesitaremos.

Estamos esforzándonos al máximo para alcanzar a los más de veinticinco millones de alcohólicos que hay ahora en el mundo; directa o indirectamente, tenemos que llegar a ellos. Para lograrlo, será necesario incrementar, en todas partes, la información acerca de AA y la percepción favorable del público. Necesitamos relacionarnos aún mejor con la medicina, la religión, los empresarios, los gobiernos, los tribunales, las prisiones, los hospitales psiquiátricos, y todos aquellos que dirijan iniciativas en el campo del alcoholismo. Necesitamos incrementar la confianza de los editores y escritores, así como de los canales de radio y televisión. Debemos acceder a estos canales de publicidad locales, nacionales e internacionales cada vez más, pero evitando siempre las tácticas de promoción «de alto impacto». Mediante todos estos recursos, debemos procurar hacer llegar el mensaje de AA a quienes sufren por el alcoholismo y sus consecuencias.

Todo esto justifica la importancia que le damos al trabajo y a las recomendaciones del comité de Información Pública. Es una misión crítica: tan solo un error bastante grande a escala pública podría costar muchas vidas y acarrear muchos sufrimientos; porque ahuyentaría a muchos nuevos miembros potenciales. En cambio, todo éxito auténtico de relaciones públicas atraerá hacia nosotros a los alcohólicos.

El comité de Literatura: Este grupo se encarga de revisar los libros y folletos existentes; también de la creación de nuevos folletos, para satisfacer nuevas necesidades o estar al día con las situaciones cambiantes. En términos generales, su misión es asegurar que se transmita por escrito una visión adecuada y completa de AA, en todos sus aspectos, a nuestros miembros y amigos, y a todo el mundo. Nuestra literatura es el medio principal para difundir la recuperación, la unidad y el servicio de AA. Cada año se despachan toneladas de libros y folletos; la influencia que tienen estos materiales es incalculable. Mantener nuestra literatura al corriente de nuestro progreso es, por lo tanto, urgente y vital.

El comité de Literatura tendrá que resolver constantemente nuevos problemas de diseño, formato y contenido. En este punto, nuestra política es aspirar siempre a lo mejor. Creemos firmemente que una literatura de aspecto barato, de baja calidad y mediocrementemente concebida no favorece a AA desde ningún punto de vista: ni para ser más efectiva ni para ayudarnos económicamente ni para nada.

Al igual que en otros comités de la Junta de Servicios Generales, en este tiene que haber expertos en el tipo de trabajo que se hace. Una figura clave para su funcionamiento será necesariamente un escritor y consultor a sueldo. Los aspectos creativos; es decir, la redacción inicial y la elaboración final de los nuevos proyectos, estarán a cargo de este especialista. El papel de los demás integrantes del comité consistirá en opinar constructivamente sobre lo presentado por el consultor y en sugerir enmiendas. Cabe también recordar que en este comité debe incluirse a personas con amplia experiencia en AA, pues es imprescindible que en todas nuestras publicaciones se sienta «el espíritu» de AA. Lo que comunicamos tan bien al hablar entre nosotros, tenemos que lograr comunicarlo igualmente por escrito.

Por consiguiente, el comité de Literatura considerará conveniente comprobar la efectividad de cada obra nueva, solicitándole a varios alcohólicos anónimos —familiarizados con la sensibilidad y la manera en que reacciona la comunidad de AA— que brinden su opinión y sugerencias. Si el nuevo material está dirigido al público no alcohólico —especialmente en los campos de la medicina y la religión—, podría pedírsele a los custodios no alcohólicos, u otros amigos expertos, su opinión y comentarios.

El comité de Política General: Es probable que este sea el más importante de todos los comités de la Junta de Servicios Generales, y se considera el más antiguo. Puede atraer bajo su jurisdicción prácticamente todos los problemas o proyectos que afecten la política de AA, la información al público, o las tradiciones de AA que pudiesen surgir en los otros comités o en las corporaciones de servicio.²

Hace algunos años, nos dimos cuenta de que el volumen de asuntos remitidos a los custodios en sus reuniones trimestrales se había vuelto excesivo, y, por ende, inmanejable. Por lo tanto, tuvimos que formar un comité que pudiera actuar como un filtro para descartar los asuntos menores y examinar cuidadosamente los de fondo. La intención era destrabar su procesamiento en las reuniones de los custodios, y presentarle a la junta recomendaciones previamente analizadas —incluyendo informes de minoría— acerca de los asuntos realmente relevantes. De esta manera, la junta podría concentrarse sin distracciones en lo que de verdad fuera pertinente. Este comité, al disponer de suficiente tiempo, podría también consolidar nuestros procedimientos de planificación y elaboración de políticas, así como prevenir los errores, grandes o pequeños, debidos a las prisas.

Este fue nuestro plan original, y nos ha dado muy buenos resultados. Debido a que este comité ha sido concebido para ser un órgano plenamente sensibilizado con las opiniones y la manera en que reacciona la Comunidad de AA, su integración medular consta de a) los custodios «que vienen de fuera», a uno de los cuales se acostumbra nombrar coordinador; b) dos miembros del personal de la oficina de servicio mundial; c) el presidente de AA World Services, Inc., quien es también el gerente general de la oficina mundial; d) el presidente de The AA Grapevine, Inc., quien es el editor de la revista; y e) custodios y directores de servicio con amplio conocimiento de nuestra Comunidad.

Se invita también a asistir a las reuniones a los demás custodios, a los integrantes de los comités, a los directores de las corporaciones, y a los ejecutivos y empleados. Se invita a los custodios, para que puedan conocer de antemano los asuntos que habrán de tratar en su propia reunión —que tendrá lugar posteriormente—; a los integrantes de los comités y directores de las corporaciones, para que así puedan formarse una noción panorámica de lo que se ha estado haciendo en los demás departamentos de la oficina central.

Este comité es grande, y funciona igual que una reunión municipal o asamblea pública, requiriendo por lo general de cuatro a seis horas de la tarde del domingo previo a la reunión trimestral de la Junta de Servicios

² El comité de Política se denomina actualmente *Sesión de Compartimiento General*, y su composición y alcance han cambiado, como se detalla en la página C35 en una nota al pie.

Generales del lunes. Siempre se cuenta con una agenda cuidadosamente elaborada, y el comité remite a los custodios un informe completo de sus recomendaciones —junto con cualquier punto de vista de la minoría—. Dicho informe incluye también el estado en que se encuentran otros asuntos menos relevantes. El comité de Política General ha fortalecido enormemente la unidad de nuestra oficina central. Todos los asistentes sienten que están «dentro del equipo». La cantidad de personas que asisten a la reunión no es ningún obstáculo. Muchas opiniones, abundancia de tiempo y una sensibilización auténtica sobre lo que es AA; todo ello asegura que tanto la definición de políticas como la planificación resulten extremadamente eficaces.

Hemos de recalcar nuevamente que ninguno de estos cinco comités de la Junta de Servicios Generales es de carácter ejecutivo. Ninguno de ellos asume la administración o conducción del funcionamiento cotidiano de las corporaciones de servicio. Sin embargo, pueden hacer las recomendaciones que consideren pertinentes, pero en las propias corporaciones o a los custodios. Cabe mencionar que el comité de Política General siempre revisa los informes trimestrales de las juntas directivas de las corporaciones de servicio, así como los informes de los otros comités de la Junta de Servicios Generales que estén disponibles al momento de reunirse. El comité puede emitir sus comentarios —y lo hace, de hecho— sobre estos informes y hacer recomendaciones al respecto.

Examinemos ahora nuestras corporaciones activas de servicio, AA World Services, Inc. y The AA Grapevine, Inc. Su labor representa, probablemente, el noventa por ciento del trabajo que llevará a cabo nuestra oficina central.

La Junta de Servicios Generales es dueña de las acciones de ambas corporaciones;³ por eso, los custodios eligen anualmente a todos sus directores —siete en el presente para cada corporación—. Esto significa que los custodios han delegado la responsabilidad ejecutiva de estas corporaciones de servicio, cuya actividad es constante, —en lo que respecta a su dirección rutinaria— completamente.

La junta directiva de AA World Services, Inc. (de la que es parte la división de Publicaciones de AA) normalmente está integrada por dos custodios que supervisan las operaciones; tres integrantes no custodios expertos en el trabajo que se requiere; y dos ejecutivos: el gerente general de la oficina mundial y uno de los miembros del personal —quienes fungen respectivamente como presidente y vicepresidente—. Usualmente, los dos directores custodios han servido anteriormente en la junta directiva en calidad de expertos no custodios, y, por costumbre, uno de ellos es nombrado tesorero. Por consiguiente, los directores que sirven en AA son personas que han tenido amplia experiencia en estas funciones.⁴

La junta directiva del Grapevine está estructurada de forma parecida, con dos excepciones: los dos directores custodios del Grapevine son 1) un exeditor del Grapevine, y 2) una experto en finanzas que ya ha servido en la junta directiva del Grapevine. Por costumbre, este custodio es nombrado coordinador de la junta directiva del Grapevine y preside las reuniones de la corporación. Así se dispone porque ni el editor —quien usualmente es el presidente del Grapevine— ni el director miembro del personal —el vicepresidente— cuentan por lo general con la experiencia en negocios que se requiere para coordinar la junta corporativa del Grapevine. Mediante esta disposición, el coordinador está en una posición idónea para mediar cualquier desacuerdo entre los departamentos editorial y administrativo de la empresa. El Grapevine tiene también una junta editorial que nombra a sus propios sucesores, sujetos a ser ratificados por la junta directiva.⁵

3 Tanto AA World Services, Inc. como The AA Grapevine, Inc. ahora son corporaciones (según las leyes del estado de Nueva York), integradas por miembros, que son los custodios. AA World Services, Inc. fue constituida legalmente como una corporación sin fines de lucro en 1962; The AA Grapevine, Inc. fue constituida como una corporación sin fines de lucro en 1971.

4 La junta directiva de AA World Services, Inc. se compone actualmente de nueve directores: el gerente general de la OSG, quien es presidente de AAWS; un miembro del personal de la OSG, quien funge como vicepresidente; dos custodios regionales; dos custodios de servicios generales; y tres directores no custodios. El coordinador de la junta directiva es rotativo; este puesto lo ocupa un custodio.

5 Hoy en día, AA Grapevine, Inc. tiene nueve directores. La junta corporativa está compuesta del o la responsable de publicación de la revista, que es presidente del AA Grapevine. Dos miembros de la junta son custodios de servicios generales; dos son custodios regionales; uno es un custodio no alcohólico; tres son directores no custodios. Los miembros asalariados del personal que trabajan a plena dedicación están encargados de la producción y dirección de la revista. La junta editorial hoy se conoce como *junta asesora editorial*. Para más información, ver el capítulo 11 de *El manual de servicio de AA*.

La junta editorial ayuda al editor y a su personal a determinar los criterios editoriales, la temática y el contenido de la revista. Esto libera al editor (quien hasta la fecha ha sido un voluntario) de una parte de su carga de trabajo. La junta editorial revisa el material promocional del Grapevine que se envía a los grupos, y hace recomendaciones al respecto. Determina también para nuestros creadores, artistas y escritores el carácter y la coherencia de su labor conjunta. Y sirve como plataforma de capacitación para futuros editores. Por lo tanto, nuestra junta editorial es la principal garante de la calidad de la revista y de la coherencia de su línea editorial.

Cada nueva generación de trabajadores plantea las siguientes preguntas acerca de las corporaciones: «¿Por qué no se consolidan junto con la Junta de Servicios Generales en una sola corporación?». «¿Por qué no se fusiona el Grapevine dentro de AA World Services, Inc., para integrar así todas las operaciones de las oficinas en una sola administración?». Los motivos ya se han discutido en los conceptos anteriores. Llegamos a la conclusión de que no es conveniente hacer de la Junta de Servicios Generales una corporación administrativa; que, puesto que la naturaleza y función del Grapevine es de otro carácter —y que no debemos concentrar demasiado dinero y autoridad ejecutiva en una sola entidad—, AA World Services y The AA Grapevine no deben fusionarse. En cuanto a estas cuestiones, parece que —al menos por ahora— todos estamos de acuerdo.

Pero este tema tiene sus variaciones. Con frecuencia se preguntará: «Si lo mejor es constituir separadamente a las empresas conforme a su función, ¿por qué no se constituye entonces, también separadamente, la división de Publicaciones de AA World Services, para que reciba dirección de una junta corporativa integrada por especialistas en la publicación de libros y folletos?». A primera vista, parecería algo lógico.

Sin embargo, la labor actual de la división de Publicaciones es básicamente comercial. A diferencia de las editoriales comerciales, nosotros no tenemos que garantizar la selección, redacción y publicación de una gran cantidad de libros nuevos anualmente. La mayor parte de los libros de AA ya están escritos y, probablemente, no publicaremos muchos más. Desde luego, publicaremos ocasionalmente nuevos folletos, y habrá necesidad de publicar ediciones revisadas de materiales existentes. Pero esta labor editorial, relativamente escasa, bien puede ser realizada por el comité de Literatura. Es por ello que las funciones de la división de Publicaciones, adscrita a AA World Services, Inc., se resumen actualmente en impresión, distribución, contabilidad y finanzas. Para propósitos administrativos, en el presente no es necesario formar una corporación separada; solo es necesario llevar el control de los libros de AA en una contabilidad particular de la división de Publicaciones. Únicamente en el caso —muy improbable— de que incursionáramos a gran escala y largo plazo *en el negocio de publicar nuevos libros*, habría necesidad de formar una corporación separada.

Otra pregunta sería esta: «¿Por qué no fusionamos la división de Publicaciones de AA con el Grapevine, para unificar la administración de toda nuestra literatura?». En este caso, la explicación es que son empresas muy distintas. El Grapevine tiene que producir puntualmente un nuevo producto atractivo cada mes. Por el contrario, el éxito de la división de Publicaciones de AA World Services, Inc. depende en gran medida de lo que ya está escrito.

La actividad principal del Grapevine es enteramente creativa. Depende de varios empleados y de la ayuda constante de una gran cantidad de voluntarios especializados, sin cuya cooperación no podría funcionar. ¿Por qué vamos a sobrecargar de trabajo a estas personas con funciones de naturaleza puramente comercial? Es obvio que no debemos hacerlo.

Con frecuencia, también se pregunta: «¿Y por qué no se hace cargo AA World Services, Inc. de llevar el control de *toda* la contabilidad, las finanzas, la promoción y la distribución del Grapevine? ¿No sería más eficiente y rentable consolidar las finanzas, los recursos humanos y las operaciones administrativas? ¿No se liberaría así al Grapevine de todo el enredo administrativo?».

En primera instancia, este plan también parece razonable. Sin embargo, lo más probable es que no funcione bien. Tiene serios defectos estructurales. Contravendría el principio básico en la buena administración según el cual quien tiene la responsabilidad de una tarea determinada debe tener también la autoridad, los fondos,

los empleados y el equipamiento necesarios para llevarla a cabo. The Grapevine AA, Inc. es, sin duda, completamente responsable de su propia solvencia, promoción, política, y de administrar la circulación de la revista. Debe tener cuatro directores empresariales expertos en estos aspectos para la producción de la revista. En todo momento son responsables ante la conferencia y la Junta de Servicios Generales. Pero, ¿qué pasaría si gran parte de los aspectos administrativos del Grapevine quedaran bajo el control de una junta corporativa totalmente ajena, sobre la que el Grapevine no tendría ninguna autoridad? Eso sería precisamente una doble dirección —y fuente de conflictos continuos—. La junta directiva del Grapevine quedaría anulada.

Semejante situación tendería también a desmotivar al editor, a sus colaboradores y a los integrantes de la junta editorial —todos ellos, voluntarios especializados—. En el presente, este grupo está representado por tres directores en la junta del Grapevine. En ese órgano corporativo es posible conciliar el objetivo de producir una revista con excelencia editorial, con la realidad de la situación financiera del Grapevine. Pero si la administración comercial se transfiriera a AA World Services, Inc., el papel y la influencia del equipo editorial del GV quedarían reducidos a... casi nada. La junta directiva de AA World Services se enfocaría principalmente en la eficiencia y la solvencia de la corporación; por su parte, el equipo editorial del GV seguiría procurando mejorar la calidad y el contenido de la revista. No habría forma práctica de conciliar dos objetivos distintos. La directiva de AA World Services —centrada en negocios— prevalecería sobre el equipo editorial y, por consiguiente, determinaría también la política editorial. El equipo editorial vería que terminó convertido en un mero comité, para ejecutar las órdenes provenientes de AA World Services. «Quien paga manda» sería el esquema de trabajo. Si se dividiera en dos partes la dirección de la revista, y se hiciera caso omiso del principio de participación, sencillamente no funcionaría —sobre todo con los voluntarios—. A lo mejor impediríamos gastar «de más», pero también la existencia misma de la revista.

No se excluye que The AA Grapevine y AA World Services puedan realizar en común ciertas operaciones rutinarias, como la facturación, el despacho de correspondencia, etcétera —aunque con todo, y en menor medida, cabe esperar que se produzcan fricciones similares a las que hemos descrito, a menos que quede muy claro *quién controla qué y en qué circunstancias*—.

Quienes actualmente trabajamos en la oficina central de AA estamos totalmente de acuerdo con los criterios operativos anteriormente expuestos. Los hemos detallado por escrito esperando que puedan ser útiles en el futuro. Nos queda muy claro que siempre deberemos evitar hacer ajustes estructurales con el único fin de ahorrar en gastos. Estas desviaciones con frecuencia solo provocan discordia e ineficacia; en realidad, nada se gana, pero puede perderse mucho.

No es posible presentar aquí una descripción detallada del aspecto operativo de los comités de la Junta de Servicios Generales y de las corporaciones activas de servicio; sería muy extenso. Sin embargo, es importante tomar en cuenta algunos otros principios y problemas pertinentes tanto para AA World Services, Inc. como para The AA Grapevine, Inc.

1. Posición de los ejecutivos: distinción entre dirección ejecutiva y elaboración de políticas. Ninguna corporación activa de servicio puede funcionar adecuadamente mientras no tenga una dirección ejecutiva permanente y experta. Esta siempre debe estar en manos de *una sola persona*, con la ayuda de cuantos asistentes requiera. Ninguna junta directiva, ningún comité debe administrar directamente nada —con carácter ejecutivo fijo—; esa función tiene que ser delegada a una sola persona, quien tendrá plena autoridad y libertad para realizar su trabajo, sin interferencias de nadie —mientras el trabajo esté bien hecho—.

El auténtico talento ejecutivo no es algo que se encuentra a la vuelta de la esquina; es algo escaso, difícil de hallar; una conjunción de ciertas aptitudes. Es el administrador que, como inspira con su dinamismo y ejemplo, puede obtener la cooperación espontánea de los demás —y si por algo no la recibe, también sabe mandar con seguridad—. Es alguien que da indicaciones sin favoritismos ni parcialidad; alguien que puede ocuparse de grandes proyectos y concluirlos, sin descuidar lo cotidiano. Y, con frecuencia, asume la iniciativa para elaborar planes y proyectos.

Para aplicar tales aptitudes ejecutivas, es necesario que los administradores, así como las personas que trabajan con ellos, entiendan claramente ciertos puntos, o podrían surgir malentendidos. Debido a su pasión natural y a su dinamismo, a los ejecutivos se les puede olvidar distinguir entre la *ejecución* rutinaria de los planes y las políticas *ya establecidos* y la *creación* de *nuevos* planes. En este sentido, son proclives a elaborar nuevos proyectos —y a ponerlos en práctica— sin consultar suficientemente con las personas cuyo trabajo se verá afectado, o sin tomar en cuenta antes la experiencia o visión de otros a quienes debían —o estaban obligados a— consultar.

Un buen ejecutivo también es un buen vendedor. Pero a menudo quiere ventas rápidas y resultados inmediatos, precisamente en ciertas ocasiones en las que es necesario ser paciente y pedir la opinión de muchas personas. Sin embargo, eso es mucho mejor que alguien que siempre está esperando tímidamente que le digan lo que tiene que hacer. Mediante la definición específica de su puesto dentro del contexto estructural, es posible moderar —en un grado razonable— al ejecutivo que tiende a exceder sus funciones; pero un ejecutivo al que le tiembla la mano no le sirve de mucho a nadie.

Por lo tanto, es responsabilidad de todo buen ejecutivo *aprender a discernir* cuándo debe decidir por sí mismo, cuándo es conveniente que consulte a otras personas, y cuándo debe solicitar indicaciones específicas. Distinguir estas situaciones le corresponde solo a él. Su facultad para tomar esta decisión está estipulada formalmente por el derecho de decisión. Siempre se le podrá rectificar *después* de haber procedido, pero rara vez antes.

En nuestras entidades de servicio mundial, aún nos falta resolver otros dos problemas medulares de carácter ejecutivo. Uno ha sido la falta de dinero para contratar a ejecutivos de alta gerencia a tiempo completo, tanto para AA World Services, Inc. como para The AA Grapevine, Inc. En nuestra oficina de servicio mundial, por el momento, solo hemos podido contratar a un gerente, quien trabaja a tiempo parcial.⁶ En el Grapevine dependemos de un voluntario.⁷ Desde luego, ambos ejecutivos tienen asistentes asalariados. Pero el hecho de que uno de nuestros altos ejecutivos solamente pueda dedicar la mitad de su tiempo —y el otro, aún menos—, de ninguna forma es la situación ideal.

Un alto director ejecutivo debe desempeñar su labor en todo momento, y los nuestros no pueden. Algún día podremos solucionar esta carencia. Pero incluso entonces, no debemos cometer el error de contratar a ejecutivos que, por no cumplir con la experiencia y aptitudes que se requieren, estén dispuestos a trabajar por un sueldo bajo. No se podría cometer un error más costoso. Un voluntario o un empleado a tiempo parcial, pero realmente talentosos, es definitivamente preferible.

El segundo problema de carácter ejecutivo es inherente a nuestra pertenencia a AA. Nuestros empleados clave en la oficina central son miembros de AA —necesitamos que lo sean—. Por lo tanto, los ejecutivos y sus asistentes son compañeros en AA; asisten al mismo club. Esto da pie a que, en ocasiones, le sea difícil a un ejecutivo darles instrucciones con firmeza —e igualmente difícil para sus compañeros, acatarlas—. Nuestros ejecutivos alcohólicos anónimos se topan con que no solamente tienen que administrar una empresa, sino hacerlo sin perder su amistad. A su vez, quienes trabajan bajo su mando deben darse cuenta y tomar en serio que tenemos una empresa que dirigir, así como la responsabilidad de fomentar una empresa espiritual cooperativa. Por tal motivo, es necesario que haya cierto grado de disciplina y control. Quienes no puedan —o no quieran— entenderlo, no son aptos para participar en el trabajo que se hace en la oficina central. Aunque no debe tolerarse que un ejecutivo adopte actitudes de diferenciación excesiva o de autoritarismo tajante, nadie tiene por qué quejarse si lo hace con firmeza pero amablemente. Estos problemas no son insolubles; los hemos ido resolviendo mediante la aplicación de los principios de AA.

⁶ A partir de 1960, la OSG ha contado con un gerente general de plena dedicación.

⁷ Gracias a que las finanzas del GV habían mejorado bastante, a principios de 1962 se contrató a un editor a tiempo parcial. En el presente se cuenta con una plantilla editorial a tiempo completo y asistentes editoriales a tiempo parcial.

Ocasionalmente salen a relucir problemas de esta índole, pero la oficina central no se ve constantemente abrumada por ellos. Gracias a la dedicación excepcional de nuestra gente, prevalece una armonía y efectividad que muy raras veces se observa en otras empresas.

- 2. Trabajadores a sueldo: manera de remunerarlos.** Creemos que todo ejecutivo, miembro del personal o consultor debe ser remunerado en función del valor de sus servicios o conocimientos en el ámbito comercial.

A veces se malinterpreta esta política. Muchos alcohólicos anónimos consideran que AA World Services es algo así como una especie de institución de beneficencia necesaria que hay que pagar. Se nos olvida que nuestra caridad específica es benéfica tanto para nosotros como para el recién llegado; que muchos de los servicios que presta fueron concebidos en pro del bienestar general y la protección de todos nosotros. No somos como los benefactores adinerados que ayudan a los pobres y a los enfermos. Ayudamos a otros para ayudarnos a nosotros mismos.

Otra idea equivocada es que nuestros trabajadores a sueldo deben cobrar muy poco —como se acostumbra hacer en otras instituciones de caridad—. Si así lo hiciéramos, este criterio le impondría a nuestros trabajadores en la oficina hacer sacrificios económicos extraordinarios; sacrificios que a ningún otro alcohólico anónimo le pediríamos que aceptara. Sería como si nosotros, los alcohólicos anónimos, le dijéramos a cada trabajador «Cada uno de nosotros envía tres dólares por año a la oficina central. Pero sería magnífico que usted trabajara para AA por dos mil dólares anuales menos de lo vale su trabajo en cualquier otra parte». Visto así, esa idea de los sueldos bajos se muestra cuan absurda es en realidad —y más, si tomamos en cuenta que los gastos administrativos de la oficina de servicio mundial de AA están entre los más bajos *per capita* de cualquier organización grande en el mundo—. La diferencia entre un sueldo justo y uno miserable en la oficina central mundial es cuestión de unos pocos centavos para cada uno de nosotros anualmente.

Debemos considerar también el hecho reconocido de que la fuerza laboral barata suele sentirse insegura y ser poco eficiente. A la larga, es mucho más cara. Esto no es ni buena espiritualidad ni buen negocio. Por lo tanto, si hay dinero disponible para el servicio, debemos pagar bien a nuestros trabajadores.

- 3. Rotación de los miembros del personal asalariado.**⁸ En la oficina mundial de AA, la mayor parte de los miembros del personal cambian anualmente de despacho. En el momento de su contratación, se espera que todo miembro del personal posea las aptitudes generales para desempeñarse en cualesquiera de los despachos —o pueda aprender a hacerlo—, excepto la gerencia general de la oficina; pues debido a las aptitudes especiales que se requieren, la rotación en ese puesto estaría limitada a solo ciertos miembros alcohólicos del personal. Pero el criterio para remunerar a todos los miembros del personal siempre es el mismo: para un aumento de sueldo solo se considera el tiempo que llevan colaborando.

En la iniciativa privada no funcionaría esta disposición; porque es casi seguro que prevalecerían la indiferencia y la mediocridad, a falta de la motivación ordinaria del dinero y el prestigio. En todo nuestro modelo operativo, solo en este asunto nos distinguimos significativamente del modelo corporativo comercial. Así que necesariamente ha de haber razones de peso —y contundentes— para permitirnos tal herejía corporativa... y así es.

El motivo principal por el que optamos por adoptar el sistema de rotación y de remuneración igualitaria para los miembros del personal fue asegurar la estabilidad y la continuidad de la oficina. En el pasado, aplicamos el sistema acostumbrado de emplear a un miembro del personal muy bien pagado con asistentes con sueldos mucho más bajos. Ella fue quien decidió a quién contratar. Inconscientemente —de eso estoy seguro—, contrató a personas que en su opinión no podrían competir con ella. Así, ella continuó teniendo pleno dominio de todos los asuntos importantes de la oficina. Hacían un trabajo realmente extraordinario. Pero, de pronto ya no pudo más, y, poco después, pasó lo mismo con una de

⁸ A fin de responder a las circunstancias que han cambiado desde que esta sección fue redactada originalmente, AAWS, Inc., con la aprobación de la Junta de Servicios Generales, ha implantado un sistema de rotación bienal por los despachos para la mayoría de los miembros del personal.

sus asistentes. Nos quedamos con una sola asistente, insuficientemente capacitada, quien prácticamente no sabía nada acerca del funcionamiento general.

Por suerte, un alcohólico anónimo amigo mío —un muy buen organizador— intervino, y nos ayudó a poner en orden la oficina. Nos dimos cuenta de que necesitábamos contar con una persona a sueldo que no se nos derrumbara, punto. Porque la próxima vez quizá no habría nadie cerca que pudiera dedicar el tiempo necesario para componer la oficina. Además —aparte de todo—, esa crisis nos costó mucha confianza, al grado que hemos de haber perdido unos cincuenta mil dólares en contribuciones de los grupos durante tres años.

Más adelante, implantamos el principio de rotación —mediante un grupo mucho mayor de miembros del personal—. Desde entonces, hemos visto alcohólicos anónimos miembros del personal que se van de un día para otro o entran en crisis —y en cada caso, de haber continuado con el sistema convencional, las funciones de su puesto se habrían venido abajo—. Pero, como los miembros del personal restantes conocían las labores de cada despacho, no tuvimos ninguna dificultad. Este sistema nos permite contratar a otra persona una vez seguros de su suficiencia —y capacitarla con toda tranquilidad—. De paso, se evita también en buena medida esa tendencia habitual de contratar a colaboradores menos competentes.

Así, al situar a todos los miembros del personal en completa paridad, podemos prescindir de los acostumbrados incentivos monetarios y de prestigio, sin que nos perjudique en absoluto. Nosotros, los alcohólicos anónimos, tenemos algo frecuentemente ausente en las empresas comerciales: una voluntad sincera de servir que reemplaza las motivaciones egoístas habituales. Un beneficio adicional es que se elimina —en buena medida— la tentación de competir en forma destructiva mediante intrigas y bajezas. El entusiasmo en la oficina central aumentó enormemente y se extendió a la Comunidad.

En el futuro, cuando en ocasiones el sistema de rotación no funcione perfectamente, surgirá, como es de esperar, la exigencia de suprimirlo —dizque en aras de la eficiencia—. Desde luego, quienes nos sucedan estarán en libertad de probarlo; pero, por las experiencias que hemos tenido, lo más probable es que el remedio resulte peor que la enfermedad.

Un aspecto adicional de la rotación: el factor tiempo. Ya sabemos que, entre más responsabilidad implique un puesto, mayor tiene que ser el período de servicio —si esperamos ver resultados—. Por ejemplo, un secretario de grupo puede rotar cada seis meses, y el integrante de un comité intergrupales, cada año. Pero, para que realmente pueda lograr algo de provecho, un delegado tiene que servir durante dos años, y un custodio, durante cuatro.

En la oficina de servicio mundial nos parece que es impráctico e injusto contratar por tiempo determinado a los empleados. Una miembro del personal necesita ser capacitada durante varios años. ¿Vamos a echarla, precisamente cuando su desempeño es el óptimo? Y si *nosotros* sabíamos que *ella* estaba consciente de que solo estaría temporalmente, ¿era la persona a quien nos convenía contratar? No lo creo. Es muy difícil dar con la persona idónea para este tipo de vacantes; porque se requiere de alguien que posea varias cualidades esenciales: personalidad, competencia, estabilidad, experiencia profesional, y que conozca bien a AA. Si insistiéramos en contratar solo por tiempo determinado, nos veríamos obligados a emplear a alcohólicos anónimos que no reúnen los requisitos. Esto sería perjudicial e injusto.

No hay razón para inquietarnos porque llegue a haber demasiados miembros del personal «haciéndose viejos en la oficina». El desgaste emocional de ver y oír a AA «a todas horas» es demasiado agobiante; la mayoría no lo soporta por mucho tiempo. Ya los hemos visto llegar y retirarse por este motivo —o por otros personales—. Siempre que sea viable, la mayoría de ellos pueden —y tienen que— rotar de un despacho a otro; pero, a no ser de este tipo, la rotación no es conveniente.

Debido a los conocimientos especializados necesarios, es más complicado rotar a los empleados del Grapevine. Si la revista consiguiera algún día contratar a un editor por medio tiempo que insista en la rotación y en capacitar a otros, quizá entonces podamos hacerlo. Sin embargo, a diferencia de la oficina mundial, la seguridad en el Grapevine jamás dependerá del número de empleados. El tiraje de

ejemplares de la revista es independiente de la cantidad de personas que colaboran en el Grapevine — actualmente, dos—.

4. La participación plena de los trabajadores a sueldo es sumamente importante. Ya hemos hablado de la necesidad de que los trabajadores que ocupan puestos clave tengan representación con derecho a voto en nuestros comités y juntas directivas.⁹ Hemos visto que deben disponer de una autoridad equiparable a sus responsabilidades —tal como nuestros directores voluntarios—. Pero la participación plena de los trabajadores a sueldo no consiste únicamente en tener derecho a votar; hay otros factores especiales que suelen influir en su margen de participación. Veamos cuáles son, y lo que podemos hacer al respecto.

El primero es el hecho de trabajar a cambio de un salario; esto es, existe una relación laboral. En los asuntos humanos, la autoridad y el dinero van íntimamente ligados. La posesión o el control del dinero conlleva el mando sobre las personas. Mal utilizado —como ocurre con frecuencia—, este mando puede dar pie a una discriminación muy lamentable, que sitúa a los «ricos» de un lado de la cerca, y a los «pobres» del otro. No puede haber conciliación ni armonía mientras no se baje hasta cierto punto esa valla. Solo entonces podrán aunarse la autoridad debida y la disposición responsable para sacar adelante el trabajo.

Por lo anterior, en nuestra estructura de servicio tenemos que hacer algo más que otorgarles a nuestros trabajadores un lugar en la mesa directiva de AA. En todos los aspectos, debemos tratarlos tal como lo haríamos con los servidores voluntarios: como amigos y colaboradores nuestros. Mientras trabajen bien, el hecho de que dependen del sueldo que reciben, jamás debe —consciente o inconscientemente— esgrimirse en su contra. Debemos hacerlos sentir que forman parte del equipo. Si, no obstante, no pueden o no quieren hacer su trabajo, eso ya es diferente. En ese caso, podemos y debemos dejar que se marchen.¹⁰

Tales son las lecciones que todos podemos poner diariamente en práctica en nuestra vida laboral. Añádase a esto la siguiente reflexión: No hay estructura organizacional que pueda proteger a nuestra oficina central de los estragos que causan los enfrentamientos personales; únicamente el estar dispuestos a practicar continuamente principios espirituales en todos nuestros asuntos puede lograrlo; solo así no tendremos razón para preocuparnos por nuestra armonía en el futuro.

⁹ El miembro del personal que ocupa el puesto de coordinador de miembros del personal, participa con voz y voto en la junta directiva de AAWS, pues legalmente es uno de sus directores.

¹⁰ En cumplimiento de una acción recomendable emitida en la 66.ª Conferencia de Servicios Generales, se eliminaron dos párrafos de la versión original del Concepto IX. Sin embargo, dichos párrafos están disponibles, a petición, en los Archivos Históricos de la OSG.

CONCEPTO XII

Garantías generales de la conferencia: En todos sus procedimientos, la Conferencia de Servicios Generales cumplirá con el espíritu de las tradiciones de AA, teniendo especial cuidado de que la conferencia nunca se convierta en peligrosa sede de riqueza o poder; que fondos suficientes para su funcionamiento, más una reserva adecuada, sea su prudente criterio financiero; que ninguno de los miembros de la conferencia tenga una posición de autoridad desmedida sobre los demás; que se llegue a todas las decisiones importantes por discusión, votación y —siempre que sea posible— unanimidad sustancial; que ninguna acción de la conferencia sea nunca personalmente punitiva o una incitación a controversia pública; que, aunque la conferencia actuará al servicio de Alcohólicos Anónimos, nunca realizará ninguna acción de gobierno; y así como la sociedad de Alcohólicos Anónimos, a la cual sirve, la propia conferencia será siempre democrática en acción y en intención.

El concepto que nos ocupa se refiere al artículo 12 de la Carta Constitutiva de la Conferencia. Hay buenas razones para situarlo en este contexto.

En su conjunto, la Carta Constitutiva de la Conferencia es la base de un acuerdo informal concertado entre los grupos de AA y sus custodios en 1955; es la base convenida sobre la que funciona la Conferencia de Servicios Generales. En parte, la carta es un documento flexible; sus primeros once artículos pueden ser libremente enmendados por la propia conferencia en cualquier momento.

El artículo 12, empero, representa una excepción. Para poder enmendar o anular cualquiera de sus garantías fundamentales, sería necesario obtener la autorización por escrito de las tres cuartas partes de todos los grupos de AA registrados en el directorio, los cuales votarían oficialmente sobre tales propuestas, y se concedería un plazo de seis meses para que puedan deliberar a fondo. Aunque mediante esta disposición es difícil efectuar cambios en las garantías del artículo 12, no es imposible.

Es evidente que la relevancia que tienen todas estas garantías para el bienestar general de AA es muy grande y permanente. Es por ello que estamos convencidos de no debemos permitir que sean alteradas, a menos que estemos absolutamente seguros de su ineficacia, y, en tal caso, solamente con el consentimiento colectivo de los grupos de AA. Por consiguiente, las hemos situado a la misma altura que las Doce Tradiciones, persuadidos de que son tan importantes para las entidades de servicio mundial de AA como lo son las tradiciones para AA como un todo.

Las garantías del artículo 12 constituyen una serie de obligaciones solemnes para asegurar que la propia conferencia se adherirá a las Doce Tradiciones de AA; que la conferencia nunca será sede de grandes riquezas o de un gobierno; que su política presupuestaria será siempre prudente; que nunca constituirá una autoridad absoluta; que siempre respetará el principio de unanimidad sustancial; que nunca adoptará medidas punitivas; que nunca incitará la controversia pública; que únicamente estará al servicio de AA; y que siempre será esencialmente democrática. Estas garantías reflejan la sensatez y la espiritualidad que siempre deberá poseer la Conferencia de Servicios Generales. Salvo alguna deficiencia involuntaria, estos son los vínculos permanentes que mantienen a la conferencia unida al movimiento al que sirve.

Hay algunos aspectos importantes en estas garantías que merecen considerarse. Observemos, por ejemplo, que en todas ellas se nos aconseja ser *sensatos*: sensatos en el trato personal, prudentes en asuntos de dinero y en nuestras relaciones con el mundo que nos rodea. Para nosotros, la prudencia es un punto intermedio práctico; un canal de navegación despejada entre los escollos del temor —por un lado— y la temeridad

—por el otro—. En la práctica, la sensatez crea un clima seguro; el único clima en el cual pueden lograrse la armonía, la eficacia y el progreso espiritual sostenido. Las garantías del artículo 12 reflejan la sabia previsión del futuro, con base en las lecciones del pasado; y articulan nuestra protección contra los errores innecesarios y contra nuestra natural tendencia humana de afanarnos por el poder, el dinero, el prestigio y cosas similares.

El artículo 12 comienza con esta declaración de carácter global: «En todos sus procedimientos, la Conferencia de Servicios Generales cumplirá con el espíritu de las tradiciones de AA [...]». De todos los órganos y grupos de Alcohólicos Anónimos, especialmente la conferencia debe sentirse obligada a acatar las tradiciones de AA. De hecho, se considera que *la conferencia tiene la custodia de las tradiciones de Alcohólicos Anónimos*. Las propias tradiciones definen la base general para realizar bien nuestros servicios; en ellas se exponen los principios y criterios de prudencia que favorecen la armonía. Por consiguiente, las Doce Tradiciones de AA establecen el modelo de unidad y funcionalidad que nuestra Conferencia de Servicios Generales debe ejemplarizar al máximo grado posible.

Las garantías del artículo 12 son las siguientes:

Primera garantía: «La conferencia nunca deberá convertirse en peligrosa sede de riqueza o poder». ¿A qué nos referimos con *riqueza y poder peligrosos*? ¿Significa esto que la conferencia prácticamente no debe tener ni dinero ni poder? No se trata de eso; tal situación sería arriesgada y absurda. Lo único que lograríamos sería una anarquía infructuosa. Necesitamos un poco de dinero y cierto grado de autoridad para servir. Pero, ¿en qué medida? ¿Cómo y hasta qué punto definiremos los límites?

La protección principal para evitar que en la conferencia se concentre excesivamente dinero o autoridad consiste en respetar la tradición de AA. En tanto nuestra Junta de Servicios Generales decline aceptar contribuciones de fuentes ajenas, y limite a una cifra modesta las contribuciones personales de los miembros para la corporación AA World Services, con toda seguridad no acumularemos fondos al grado que representen un peligro. Tampoco es probable que registremos un exceso por contribuciones de los grupos para los costos operativos justificados. Afortunadamente, los grupos de AA son saludablemente renuentes cuando de crear servicios innecesarios se trata —y que solo darían pie a una costosa burocracia para nosotros—. De hecho, parece que nuestra dificultad principal seguirá siendo cómo hacer saber con efectividad a los grupos de AA cuáles son realmente las necesidades económicas de sus entidades de servicio mundial. Y ya que sabemos que —con toda seguridad— nunca llegaremos a tener demasiado dinero a partir de las contribuciones de los grupos, solo necesitamos no caer en la tentación de aceptar dinero del mundo exterior.

En cuanto a otorgarles a los delegados, custodios y miembros del personal autoridad suficiente, tampoco puede haber mucho riesgo. Una larga experiencia —consignada ahora en estos doce conceptos— sugiere que es improbable que enfrentemos casos de exceso de autoridad en los servicios; al contrario, parece que nuestra dificultad será cómo tener la suficiente [autoridad]. Debemos recordar que estamos protegidos contra las calamidades del exceso de autoridad por la rotación, la participación con derecho al voto, y estatutos cuidadosamente elaborados. Sin embargo, se escuchan voces de alerta sobre el ascenso futuro de un dictador en la conferencia o en la oficina central. En mi opinión, no hay por qué preocuparse de algo así. Tal y como funciona nuestro sistema, un aspirante de ese tipo no duraría ni un año. Y en el poco tiempo que durara, ¿de dónde sacaría dinero? Nuestros delegados, quienes representan directamente a los grupos, controlan en última instancia el suministro de fondos para el servicio. En esta forma, ellos constituyen un freno directo contra cualquier exceso de autoridad personal. En conjunto, estos factores parecen ser una salvaguarda confiable contra los excesos de autoridad o de dinero.

Hemos visto por qué la conferencia nunca podrá detentar poder humano a tal grado que resulte peligroso; pero no debemos olvidar el hecho de que hay otro tipo de autoridad y poder del que la conferencia *no puede prescindir*: el poder espiritual que emana de las acciones y el comportamiento de los servidores de AA genuinamente humildes, desinteresados y entregados. Este es el verdadero poder que hace funcionar a nuestra conferencia. Bien se ha dicho de nuestros servidores que «no dirigen por mandato; guían con su

ejemplo». Aunque nos hemos asegurado de que nunca nos gobernarán, estoy seguro de que siempre nos servirán de inspiración, a medida que continúen guiándonos con el ejemplo.

Segunda garantía: «Contar con fondos suficientes para su funcionamiento, más una reserva adecuada, debe ser su prudente criterio financiero».

A este respecto, debemos hacer una pausa para examinar las actitudes que asumimos en relación con el dinero y su relación con las labores de servicio.

Cuando se trata de dar de nuestro tiempo, es interesante ver cuánto contrasta nuestra actitud respecto de la que asumimos para soltar dinero. Desde luego, invertimos gran cantidad de nuestro tiempo en actividades de AA para nuestra propia protección y crecimiento; pero también nos entregamos con auténtico sacrificio por el bien de nuestros grupos, de nuestras áreas y de AA en su totalidad.

Sobre todo, nos dedicamos al recién llegado, y esa es nuestra principal labor de Paso Doce. Para llevar a cabo esa actividad, frecuentemente invertimos bastante tiempo de nuestras horas de trabajo. Si consideramos lo que ese tiempo supone en términos de dinero, todo ese sacrificio colectivo representa una enorme suma. Sin embargo, no nos parece nada inusual. Tenemos presente que otras personas nos dieron su tiempo cuando nos esforzábamos por alcanzar la sobriedad. Sabemos también que prácticamente el total de ingresos combinados de los alcohólicos anónimos —que ahora asciende a más de mil millones de dólares— es resultado directo de la labor de AA. Si nadie se hubiera recuperado, ninguno de nosotros tendría ahora ingresos.

Pero, cuando de gastar dinero en efectivo se trata —particularmente para pagar los gastos de funcionamiento del servicio de AA—, muchos de nosotros nos ponemos algo reacios. Nos ponemos a pensar en todo el tiempo que desperdiciamos por estar bebiendo en lugar de trabajar; en el dinero que hubiéramos podido ahorrar, para emergencias o para la educación de los hijos. También nos damos cuenta de que, cuando depositamos dinero en el sombrero para los gastos de las reuniones, no tenemos el mismo sentimiento intenso como cuando hablamos horas enteras con un recién llegado. Pagar el alquiler no tiene mucho encanto. A veces, cuando se nos pide que cooperemos para los gastos de servicio del área o del intergrupo, nos evadimos con alguna excusa. Y en cuanto a los servicios mundiales, hasta llegamos a decir: «Bueno, esas actividades no nos incumben; en realidad, nuestro grupo no las necesita. Es más, quizá nadie las necesite». Estas reacciones son de esperarse; son comprensibles y fácilmente justificables. Podemos aducir: «No echemos a perder a AA con el dinero y organizando el servicio. Separemos lo material de lo espiritual. Así podremos mantenerlo sencillo».

Pero estas actitudes han ido menguando en los últimos años; se desvanecen tan pronto se aprecia con claridad la necesidad real de cierto servicio de AA. Hacer patente tal necesidad solo es cuestión de informar y explicar. Podemos apreciar esto en la labor continua que ahora llevan a cabo, a favor de nuestras entidades de servicio mundial, delegados, miembros de comité y representantes de servicios generales. Ya se han dado cuenta de que la mendicidad de dinero —lo mismo exhortando que presionando— no es conveniente ni necesaria en AA. Ellos, sencillamente hacen ver lo que aporta el dólar para el servicio que da el miembro: encamina a los alcohólicos hacia AA, y favorece nuestra unidad y efectividad en general. Hecho esto, las contribuciones que necesitamos empiezan a llegar. Quienes contribuyen, rara vez llegan a ver qué se logró exactamente; pero saben muy bien que miles de alcohólicos y sus familias recibirán ayuda con toda seguridad.

Cuando veamos de esta manera las contribuciones, verdaderamente anónimas, y a medida que vayamos comprendiendo mejor su necesidad permanente, estoy seguro de que las contribuciones voluntarias de los grupos de AA —aunadas a las muchas contribuciones modestas de los alcohólicos anónimos— servirán para pagar los gastos de nuestros servicios mundiales en los próximos años —al menos en los prósperos—.

Podemos también estar tranquilos por el hecho de que no tenemos que pagar una enorme y costosa plantilla de trabajadores a sueldo en nuestra oficina central mundial. En relación con el tamaño cada vez mayor de AA, el número proporcional de empleados en la oficina ha disminuido. En sus comienzos, nuestra oficina

de servicio mundial empleaba a un trabajador a sueldo por cada mil miembros de AA. Diez años más tarde, empleábamos a un trabajador asalariado por cada tres mil alcohólicos anónimos. En el presente, requerimos a un solo colaborador a sueldo por cada siete mil alcohólicos recuperados.¹ Actualmente, el costo de nuestros servicios mundiales [en 1960 eran unos 200 mil dólares anuales] se considera una suma modesta — en relación con la magnitud que ahora tiene nuestra Comunidad—. Tal vez no haya otra sociedad de nuestro tamaño y con este grado de actividad cuyos gastos operativos sean tan bajos.

Pero estas afirmaciones no pueden servir de base para abandonar la política de prudencia financiera.

La muestra palpable y distintiva del sentido común de AA en materia de administración económica es el fondo de reserva de nuestra Junta de Servicios Generales. Este asciende actualmente a poco más de 200 mil dólares —el costo aproximado de un año de operación de nuestra oficina mundial—. ² Esto es lo que hemos ahorrado durante los últimos veinte años, principalmente a partir de los ingresos por nuestros libros. Este es el fondo que varias veces ha impedido la severa escasez —y, en ocasiones, que prácticamente colapsen nuestros servicios mundiales—.

Durante casi la mitad de los últimos veinte años, las contribuciones de los grupos de AA fueron insuficientes para sufragar los gastos operativos de nuestros servicios mundiales. Pero el fondo de reserva —constantemente renovado mediante la venta de los libros— nos ha permitido compensar el déficit —y hasta ahorrar algún dinero—. No es posible calcular lo que esto ha significado para la vida de incontables alcohólicos, quienes nunca habrían llegado a nosotros si nuestros servicios hubieran sido insuficientes o inexistentes. La prudencia financiera ha permitido rescatar vidas.

Es preciso entender mejor estos datos sobre nuestro fondo de reserva. Es solo por falta de comprensión que a menudo se dice 1) que «el fondo de reserva ya no se necesita»; 2) que «si el fondo de reserva sigue aumentando, vamos a tener una peligrosa acumulación de dinero»; 3) que «la existencia de ese fondo desmotiva las contribuciones de los grupos»; 4) que «no tenemos fe, y por eso no queremos eliminar el fondo»; 5) que «nuestro libro *Alcohólicos Anónimos* debería venderse más barato, al costo directo, para que puedan adquirirlo quienes apenas tienen dinero»; 6) que «lucrar con nuestra literatura básica va en contra de la auténtica espiritualidad»... Aunque estas opiniones no son generales en absoluto, sí son típicas. Por ello, tal vez valdría la pena analizarlas y dar respuesta a las preguntas que suscitan.

Vamos a examinarlas. Esas opiniones, ¿obedecen realmente a la prudencia? Y si insistimos en ser solventes como medida de prudencia, ¿será por falta de fe?

¿Es adecuado que, como comunidad, abaratemos los libros de AA para llevar a cabo cierto tipo de beneficencia económica? ¿No sería mejor que esta clase de donaciones la asumiera como responsabilidad propia cada cual? Y los ingresos que percibe la oficina central por la venta de libros de AA, ¿de verdad representan ganancias?

Al momento de escribir este ensayo, 1960, los ingresos de la sede apenas comienzan a igualar los gastos. Con las contribuciones de los grupos se tiene un excedente de más o menos el 5 % de lo que se gasta en nuestros servicios. El AA Grapevine sigue operando con déficit. En comparación con la época en que empezamos, esto es estupendo. Sin embargo, esta es nuestra situación económica en la época de mayor prosperidad que han experimentado los Estados Unidos. Si así estamos en los buenos tiempos, ¿qué puede esperarse en los difíciles? Supongamos que una crisis económica redujera los ingresos de la oficina central en un 25 %; o que, a causa de una fuerte inflación, los gastos aumentaran en un 25 %. ¿Qué implicaría esto concretamente en dinero?

La oficina de servicio mundial experimentaría un déficit anual de 50,000 dólares, más un déficit de 20,000 dólares por parte del Grapevine. Nos enfrentaríamos con un déficit total de 70,000 dólares cada

¹ En 2020, aproximadamente era uno por cada diecisiete mil, en los Estados Unidos y Canadá.

² Al 31 de diciembre de 2021, el patrimonio neto del fondo de reserva (excluyendo la cantidad requerida para cubrir las suscripciones al *Grapevine*) era de 12,838,286 USD, equivalentes a 8.9 meses de los 17,286,968 USD erogados por concepto de gastos operativos de las entidades de servicio. En 2020, el saldo neto representaba 7.9 meses de gastos operativos.

doce meses. Si en tal contingencia no tuviéramos un fondo de reserva ni ingresos por la venta del libro, pronto tendríamos que despedir a una tercera parte de nuestros 30 trabajadores asalariados y alcohólicos anónimos miembros del personal. Muchas cartas no recibirían respuesta; las solicitudes de información y ayuda no serían atendidas. Tendríamos que suspender la publicación del *Grapevine* —o se convertiría en una revista de segunda clase—. Tendríamos que reducir en forma drástica el número de delegados que asisten a nuestra Conferencia de Servicios Generales anual. En términos prácticos y espirituales, estas serían las consecuencias si desapareciéramos nuestro fondo de reserva y los ingresos provenientes del libro que lo abastecen.

Afortunadamente, no tenemos necesidad de hacer recortes así de tajantes. Nuestro fondo de reserva y los ingresos por el libro que lo reabastecen podrían sostenernos durante varios años de dificultad económica, sin mermar la potencia y calidad de nuestros esfuerzos en la oficina mundial.

Ahora se ha puesto de moda la creencia de que en los Estados Unidos no volverá a presentarse otra recesión económica grave. Desde luego, eso esperamos, y rezamos por que no pase. Pero, ¿sería sensato de nuestra parte, los alcohólicos anónimos, que apostáramos —y en grande, agotando nuestros propios fondos— a que eso jamás volverá a pasar? ¿No sería mucho mejor para nosotros si, por el contrario, acrecentáramos nuestros ahorros en este momento, cuando —lo más probable— todo el mundo a nuestro alrededor ya ha pedido en préstamo más dinero del que podrá alcanzar a pagar?

Examinemos ahora la aseveración de que la existencia de nuestro fondo de reserva desmotiva a los grupos para contribuir. Se dice que tienen la impresión de que la oficina central de AA ya está bien económicamente, y, por lo tanto, ya no necesita más dinero. Sin embargo, esa no es la opinión general, y su efecto sobre las contribuciones, si acaso, no es relevante.

Luego viene la cuestión de si AA en su conjunto debe llevar a cabo cierto tipo de beneficencia con los recién llegados y sus padrinos, vendiéndoles nuestros libros al costo directo —o menos—. Hasta ahora, los alcohólicos anónimos hemos creído firmemente que no es responsabilidad de los grupos de AA ni de la agrupación en su conjunto hacer obras de caridad con los nuevos. Por ejemplo, cuando un padrino se hace cargo de un miembro, en ningún momento espera que su grupo le reembolse los gastos en que incurra por hacer su labor de Paso Doce. El padrino puede darle a su candidato algo de ropa; conseguirle trabajo, o regalarle el libro *Alcohólicos Anónimos*. Con frecuencia se hacen este tipo de cosas —y está perfecto—. Pero esas obras de caridad son responsabilidad del padrino, no del propio grupo de AA. Si el padrino no puede regalarle o prestarle el libro *Alcohólicos Anónimos*, puede encontrarlo en una biblioteca. Muchos grupos venden libros a plazos. No hay escasez del libro *Alcohólicos Anónimos*; ahora hay más de medio millón de ejemplares en circulación. Por lo tanto, no parece haber una buena razón por la que la oficina de servicio de AA debiera proporcionarles libros baratos a todos —empezando por que la gran mayoría puede pagarlos al precio habitual sin ningún problema—. Es evidente que nuestras entidades de servicio necesitan mucho más los dólares de la venta del libro que los compradores.

Algunos de nosotros tenemos otra inquietud, en relación con las supuestas «ganancias» del libro. Se cree que está mal espiritualmente el que la oficina central y la mayoría de los grupos vendan los libros a un precio mayor de su costo. Pero, ¿realmente pueden considerarse ganancias este tipo de ingresos procedentes de un libro no comercial? En mi opinión, no. El ingreso neto que perciben los grupos y las entidades de servicio general de AA representa en realidad la suma de un gran número de contribuciones que los compradores del libro hacen para el bienestar general de Alcohólicos Anónimos. La solvencia continua y segura de nuestros servicios mundiales depende directamente de estas contribuciones. Viéndolo así, nuestro fondo de reserva representa la suma de muchos pequeños sacrificios económicos de parte de los compradores del libro. Este fondo no es propiedad de inversionistas privados; pertenece por entero a AA misma.

Y ya que estamos tratando el tema de los libros, me parece pertinente hablar de mis regalías por ellos. Los ingresos por regalías provenientes de los compradores de los libros me han permitido dedicarme como voluntario de tiempo completo a mis otras actividades a favor de AA. Estas regalías me han dado también la certeza de que, al igual que otros alcohólicos anónimos, me he ganado independiente y plenamente mi

propio sustento. Este ingreso independiente me ha permitido también pensar y actuar independientemente de cualquier clase de influencias económicas —lo que ha supuesto una gran ventaja, tanto para AA como para mí—. Por consiguiente, creo y espero que mi situación respecto de las regalías seguirá considerándose un derecho justo y adecuado.

Tercera garantía: «Ninguno de los miembros de la conferencia tendrá una posición de autoridad desmedida sobre los demás».

Hemos aprendido que este principio es de un valor inestimable para llevar a cabo en armonía los trabajos de nuestra conferencia. Su aplicación en nuestro sistema, ya ha sido ampliamente discutida en el concepto que trata sobre el derecho de participación, en el cual se hace hincapié en que nuestros servidores en las entidades de servicio mundial deben tener derecho a votar, tanto individual como colectivamente, en función de sus diversas responsabilidades.

Debido a que este derecho de participación es tan importante, representa el tema medular de esta garantía, para asegurarnos de que ninguna decisión tomada en el seno de la propia conferencia pueda nunca anular o alterar este derecho. Para tal propósito, será necesario el consentimiento generalizado de los grupos —lo cual sería muy difícil que la conferencia pudiera lograr, pero no del todo imposible—. Creemos que toda nuestra experiencia de servicio respalda totalmente la adopción de esta postura firme contra el establecimiento de una autoridad incondicional en cualquiera de las partes que integran nuestra conferencia.

Cabe señalar también que esta garantía contra la autoridad absoluta es, por naturaleza, mucho más general que —y va más allá de— el aseguramiento de la participación con derecho al voto. Sobre todo, significa que nosotros, los alcohólicos anónimos, no toleramos la autoridad absoluta humana en la forma que sea. El derecho al voto previsto en nuestro concepto sobre la participación es simplemente el medio práctico para frenar cualquier tendencia futura —de donde venga— a imponerse como autoridad incondicional. Este escenario positivo se ve reforzado, desde luego, por nuestros principios de apelación y de petición de desagravio.

Muchos alcohólicos anónimos han comenzado a referirse al artículo 12 de la Carta Constitutiva de la Conferencia como la *Declaración de los Derechos de Servicio en AA*. Esto se debe a que ven en estas garantías —y en esta, especialmente— la expresión de un profundo y amable respeto hacia la libertad espiritual de sus compañeros. Dios quiera que nunca seamos tan insensatos como para decantarnos por menos.

Cuarta garantía: «Que se llegue a todas las decisiones importantes por discusión, votación y —siempre que sea posible— unanimidad sustancial».

Con lo anterior, hemos establecido, por una parte, una salvaguarda contra cualquier precipitación o la voz dominante de una simple mayoría, y, por otra parte, reconocemos los derechos y la frecuente prudencia de las minorías —por minúsculas que sean—. Este principio garantiza además que todo asunto relevante —hasta donde el tiempo lo permita— pueda ser debatido exhaustivamente, y que dicho debate pueda continuar hasta que una mayoría realmente amplia respalde cada decisión crítica que debamos tomar en la conferencia.

Cuando las decisiones se toman así, la voz de la conferencia se manifiesta con una autoridad y una seguridad que la simple mayoría nunca tendría. Incluso persistiendo alguna oposición, esta queda mucho más satisfecha; porque pudieron exponer por completo sus razones ante un pleno atento.

Y en caso de que una decisión tomada por unanimidad sustancial resultara equivocada, no habría cabida para reclamos acalorados. Cada cual podría reconocer: «Bueno, lo debatimos exhaustivamente; tomamos una decisión, pero nos equivocamos. Lo haremos mejor la próxima vez».

Al igual que muchos otros altos ideales, el principio de unanimidad sustancial tiene, no obstante, ciertas limitaciones prácticas. De vez en cuando, se requerirá urgentemente que la conferencia tome una decisión sobre algo inaplazable. En tal caso, no podríamos permitirnos que una minoría, incluso con las mejores intenciones, bloquee una decisión vitalmente necesaria, evidentemente, para el bien de AA. Siendo así,

tendremos que confiar en que la mayoría, aunque sea por escaso margen, decida si debe ponerse fin al debate y pasar a la votación. En algunos otros casos, la mayoría tendrá también que ejercer su derecho innegable. Supongamos, por ejemplo, que una pequeña minoría esgrime el ideal de unanimidad sustancial para bloquear obstinadamente una decisión claramente necesaria. Siendo así, la mayoría tendría el deber de invalidar ese mal empleo del ideal de unanimidad sustancial.

Empero, nuestra experiencia demuestra que rara vez será necesario que las mayorías adopten una postura así de radical. Debido a que en general nos alienta el espíritu de unanimidad sustancial, hemos visto que nuestra conferencia casi siempre se guía por este valioso ideal.

A propósito, cabe señalar que la conferencia tendrá que decidir en ocasiones, respecto de algún tema particular, cuál será el criterio para determinar la unanimidad sustancial sobre esa cuestión: ¿dos tercios?, ¿tres cuartas partes o una mayoría aún más amplia? La proporción puede decidirse, desde luego, con una simple mayoría.

Para concluir la reflexión sobre esta garantía, puede afirmarse, sin duda alguna, que tanto los beneficios prácticos como los espirituales de procurar la unanimidad sustancial han sido verdaderamente inmensos.

Quinta garantía: «Que ninguna acción de la conferencia sea nunca personalmente punitiva o una incitación a controversia pública».

Prácticamente a todas las sociedades y gobiernos les parece necesario infligir castigos personales a aquellos miembros que no respeten sus usos, principios o leyes. Debido a nuestra condición particular, en AA nos parece algo innecesario. Si nosotros, los miembros de AA, no seguimos sanos principios espirituales, el alcohol nos mata. Por lo tanto, no es necesario un sistema de sanciones impuesto por seres humanos. Esta situación única es una enorme ventaja para todos nosotros, en la cual podemos confiar plenamente y que no debemos sustituir nunca con métodos de escarmiento y condena personales. De todas las sociedades, la nuestra es la que menos puede permitirse los riesgos del resentimiento y la discordia que resultarían si cediéramos a la tentación de infligir furiosos castigos.

Exactamente por la misma razón, no podemos —ni debemos— participar en ninguna controversia pública, ni siquiera para defendernos. Nuestra experiencia nos ha demostrado que, aunque parezca providencial, AA ha sido exenta de tener altercados con otros, sea cual fuere la provocación. Nada podría ser más perjudicial para nuestra unidad y para la buena voluntad que se prodiga a AA por doquier, que las disputas públicas, por muy halagüeños que parezcan los resultados inmediatos.

Por todo lo anterior, es evidente que la armonía, la seguridad y la efectividad futura de AA dependerán en gran medida de que mantengamos una actitud apacible y completamente neutral en todas nuestras relaciones públicas. Esta es una prueba ardua; pues cuando bebíamos éramos proclives a la ira, la hostilidad, la rebeldía y los arrebatos. Y aunque ahora estamos sobrios, todavía tenemos —en cierta medida— los viejos moldes de conducta, siempre amenazándonos con explotar ante el mínimo pretexto. Pero estamos conscientes de ello, y, por lo tanto, confío en que en la conducción de nuestros asuntos públicos hallaremos siempre la gracia para contenernos efectivamente.

Gozamos de ciertas ventajas inherentes que pueden facilitarnos hasta cierto punto la tarea del dominio propio. No hay ninguna razón de peso para que alguien se oponga a que un gran número de borrachos dejen de beber. Casi todo el mundo está de acuerdo en que esto es un gran logro. Si en ese proceso nos vemos forzados a desarrollar cierto grado de sinceridad, humildad y tolerancia, eso ¿a quién puede molestarle? Si estamos conscientes de que la religión es asunto de los clérigos, y que la medicina es para los médicos, podemos colaborar provechosamente con ambos grupos. No hay, entonces, bases para polemizar en estos campos. Es también un hecho que AA no tiene tintes políticos ni reformadores. Procuramos pagar nuestros propios gastos y nos ceñimos estrictamente a nuestro único objetivo.

Estos son algunos de los motivos por los que AA, sin problema, puede estar en paz con todo mundo. Estas son las ventajas naturales que no queremos perder por meternos absurdamente en terrenos de controversia pública, o emprender acciones punitivas contra quien sea.

Puesto que nuestra Conferencia de Servicios Generales nos representa a todos, este órgano está especialmente encargado de la tarea de establecer el modelo de comportamiento más elevado posible respecto de evitar las acciones punitivas y la controversia pública. La conferencia no solo debe reflejar estos principios; con frecuencia tendrá que aplicarlos en situaciones específicas y, a veces, tendrá que tomar ciertas medidas de protección, especialmente en lo referente a la transgresión de las tradiciones. No obstante, tales medidas nunca deberán ser punitivas o agresivamente polémicas en el ámbito público. Consideremos ahora algunas situaciones típicas que con frecuencia pueden requerir la atención de la conferencia para, ocasionalmente, tomar alguna medida concreta:

Supongamos que AA fuera objeto de ataques mordaces frente al público o de mofa constante, y —supongamos también— que tales afirmaciones tuvieran poca o ninguna justificación de hecho.

Casi sin excepción, podría decirse que la mejor defensa en esas circunstancias sería no defendernos en lo absoluto; es decir, mantenernos en completo silencio ante el público. La oposición solo estimula más a las personas irracionales. Si de buen humor hacemos caso omiso de ellas, es probable que se calmen más pronto. Si persisten con sus ataques, y es obvio que simplemente están mal informadas, quizá ayudaría ponernos en comunicación con esas personas, con mesura, con el fin de brindarles información —pero en términos que no les permitan esgrimir nuestra propia carta contra nosotros—. Tales cartas rara vez las emitirá oficialmente la conferencia. A menudo podremos contar con la amable intervención de nuestros amigos. Los comunicados que emitamos nunca deben cuestionar los motivos de quienes nos ataquen; deben limitarse a ser puramente informativos. Además, esos comunicados deben ser privados. Si se hacen públicos, es de esperar que serán tomados como nuevo pretexto para polemizar.

Pero, si alguna crítica de AA resultara ser parcial o totalmente justificada, puede ser bueno reconocerlo en privado a los críticos, y agradecerse —siempre fuera del ámbito público—.

Bajo ninguna circunstancia debemos mostrar indignación, o intenciones agresivas o punitivas. Con toda seguridad, esta debe ser nuestra política inflexible. Dentro de este esquema, la conferencia y la oficina central deberán siempre ponderar lo que debe o no hacerse en tales casos.

Posiblemente debamos enfrentar transgresiones públicas de las tradiciones de AA. Personas y organizaciones ajenas —incluso nuestros propios miembros— podrían tratar de utilizar el prestigio de AA para sus propósitos particulares. A medida que aumenten nuestro número de miembros y el reconocimiento del público, puede ser mayor la tentación de hacer mal uso del prestigio de AA. Ese es el motivo por el que hemos asignado a nuestra conferencia una función *protectora* en esas situaciones. La conferencia, como sabemos, tiene la custodia de las tradiciones de AA. Siempre ha habido alguna confusión con respecto al uso del término *custodia*, y me parece que sería conveniente tratar de aclararlo.

En opinión de algunos alcohólicos anónimos, la custodia de las tradiciones de AA implica que es derecho y deber de la conferencia sancionar o demandar públicamente a todo transgresor intencionado. Pero no hay peor política que pudiéramos adoptar que esta; de hecho, esas acciones agresivas —y en público— supondrían que la conferencia misma transgreda una tradición en defensa de otra. Por consiguiente, debe abstenerse por completo de emprender acciones agresivas o punitivas, incluso en tales circunstancias.

En forma privada, no obstante, podemos informarles a los transgresores de las tradiciones que lo que hacen es impropio. Si persisten, podemos hacer un seguimiento, empleando cuanto recurso de persuasión esté a nuestro alcance —y que a menudo son bastantes—. Haciéndolo de esta forma, manteniendo una postura firme, frecuentemente se logrará el resultado esperado.

A la larga, tendremos que confiar principalmente en la fuerza de la opinión de AA y la opinión pública. Con este fin, será necesario mantener continuamente informados a los canales de comunicación públicos de todo tipo, respecto de la esencia y el propósito de nuestras tradiciones.

Dondequiera y comoquiera que podamos, necesitaremos informar también al público —especialmente respecto del mal uso del nombre de Alcohólicos Anónimos—. Esta combinación de contramedidas puede ser disuasiva para los transgresores potenciales. Bajo estas condiciones, pronto se dan cuenta de que

sus desviaciones son insensatas y no les reditúan nada. Nuestra experiencia nos ha demostrado que la información continua y general en cuanto a nuestras tradiciones será una medida confiable de prevención y protección en los años por venir.

Al sentir el peso de todas estas medidas, ciertos miembros, cuyo comportamiento es contrario a las tradiciones de AA, dicen que están siendo censurados o sancionados, y que, por consiguiente, están tratando de gobernarlos. Sin embargo, también es razonable el derecho de AA a desaprobado, calmada y privadamente, ciertas transgresiones —por lo menos es igual al que se arrojan quienes transgreden las tradiciones—. Es inexacto llamar a eso «un acto de gobierno». Algunos transgresores han padecido críticas bastante severas por parte de otros alcohólicos anónimos, y es algo lamentable. No obstante, ello no es razón para que dejemos de recordarles a quienes es pertinente lo indeseable que es transgredir las tradiciones de AA ante el público. Puede afirmarse —y con toda justicia— que los problemas de quienes contravienen las tradiciones se los provocan ellos mismos.

Otro problema que vale la pena examinar es el de los fuertes desacuerdos que ocasionalmente hay entre nosotros, y que, de forma no deseada, se hacen públicos. Por ejemplo, en alguna ocasión ocupamos los titulares de la prensa por un enconado pleito legal entre dos facciones de alcohólicos anónimos que se disputaban el uso del nombre de AA para un intergrupo —pues una de las facciones lo había registrado legalmente—. En otra ocasión, se suscitó una pésima publicidad fuera del país, debido a que una gran parte de los grupos allí establecidos llegaron al convencimiento de que debían aceptar el subsidio que les ofrecía el gobierno para promover la labor de AA —aun contraviniendo la tradición de AA—. Este problema interno no debió haber salido a la luz pública; pues no se trataba de nada que no pudiera arreglarse con un poco de buena voluntad y entendimiento mutuo.

Afortunadamente, los episodios de este tipo han sido escasos y relativamente inofensivos. Pero estas dificultades nos plantean algunas interrogantes para el futuro. ¿Qué deberá hacer nuestra Conferencia de Servicios Generales en casos similares?

Teniendo siempre presente que los grupos son autónomos, y que la oficina mundial de AA no cumple funciones policíacas, lo más que puede hacer en la mayoría de los casos es ofrecerse a mediar. Lo que la tradición indique sobre el particular, así como la experiencia que hemos tenido al respecto, es lo que siempre podrá brindarse en términos informativos. Siempre podemos exhortar a que se evite que nuestros desencuentros salgan a relucir frente al público. Ambas partes deben estar conscientes de que la crítica desfavorable o el ridículo que pueda resultar de esos conflictos puede dar pie a que posibles nuevos miembros se alejen de AA.

Además, muchas de estas dificultades relacionadas con las tradiciones no rebasan el ámbito local; no tienen, por lo tanto, implicaciones nacionales o internacionales de importancia. Muchas de ellas se deben a legítimas diferencias de opinión acerca de la manera en que han de interpretarse las tradiciones; sobre si es mejor acatarlas al pie de la letra o con cierta flexibilidad. Especialmente en situaciones no visibles ante el público, nuestra experiencia con las tradiciones muestra que hay zonas «grises», donde no parece posible una interpretación del todo «blanca» o «negra». En esos casos, con frecuencia son tan debatibles e insubstanciales las transgresiones que ni siquiera vale la pena molestarse en tratarlas. En esos casos, generalmente nos abstenemos de ofrecer sugerencias —a menos que se nos insista—. Nos parece que las personas interesadas son quienes deben resolver estos problemas locales.

Existe también la posibilidad de un problema grave; uno que hasta ahora no hemos tenido que afrontar. Este supondría la aparición de una profunda grieta que escindiera totalmente a AA; una diferencia de opinión tan grave que diera pie a que una parte de nuestros miembros se desgajara para formar una nueva sociedad independiente —o para aliarse con una entidad ajena, contraviniendo la tradición de AA—. Nos incorporaríamos al viejo y repetitivo relato de las escisiones y los cismas que colman la historia. Y puede comenzar a cobrar fuerza a partir de ideas religiosas, políticas, nacionalistas o raciales. Puede que se trate de un esfuerzo sincero de modificar a AA para bien; pero no hay duda de que plantearía a la conferencia el dilema de decidir qué hacer o no hacer.

Llegar a eso es difícil de imaginar. Nosotros, los alcohólicos anónimos, con frecuencia asumimos que es tanto lo que está para nosotros en juego, y tanto lo que tenemos en común, que no sucumbiremos a esa flaqueza, tan común en el mundo en que vivimos. Sin embargo, esta reconfortable seguridad no es razón para negarnos a prever detenidamente esta contingencia. Si llegara a suceder algo así, sería una terrible sorpresa y un golpe tremendo. En cualquier momento podrían desatarse emociones exacerbadas, haciendo sumamente difícil —tal vez imposible— cualquier solución genuinamente constructiva.

Debido a que actualmente las sociedades, por doquier, están seriamente fracturadas, este problema tiene gran relevancia para muchos de nosotros. Nuestra opinión largamente meditada es la siguiente: la mejor actitud que la conferencia podría asumir en tal circunstancia sería la de prácticamente no oponer resistencia; y, desde luego, no reaccionar con ira o agresivamente. No tenemos ninguna doctrina que defender. No buscamos incrementar la cantidad de nuestros miembros. No existe entre nosotros alguna autoridad que debamos respaldar. No hay ningún prestigio, poder u orgullo que tengamos que satisfacer. Y no poseemos propiedades o dinero por los que valga la pena pelearnos. Todos estos son elementos a nuestro favor que podemos aprovechar al máximo si eventualmente nos viéramos amenazados por una profunda división interna; deben hacer del todo posible que practiquemos una actitud auténticamente mesurada y reflexiva para no oponer resistencia.

En realidad, siempre hemos puesto en práctica este principio —en menor escala—. Cuando un borracho se aparece entre nosotros y empieza a decir que no le gustan los principios de AA, las personas o el manejo de los servicios; cuando declara que le iría mejor en otra parte, no nos preocupamos. Simplemente le decimos: «Probablemente tu caso sea diferente. ¿Por qué no pruebas algo distinto?».

Si un miembro de AA dice que no está a gusto en su propio grupo, no nos perturbamos; simplemente le decimos: «¿Por qué no pruebas en otro grupo? O abre uno tú mismo». Cuando nuestros actores, policías o sacerdotes desean tener grupos para su propio gremio, les decimos: «¡Magnífico! ¿Por qué no lo llevan a cabo?». Cuando un grupo de AA como tal, insiste en tener un club, les decimos: «Bueno, a veces no ha funcionado muy bien eso. Pero puede que a ustedes les vaya bien». Si algunos alcohólicos anónimos desean asistir juntos a un retiro, a desayunos de comunión, o de hecho a cualquier cosa que se les ocurra, les decimos: «Perfecto. Solo les pedimos que no llamen a esas actividades *grupos o iniciativas de AA*». Estos ejemplos ilustran hasta dónde hemos llegado en pro de la libertad de reunión, de acción, y hasta de separación. A todos aquellos que deseen separarse de AA les extendemos nuestra más cordial invitación para que lo hagan. Si les va mejor por otros medios, nos dará gusto. Si después de haberlo intentado, no les fue mejor, sabemos que pueden escoger: pueden enloquecer, morir, o regresar a Alcohólicos Anónimos. La decisión es completamente suya. (De hecho, la mayoría vuelve).

Conforme a toda esta experiencia, es evidente que, de darse el caso de una gran división, no es necesario desperdiciar tiempo tratando de convencer a los disidentes para que permanezcan con nosotros. Con toda confianza y cordialidad, podríamos mejor invitarlos a separarse, con nuestros mejores deseos de que tengan éxito. En caso de que les fuera mejor conforme a sus nuevas circunstancias, nos preguntaríamos si no podríamos aprender de su experiencia renovada. Pero si resultara que les fue peor en esas otras circunstancias, y que su descontento fue aún mayor, y que hubo más fallecimientos, muy probablemente volverían muchos de ellos a AA.

Sin ira ni coerción, solo nos quedaría observar y esperar que se cumpliera la voluntad de Dios.

A menos que nosotros creemos un problema donde no lo hay, no habrá dificultades. Podemos continuar con lo nuestro con buen ánimo. En nuestra época, borrachos no van a faltarnos; y podemos sentirnos contentos de haber dado por lo menos con una fórmula mediante la cual muchas personas alcanzarán la sobriedad y tendrán una nueva vida.

Tenemos un lema que dice: «AA está dispuesta a regalar todo su conocimiento y experiencia —excepto el nombre mismo de AA—». Con ello queremos decir que nuestros principios pueden usarse para cualquier propósito. No deseamos tener su monopolio. Lo único que pedimos es que toda entidad que desee hacer uso de nuestras técnicas e ideas se abstenga de asociar el nombre de AA ante el público. En caso de que,

conforme a lo anterior, se hiciera mal uso del nombre de AA, la Conferencia de Servicios Generales tendría el deber de presionar para que se pusiera fin a tal práctica, pero siempre sin llegar a disputas públicas sobre el asunto.

Proteger el nombre de AA tiene tal importancia para nosotros que llegamos a considerar registrarlo legalmente en todo el mundo, para con ello estar en posición de utilizar cualesquiera medios legales para poner fin a su uso indebido. Hasta pensamos pedirle al Congreso de los Estados Unidos que nos concediera el favor excepcional de crear una corporación por ley del congreso. Creíamos que la existencia de aquellos medios legales podría ser un magnífico instrumento disuasivo.

Sin embargo, después de varios años de deliberación, nuestra Conferencia de Servicios Generales decidió no proceder de ese modo. El dramático relato de aquel debate y sus conclusiones puede leerse en nuestro libro histórico *Alcohólicos Anónimos llega a su mayoría de edad*. Aquellas primeras conferencias opinaron que era muy peligroso para nosotros tener poder para demandar. Se reconoció que un juicio público da pie a la controversia pública —algo en lo que nuestra tradición nos aconseja no intervenir—. Para asegurar legalmente nuestra posición, habría sido necesario registrar legalmente a toda nuestra Comunidad, y nadie quería ver nuestra forma de vida espiritual constituida legalmente cual una empresa. Nos pareció evidente que podíamos confiar serenamente en la opinión de AA, en la opinión pública y en Dios mismo, para proteger a AA en este aspecto.³

Sexta garantía: «Que, aunque la conferencia actuará al servicio de Alcohólicos Anónimos, nunca realizará ninguna acción de gobierno; y así como la sociedad de Alcohólicos Anónimos, a la cual sirve, la propia conferencia será siempre democrática en acción y en intención».

En los conceptos precedentes se ha hecho especial hincapié en las extraordinarias libertades que las tradiciones de AA otorgan al miembro y a su grupo: no se imponen sanciones por no obedecer los principios de AA; no se cobran derechos de admisión ni cuotas —solo hay contribuciones voluntarias—; ningún miembro puede ser expulsado de AA, su condición de miembro siempre será decisión del individuo; cada grupo de AA puede conducir sus asuntos internos como desee —solo debe abstenerse de actos que pudieran perjudicar a AA en su conjunto—; y, por último, todo grupo de alcohólicos reunidos para mantener su sobriedad puede denominarse un *grupo de AA*, siempre y cuando *como grupo* no tenga otro propósito ni otra afiliación.

Posiblemente nosotros, los alcohólicos anónimos, tengamos mucha más libertad que cualquier otra comunidad del mundo actual. Como ya hemos visto, no se trata de ninguna virtud. Sabemos que cada uno tiene que optar por obedecer los Doce Pasos y las Doce Tradiciones de AA, o enfrentar su propia disolución y muerte —tanto los individuos como los grupos—.

Debido a que concedemos tanto valor a nuestras grandes libertades —y no podemos concebir que en algún momento deban ser limitadas—, exhortamos especialmente aquí a nuestra Conferencia de Servicios Generales a abstenerse completamente de cualquier acto de gobierno autoritario que pueda en modo alguno restringir la libertad que bajo Dios tienen los alcohólicos anónimos. El respeto de todas estas libertades en nuestra conferencia es garantía, sólida y práctica, de que la propia conferencia será siempre democrática en acción y en intención.

Por lo tanto, confiamos en que nuestras conferencias procurarán siempre actuar con sincero respeto y amor mutuos entre todos sus miembros. A su vez, este gesto significa que debe prevalecer la confianza mutua; que no se tomará ninguna decisión apresurada, airada o imprudente; que siempre se tendrá el mayor cuidado de proteger y respetar a las minorías; que ninguna decisión será personalmente punitiva; que, siempre que sea posible, las decisiones importantes se tomarán por unanimidad sustancial; y que nuestra conferencia siempre estará precavidamente en guardia contra las tiranías, grandes o pequeñas, ya sea que se hallen en las mayorías o en las minorías.

³ Sin embargo, tanto el nombre *Alcohólicos Anónimos* como la abreviatura *AA* fueron registrados legalmente en 1972.

La suma de todas estas actitudes y prácticas es, en nuestra opinión, la esencia misma de la democracia, en acción y en intención.

La libertad bajo Dios para crecer a su imagen y semejanza será siempre la aspiración de los alcohólicos anónimos. Que nuestra Conferencia de Servicios Generales ejemplarice siempre lo que implica esta apreciada libertad.

Unánimemente, nosotros, los alcohólicos anónimos, creemos que nuestra libertad para servir es realmente la libertad por la cual vivimos... la libertad en la cual encontramos nuestro ser.

