

EL MANUAL DE SERVICIO DE AA

combinado con

DOCE CONCEPTOS PARA EL SERVICIO MUNDIAL

por Bill W.



Edición 2021-2023
REVISADO Y ACTUALIZADO

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.; reimpresso con autorización.

La declaración de la Unidad:

Debemos hacer esto para el futuro de AA: poner en primer lugar nuestro bienestar común y mantener 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 por esto: Yo soy responsable.

Revisado en mayo de 2021.

© 2021, Alcoholics Anonymous World Services, Inc.

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.

8M – 11/21 (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

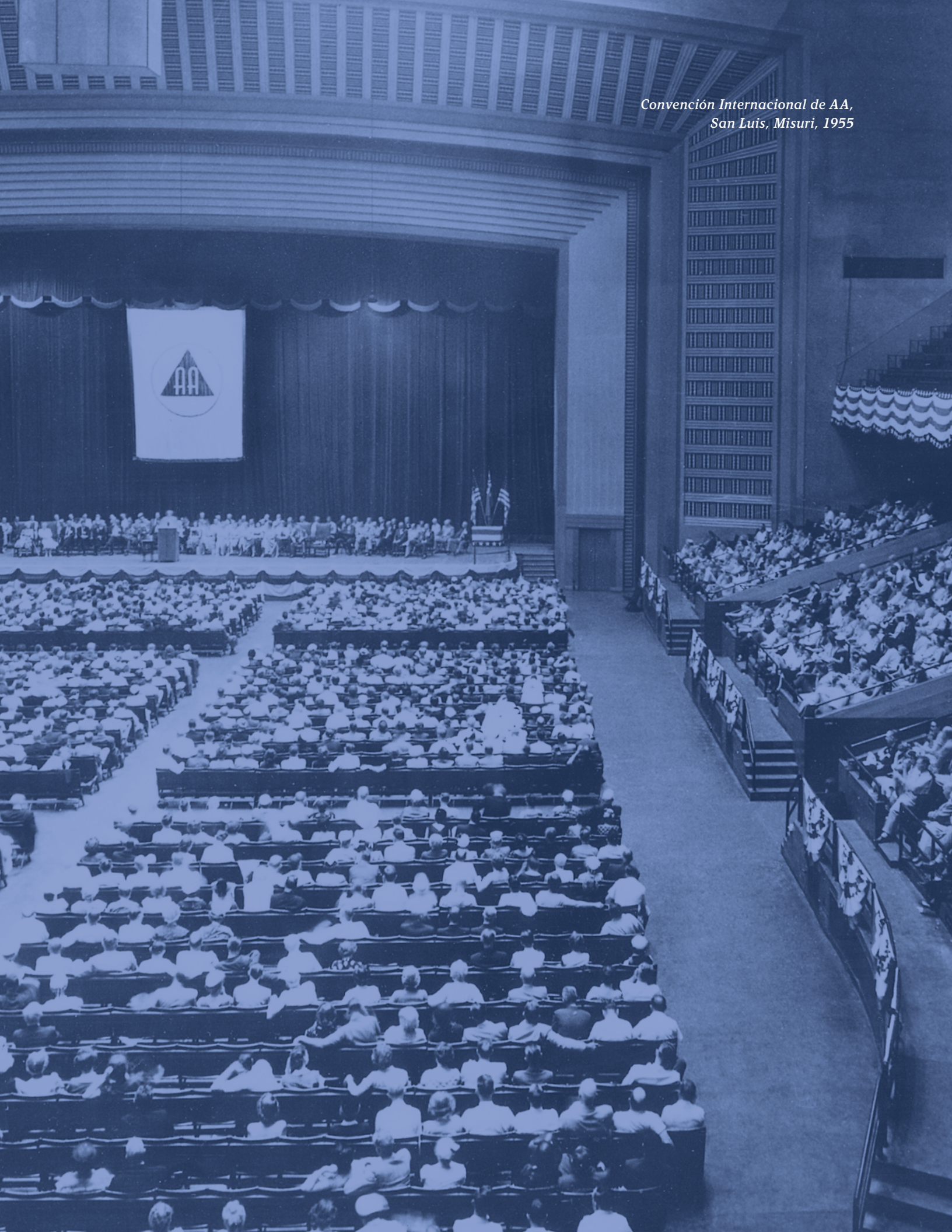
CAPÍTULO 3	<i>La asamblea de área y sus actividades</i>	18
	Propósito.....	19
	Composición	19
	Asambleas electorales	19
	Asambleas ordinarias (no electorales).....	19
	Criterios para el derecho a voto.....	20
	Prácticas y procedimientos.....	20
	Fecha y lugar de las asambleas	20
	Envío de las actas a 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	44
	Comités de la Conferencia	45
	Comités secundarios	47
	Preguntas frecuentes	48
CAPÍTULO 8	<i>La Junta de Servicios Generales</i>	49
	Declaración de la misión, visión y proceder	49
	Consideraciones de disponibilidad	50
	Composición	50
	Custodios no alcohólicos (clase A)	51
	Custodios alcohólicos (clase B)	51
	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
	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
	Marcas registradas, logotipos y derechos de autor.....	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>La Oficina de Servicios Generales</i>	69
	Estructura	69
	Propósito.....	69
	Personal	69
	Apoyo financiero de la OSG.....	69
	Preguntas frecuentes.....	71
CAPÍTULO 11	<i>AA World Services, Inc.</i>	72
	Servicios	72
	Publicaciones.....	75
	Finanzas.....	77
	Archivos Históricos.....	77
	Preguntas frecuentes.....	78
CAPÍTULO 12	<i>AA Grapevine, Inc.</i>	79
	Estructura y personal.....	79
	Línea editorial.....	81
	El papel de la Conferencia.....	81
	Juntas asesoras editoriales.....	81
	Artículos de contenido relacionado	82
	El sitio web del Grapevine y el sitio web de La Viña.....	82
	Archivo de historias del Grapevine.....	83
	El representante del Grapevine (GVR) y el representante de La Viña (RLV)	83
	Logotipo y arte.....	83
	Preguntas frecuentes.....	84

GLOSARIO DE TÉRMINOS	85
MAPAS	88
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	91
A. "El legado de servicio de AA", por Bill W. (1951).....		91
B. Las Doce Tradiciones: Formas corta y larga		101
C. Cuadros: Estructura de los EE. UU. y Canadá		
Conferencia de Servicios Generales		103
D. Ejemplos de formatos de las reuniones de área		105
E. El principio de la rotación		107
F. Cambios en la división geográfica.....		108
G. El procedimiento del Tercer Legado.....		110
H. Formulario de nuevo grupo (Ejemplo)		112
I. Formulario de cambio de información de grupo (Ejemplo)		113
J. Formulario de cambios para MCD y CMCD (Ejemplo).....		114
K. Carta Constitutiva de la Conferencia		115
Original		115
Actual		119
L. Resolución autorizando la creación de la Conferencia		
de Servicios Generales		123
M. Paneles de la Conferencia.....		125
N. Marcas registradas, logotipos y derechos de autor		128
O. Estatutos de la Junta de Servicios Generales		
de Alcoholics Anonymous, Inc.		129
P. Estatutos de Alcoholics Anonymous World Services, Inc.....		139
Q. Estatutos de AA Grapevine, Inc.....		147
R. Selección de literatura publicada por AAWS y Grapevine		155
S. Los servicios generales y los intergrupos u oficinas centrales.....		160
T. Breve historia del Grapevine.....		163
U. El camino que recorre una idea hasta convertirse		
en un punto de agenda.....		164
V. Cómo estimular el interés en los servicios generales		165
W. Cómo funciona la Conferencia.....		166
ÍNDICE ALFABÉTICO	169

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



▼ PRÓLOGO

EL LEGADO DE SERVICIO DE AA

por Bill W.

Nuestro Duodécimo Paso —llevar 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. Debemos llevar el mensaje pues, de no hacerlo, nosotros mismos podemos marchitarnos y aquellos a quienes no se les ha comunicado la verdad, pueden perecer.

De aquí que un servicio de AA es todo aquello que nos ayuda a alcanzar al alcohólico que todavía sufre, abarcando desde el Paso Doce en sí, una llamada telefónica y una taza de café, hasta la Oficina de Servicios Generales de AA para las actividades nacionales e internacionales. La suma total de estos servicios es nuestro Tercer Legado de Servicio.

Los servicios incluyen lugares de reunión, cooperación con hospitales y oficinas intergrupales; suponen el empleo de folletos, libros, y buena publicidad de casi toda clase. Requieren comités, delegados, custodios y conferencias. Y no debemos olvidar que estos servicios necesitan contribuciones voluntarias de dinero provenientes de los miembros de la Comunidad.

Estos servicios, ya sean facilitados por individuos miembros de AA, grupos, áreas, o AA en su totalidad, son sumamente vitales para nuestra existencia y nuestro desarrollo. No podemos simplificar AA aboliendo tales servicios. Solo estaríamos buscando complicaciones y confusión.

Por lo tanto, al considerar cualquier servicio determinado, nos hacemos una sola pregunta: “¿Es este servicio realmente necesario?”. Si lo es, tenemos que mantenerlo o fracasaremos en nuestra misión de ayudar a quienes nos busquen y nos necesiten.

El conjunto de servicios más vitales y, no obstante, menos comprendidos que AA ofrece son aquellos que nos hacen posible funcionar como una unidad integrada, o sea: la Oficina de Servicios Generales, AA World Services, Inc., AA Grapevine, Inc. y nuestra junta de custodios, conocida legalmente como 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 vivificadoras.

Hasta 1950, estos servicios generales eran función exclusiva de unos pocos pioneros de AA, varios amigos no alcohólicos, el Dr. Bob y yo. Durante todos los años de la infancia de AA, nosotros, los veteranos, habíamos sido los custodios autonómicos de Alcohólicos Anónimos.

Nos dimos cuenta en ese momento de que AA había crecido, de que nuestra Comunidad estaba lista y dispuesta para hacerse cargo de estas responsabilidades. Había también otro motivo urgente para cambiar. Ya que los veteranos no íbamos a vivir eternamente, nuestros nuevos custodios les serían prácticamente desconocidos a los grupos de AA, que ya en aquel entonces se encontraban esparcidos por todas partes del mundo. Sin una vinculación directa con AA, los futuros custodios no podrían funcionar solos.

Esto significaba que teníamos que establecer una conferencia representativa de nuestra Comunidad, que se podría reunir anualmente con nuestra junta de custodios en Nueva York, y así asumir la responsabilidad directa de la custodia de la Tradición de AA y de la dirección de nuestros principales asuntos de servicio. De no ser así, una junta compuesta de custodios virtualmente desconocidos y las muy poco comprendidas operaciones de servicio de nuestra sede estarían destinadas a un inevitable colapso.

Supongamos que los futuros custodios, actuando por su propia cuenta, cometieran un error garrafal. Supongamos que, sin tener vinculación 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? Sería imposible evitar el derrumbamiento de nuestros servicios más importantes. Y si, en tales circunstancias, se vinieran abajo nuestros servicios mundiales, ¿cómo podríamos volver a construirlos?

Estas fueron, en pocas palabras, las conclusiones que condujeron a la formación de la Conferencia de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos. Más tarde, expondré con más detalle los eventos que ahora se han convertido en la historia de AA. (Para ver el texto integral de este artículo, consulte el apéndice A).

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 Dr. 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 Dr. 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 haría que la conciencia colectiva de los grupos decidiera sobre los asuntos que afectan a “AA como un todo”. En el centro de la estructura estarían los grupos de AA para aportar la conciencia y también el apoyo financiero para solventar los servicios de AA en toda la Comunidad. Sería una estructura que ocuparía el lugar de un gobierno en AA y garantizaría que la voz de toda AA fuera escuchada. Hoy en día, llamamos estructura de la Conferencia de Servicios Generales o, simplemente, servicios generales a la estructura de servicios que surgió de lo que Bill había visualizado¹.

Este manual es fruto 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 “desorganizada” 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.

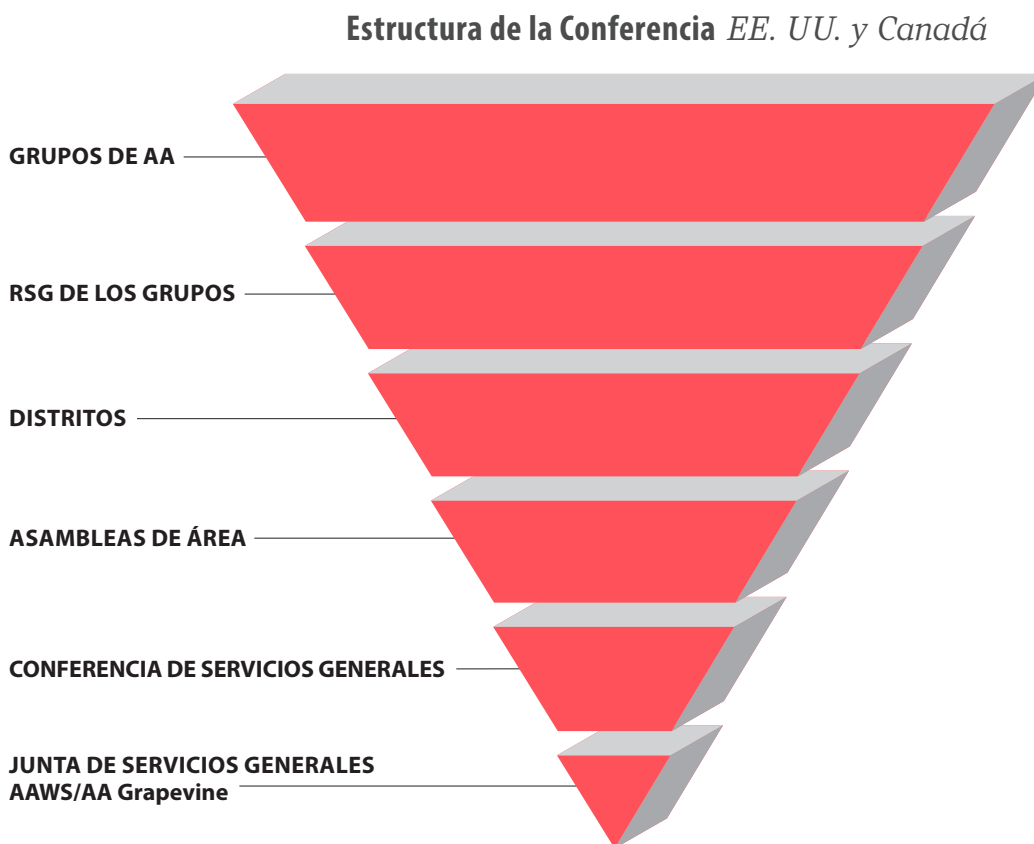
CÓMO SE ORGANIZAN LOS SERVICIOS GENERALES

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 los grupos hacen saber 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.



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”.

Tal vez sea de utilidad 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.



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) estar presente en las ideas del delegado en la Conferencia.

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



Distritos del condado

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 local y la conciencia de grupo. 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 representará al área 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 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 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 su plataforma digital (aagrapevine.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: “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 área. 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 llamados telefónicos y otras consultas de quienes buscan ayuda. (Consulte el apéndice S para más información sobre la OSG y los intergrupos y oficinas centrales).
3. **¿Cuál es la diferencia entre AA World Services (AAWS) y la Oficina de Servicios Generales (OSG)?** 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 Grapevine trabajan. Muchas personas de la Comunidad usan “OSG” como una forma simplificada de llamar a todo lo que se hace y al personal.
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;
- consideran todos los puntos de vista;
- 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 se mezclan la espiritualidad y el dinero”. 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 se mezclan la espiritualidad y el dinero” 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 onlineliterature.aa.org y store.aagrapevine.org. 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 (y el contacto en el directorio de AA, si su grupo aparece allí), 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 para ver un modelo del Formulario de información de grupo, y el apéndice H para ver un modelo del Formulario de nuevo grupo).

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”, escrito por Bill W., que aparece reimpresso en el apéndice A de este manual.

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 se mezclan la espiritualidad y el dinero”
- “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 usted 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 alcoholístico que ha progresado en su recuperación o en su desempeño en el servicio, y que está dispuesto a compartir su experiencia con otro alcoholístico 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.

La base de todo apadrinamiento es liderar con el ejemplo. El padrino de servicio puede compartir con sus apadrinados 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.

El cofundador Dr. Bob 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.

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 individuales 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 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 — Tus 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).
- 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 para obtener información más detallada sobre el principio de la rotación).

NOTAS:

▼ CAPÍTULO 2

EL DISTRITO Y SU MIEMBRO DE COMITÉ DE DISTRITO

DOS 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 dos 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, Formación de nuevos 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 realizan reuniones en idiomas distintos del inglés, como francés, español, polaco, vietnamita y lenguaje de señas americano. 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.

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 ad hoc para llevar a cabo tareas específicas. (Consulte la definición de “comité 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 comités 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 a obtener la información de contacto de los grupos para preparar los directorios regionales de AA. Estos directorios se usan únicamente para fines de AA. Contienen información sobre grupos, organizada por ciudades de cada provincia o territorio y se incluye la información de contacto del grupo.
- 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 individuales 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.

PREGUNTAS FRECUENTES

- 1. Si yo, el MCD, no puedo asistir a la próxima asamblea de área, ¿puedo enviar a otra persona en mi lugar?** Solo el MCD electo o su suplente (cuando el MCD está ausente) pueden votar en las reuniones de área. En términos generales, si el área necesita un determinado quorum de MCD para llevar adelante la reunión, solo los MCD electos (y los suplentes en caso de que el principal esté ausente) cuentan para llegar a los requerimientos del quorum.
- 2. ¿Es realmente necesario que tenga un padrino de servicio?** Debido al alcance del puesto del MCD, y a la necesidad constante de aplicar las Tradiciones y los Conceptos a una variedad de situaciones, es muy beneficioso tener un padrino o madrina de servicio.
- 3. Si algún grupo del distrito quiere que AA revise algún artículo de la literatura de AA o que se cree un nuevo artículo, ¿hay alguna forma de que el distrito ayude a hacerle saber esto a AA?** Sí. Si tiene dudas respecto del procedimiento, puede comunicarse con el coordinador o delegado del área. El padrino de servicio también puede ayudar. (Para obtener más información sobre la manera en la que un punto pasa a formar parte de la agenda de la Conferencia de Servicios Generales, consulte el apéndice U).
- 4. Si nadie muestra interés por ser MCD al finalizar mi período, ¿debería continuar hasta que se encuentre a alguien más o quizás incluso servir por un nuevo período de dos años?** Puede resultar difícil ver que ninguna persona muestra interés en cubrir el puesto cuando se trabajó con tanta dedicación y amor. Sin embargo, las Tradiciones y los Conceptos promueven la rotación en el servicio. Cuando se termina un período, esa persona deja su puesto. En lugar de continuar una vez finalizado su período, considere ofrecer sus servicios para un puesto diferente dentro de los servicios generales. Su interés y compromiso siempre son necesarios. (Consulte el apéndice E para obtener información más detallada sobre el principio de la rotación).
- 5. Nuestro distrito continúa creciendo, y noto que es difícil servir con eficacia a todos los grupos. ¿Qué se puede hacer?** (Consulte el apéndice F, Cambios en la división geográfica: cambios en los distritos).

NOTAS:

▼ **CAPÍTULO 3**

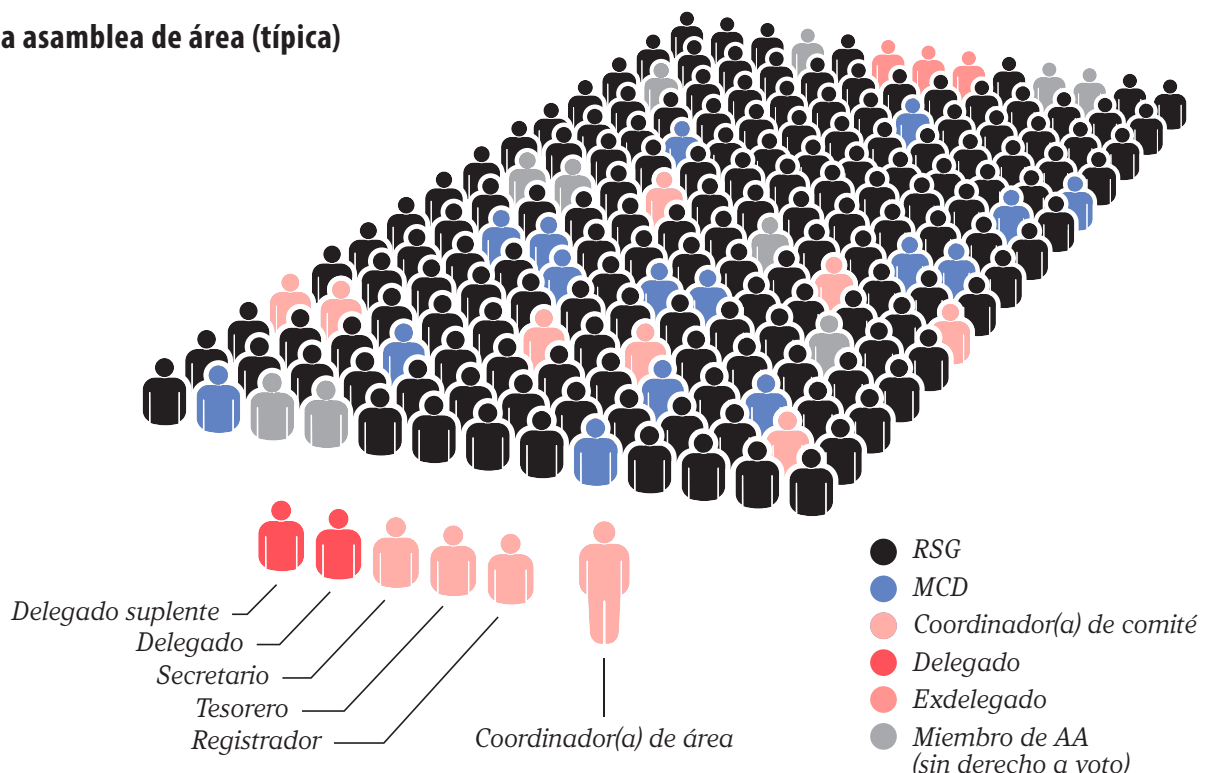
LA ASAMBLEA DE ÁREA Y SUS ACTIVIDADES

“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.

Una asamblea de área (típica)



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 para más información sobre los 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 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.

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, o sea, aquellos elementos especiales 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 defiendan.
- 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 a través 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 sobre las marcas registradas, los logotipos y los derechos de autor).

- AA Grapevine es propietaria de los derechos de autor del Preámbulo de AA. Debajo del Preámbulo, y luego de cualquier artículo reimpreso del Grapevine y La Viña, debe decir: © (mes, año) AA Grapevine, Inc. / La Viña. Reimpreso con autorización. (Para más información sobre la reimpresión de otros materiales de AA Grapevine, Inc., consulte el capítulo 12).
- 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 y 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. Todo 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” y “El automantenimiento: donde se mezclan la espiritualidad y el dinero”, como también en las Guías de AA acerca de Oficinas Centrales o de Intergrupo (algunos fragmentos se incluyen en el apéndice S).

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).
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 del pleno más uno. Esta pauta suele emplearse para los asuntos sencillos o de rutina.
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 para obtener información adicional sobre los cambios en la división geográfica de distritos, cambios en los límites de las áreas, o cambios de regiones).

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 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.

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 la posición de secretario 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 adapte 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 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 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 e impositivos.

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 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 | • Convención de área |
| • Cooperación con la Comunidad Profesional | • Accesibilidades / Comunidades Remotas |
| • Correccionales y Centros de Tratamiento | • Finanzas |
| • Literatura | • Persona de enlace (con los intergrupos / oficinas centrales) |
| • Grapevine y La Viña | • Traducciones |
| • Archivos Históricos | |

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 consejos 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.

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 de Grapevine y AA como un todo, en lugar de centrarse en asuntos específicos de un área o cuestiones de la Conferencia de Servicios Generales.

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 cierto monto 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. Sin embargo, la lista a continuación incluye algunos gastos típicos:

- **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 los sitios donde se celebran las asambleas. Algunas áreas ofrecen el desayuno o el almuerzo a los asistentes, en especial cuando deben viajar grandes distancias y los sitios 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 1,800 (mil ochocientos dólares) a la OSG 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.
- Estar incluidas en los planes de distribución (en los que están la OSG, los distritos y los intergrupos y oficinas centrales) que los grupos a veces tienen para apoyar a las entidades de servicio de AA. (Ver también el folleto “El automantenimiento: donde se mezclan la espiritualidad y el dinero”).
- Recibir contribuciones de los fondos de las convenciones de área y estatales.

▼ CAPÍTULO 5

EL DELEGADO

Los delegados de área fueron elegidos 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 encargarse de las cuestiones actuales y ayudar a la Comunidad a prepararse para el futuro.

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. Por esta razón, la experiencia de ser delegado es incomparable.

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 descubrir 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 desafiante nuevo papel de liderazgo.
- 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 del coordinador de la Conferencia y de otros empleados de la OSG.
- Comunicar las acciones de la Conferencia a los miembros de 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 miembros particulares 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 particulares 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 habilidad 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 usted 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 para ver una lista de 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 indispensable. Suele viajar con el delegado o presentar informes en su nombre. En algunas áreas, el delegado suplente puede cumplir alguna función especial dentro del comité de área. Muchas tesorerías del comité 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 querer nutrirse de otras experiencias. De hecho, para el momento de su segunda Conferencia, ya tendrán más relaciones personales y podrán beneficiarse de contar con un círculo más grande de servidores de confianza a quienes consultar.

Los exdelegados ofrecieron 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 línea 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 son responsables de organizar sus propios desplazamientos hacia y desde la Conferencia, mientras que la OSG se encarga 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.

Liderazgo dentro de 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 algún título de nuestra literatura se encuentra una frase que dice: "Nuestros líderes no nos impulsan por mandatos, nos dirigen con su ejemplo". En efecto, les decimos: "Trabajen para nosotros, pero no nos manden".

Un líder en AA es, por lo tanto, un hombre (o mujer) que puede personalmente poner en efecto principios, planes y políticas de una manera tan dedicada y eficaz que los demás queremos apoyarlo y ayudarlo a realizar su trabajo. Cuando un líder intenta obstinadamente imponernos sus deseos, nos rebelamos; pero si con exagerada docilidad se convierte en un mero recadero, sin nunca ejercer su propio criterio, pues, no es en realidad un líder.

El buen liderazgo toma la iniciativa en formular planes, políticas e ideas para el mejoramiento de nuestra Comunidad y de sus servicios. No obstante, en cuanto a nuevas e importantes cuestiones, siempre consulta ampliamente antes de tomar decisiones y ejecutar acciones. El buen liderazgo también tendrá presente el hecho de que un plan o una idea excelentes pueden proponerse por cualquiera, de cualquier parte. Por consecuencia, el buen liderazgo con frecuencia descarta sus propios planes predilectos para adoptar otros mejores, y atribuye el mérito a quien le corresponde.

El buen liderazgo nunca esquiva la responsabilidad. Una vez que se siente convencido de tener, o de poder obtener, suficiente apoyo, libremente toma sus decisiones y las lleva a cabo sin dudar, siempre que las acciones estén dentro del marco de su autoridad y responsabilidad definida.

Otro requisito para ser líder es el de "dar y tomar", la capacidad para transigir de buena gana cuando un arreglo apropiado pueda hacer progresar una situación en lo que parezca ser la dirección correcta. La transigencia nos resulta difícil a nosotros, los borrachos de "todo o nada". No obstante, nunca debemos perder de vista el hecho de que el progreso está casi siempre caracterizado por una serie de acuerdos encaminados a conseguir mejoras. No obstante, no siempre podemos llegar a un acuerdo. De vez en cuando, es verdaderamente necesario aferrarnos categóricamente a nuestra convicción con respecto a una situación hasta que se llegue a una decisión final. Estas son situaciones que requieren que se sepa aprovechar el momento oportuno y se haga una evaluación cuidadosa sobre el camino que se debe seguir.

El liderazgo a menudo se ve sometido a una crítica severa y a veces muy prolongada. Esta es una prueba decisiva. Siempre hay críticos constructivos, son nuestros verdaderos amigos. Siempre debemos escucharles con cuidadosa atención. Debemos estar dispuestos a dejar que modifiquen nuestras opiniones o que las cambien por completo. Sin embargo, a menudo tendremos que estar en desacuerdo y mantenernos firmes sin perder su amistad.

© AA Grapevine, Inc.; reimpresso con permiso

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 al actuar en la Conferencia son primordialmente los servidores mundiales de AA como un todo y que, solo en sentido secundario, representan a sus áreas respectivas. Por lo tanto, en las decisiones finales, ellos deben tener derecho a votar en la Conferencia de Servicios Generales de acuerdo a los mejores dictados de su propia conciencia y criterio personal 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. Miembros de AA de todo el mundo 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.

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 sede de peligrosa riqueza o poder; que fondos suficientes para su funcionamiento, más una reserva adecuada, sean su prudente principio financiero; que ninguno de los miembros de la Conferencia sea nunca colocado en una posición de desmedida autoridad sobre ninguno de los otros; que se llegue a todas las decisiones importantes por discusión, votación y, siempre que sea posible, por unanimidad sustancial; que ninguna acción de la Conferencia sea personalmente punitiva o una incitación a controversia pública; que, aunque la Conferencia pueda actuar al servicio de Alcohólicos Anónimos, nunca realizará ninguna acción de gobierno; y, así como la Sociedad de Alcohólicos Anónimos a la cual sirve, la Conferencia en sí misma siempre permanecerá democrática en pensamiento y en acción.

(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 actúan como guardianes de AA y de los Pasos y las 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 quorum 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".

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. (Para mayor información sobre el sistema de comités, véase el capítulo 7).

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 que la discusión se continúe aun en casos en que hubiera podido obtenerse fácilmente los dos tercios de los votos. Una práctica tradicional voluntaria de esta clase es la evidencia de que existe una prudencia verdadera y una deferencia cordial a los puntos de vista de la minoría. A menos que haya sido absolutamente inevitable, la Conferencia ha rehusado, generalmente, tomar decisiones importantes basadas en votaciones menores 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.

Al concluir la Conferencia, las acciones recomendables son remitidas a los custodios, 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 de la Conferencia.

Sea cual fuere su origen, cualquier punto de agenda sigue el mismo camino hasta la agenda de la Conferencia: Los miembros del personal de AA lo estudian, a la luz de acciones de la Conferencia anteriores, y lo derivan entonces al Comité sobre la Conferencia de Servicios Generales de los custodios, o al comité de la Conferencia que le corresponda. Usualmente, el Comité sobre la Conferencia de Servicios Generales de los custodios determina la manera más apropiada de incluirlo en el programa: en una mesa de trabajo, como tema de presentación, como propuesta, o como asunto que corresponde a un comité. (Para mayor información sobre la evolución de una acción recomendable de la Conferencia, véase el apéndice U).

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. (El capítulo 5 incluye técnicas sugeridas para informar que han funcionado efectivamente).

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?** Las Garantías, contenidas en el Concepto XII, proporcionan una guía para la Conferencia. El Concepto XII examina también la relación entre las Tradiciones y la Conferencia. “En esas mismas Tradiciones están delineados los principios generales para la mejor dirección de nuestros servicios, y en ellas se expresan las bases y actitudes de prudencia que conforman nuestra armonía. Por consiguiente, las Doce Tradiciones de AA afirman el derrotero de la unidad y de la función que debiera representar nuestra Conferencia de Servicios Generales al más alto grado posible”.
- 2. ¿Están obligados los custodios y la OSG 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: “Pensamos en incorporar a la Conferencia misma, colocándola así en posición de autoridad legal sobre la Junta. Esto hubiera significado que todos los miembros de la Conferencia deberían cumplir también requisitos legales. Esto hubiera sido demasiado complicado, ya que hubiera implicado también la incorporación real de toda nuestra Asociación, una idea que la Conferencia misma repudió posteriormente”.
- 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.

TRABAJO DE LOS COMITÉS

- Con bastante antelación a la Conferencia, 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 ocasionalmente 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

- 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 término de dos años. Existen también dos comités secundarios, a los que algunos delegados son asignados. (Los dos comités secundarios son Archivos Históricos y Convención Internacional / Foros Regionales).
- Las asignaciones a los comités se determinan por sorteo. Estas se realizan normalmente en diciembre de cada año. Los nombres de los delegados nuevos se extraen del sombrero; normalmente lo 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):

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 Accesibilidades*

- 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*

- 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*, el *Informe final de la Conferencia*, y los directorios de AA; 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 Accesibilidades

Comité correspondiente de los custodios: CCP / Tratamiento y Accesibilidades

- 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.

(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 sanidad y el desarrollo de la Comunidad.

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

Una relación de salvaguarda 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 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) describen ampliamente todos los aspectos del funcionamiento de la junta de custodios.

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.

¹ Las dos corporaciones de servicio, AAWS, Inc. y AA Grapevine, Inc., aunque son filiales de la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos, 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.

- 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.

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:


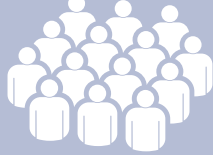
- las reuniones trimestrales de la Junta en Nueva York, cada una con una duración de tres a cinco días, además del tiempo invertido en el viaje;
- la Conferencia de una semana de duración, todos los años en abril, en Nueva York;
- mantener comunicación regular durante todo el año con sus colegas en la 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.

COMPOSICIÓN

La junta de custodios 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 de clase A y siete custodios de 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 fideicomisaria. 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 los Estatutos de la Junta de Servicios Generales, 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 NO 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 NO ALCOHÓLICOS (clase B)		
<p>8 CUSTODIOS REGIONALES</p>  <p><i>SEIS de Estados Unidos DOS de Canadá</i> CUATRO períodos sucesivos de UN año</p>	<p>4 CUSTODIOS DE SERVICIOS GENERALES</p>  <p><i>DOS de AAWS DOS del Grapevine</i> CUATRO períodos sucesivos de UN año</p>	<p>2 CUSTODIOS GENERALES</p>  <p><i>UNO de Estados Unidos UNO de Canadá</i> CUATRO períodos sucesivos de UN año</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” 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 o tercer año de servicio como custodio.

Número: Hay ocho custodios regionales en la Junta: seis de los Estados Unidos, y dos de Canadá. (Para consultar el mapa de las regiones de la Conferencia de Servicios Generales, véase el mapa B).

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.	2023, 2027, 2031, 2035
Oeste de Canadá	2024, 2028, 2032, 2036
Sudeste	2021, 2025, 2029, 2033
Este de Canadá	2022, 2026, 2030, 2034
Sudoeste	2023, 2027, 2031, 2035
Oeste Central	2024, 2028, 2032, 2036
Este Central	2021, 2025, 2029, 2033
Pacífico	2022, 2026, 2030, 2034

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).

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 programa 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).

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 electoral, 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).

CUSTODIOS EMÉRITOS

La Junta de Servicios Generales ha designado 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 15 comités 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 Accesibilidades

Comités correspondientes de la Conferencia: *Cooperación con la Comunidad Profesional (CCP) y Tratamiento y Accesibilidades*

- 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 y locales 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 discontinuarlos.
- 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 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 de los custodios supervisan las actividades de la Junta de Servicios Generales y sus corporaciones afiliadas, para garantizar que se sigan las prácticas adecuadas.

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.

Asuntos Legales

- No tiene comité correspondiente de la Conferencia.
- Se reúnen cuandoquiera que sea necesario para supervisar el tratamiento de cualquier asunto legal que requiera la atención de la Junta.

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.

Fondo de Beneficios de Salud Posjubilatorios

- No tiene comité correspondiente de la Conferencia.
- Sirve como administrador del fondo; 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 alcoholicos 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.

Cómo funcionan normalmente los comités de la Junta

- Se reúnen trimestralmente.
- Cada comité lo integran ocho o nueve miembros, incluyendo 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 Instituciones Correccionales, Accesibilidades, 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 exhibirá 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.

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.
- 2. La Junta de Servicios Generales, ¿es un organismo autónomo?** Sí. De acuerdo con el Concepto VIII: “La Junta de Servicios Generales es, en efecto, una compañía matriz a cargo de la supervisión fiduciaria de las subsidiarias de su propiedad que están incorporadas separadamente, cada una de las cuales tiene una administración separada para efectos de su operación. Hemos demostrado para nuestra satisfacción que esta base de operación en forma incorporada es superior a cualquier otra”. Y además, en el Concepto VII: “Como resultado de todas estas ideas, se desarrolló nuestra actual Carta de la Conferencia, una estructura que claramente le da a la Conferencia una autoridad final y suprema pero la cual, sin embargo, preserva legalmente el derecho de los custodios para funcionar en forma libre y adecuada, de la misma manera que debe funcionar cualquier junta directiva de una empresa. Este esquema se conforma estrictamente a la Tradición Dos en lo referente a los ‘servidores de confianza’. Dicha Tradición establece que nuestros servidores, dentro del alcance de sus deberes, deben gozar de nuestra confianza para poder utilizar su experiencia y criterio”.
- 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 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 de este tipo permite fácilmente una ‘participación’ votante de grado adecuado. Cada uno de los elementos que pueden llevar a cabo una tarea requerida se encuentra presente. Ninguna clase se encuentra en posición de autoridad absoluta sobre otra. Este es el método corporativo o de ‘participación’ para manejar empresas, el cual se distingue del usado en estructuras tan comunes como entidades institucionales, militares o gubernamentales en las cuales una élite de personas o clases de personas se coloca en posición superior, de autoridad absoluta sobre las demás”.

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: el Comité de Finanzas y Presupuestos de los custodios, el fondo de reserva de la Junta de Servicios Generales, y las diversas marcas registradas, derechos de autor y logotipos protegidos en nombre de AA en su totalidad.

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. Poco después de finalizar cada año, el excedente de efectivo que, después de cubrir sus necesidades operativas, tengan AAWS, Inc. y AA Grapevine, Inc. se transfiere al fondo de reserva de la Junta de Servicios Generales.

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.

MARCAS REGISTRADAS, LOGOTIPOS Y DERECHOS DE AUTOR

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).

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 del contenido digital que requieran 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.
- Supervisa el sitio web 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 reimpresiones, las traducciones, las licencias, 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.

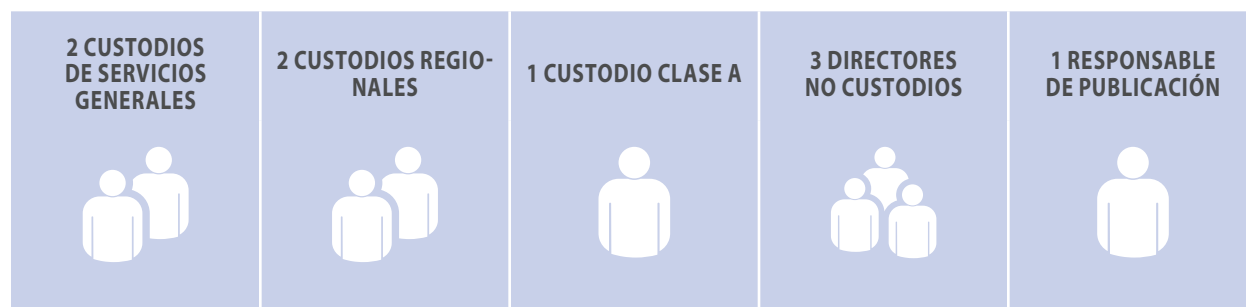
Auditoría interna

- Ningún empleado a sueldo es miembro con derecho a voto; todos los miembros son ajenos a la administración de AAWS.
- 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.

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 coche, 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.
- 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

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 los directores de AAWS como 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

La OSG presta servicio a todos los grupos de AA en Estados Unidos y Canadá, y también ofrece servicios 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 100 empleados (88 de AAWS y 12 del Grapevine) que prestan una amplia variedad de servicios a la Comunidad. Aunque una gran 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.

APOYO FINANCIERO 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.

Quiénes pueden hacer una contribución a la OSG

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 OSG 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 OSG o a través de sus grupos. Cada individuo determina el monto por cada año de sobriedad. La OSG 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 \$5,000 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 OSG, no hay límite.
- Durante los últimos años, menos del 50% de los grupos registrados en la OSG han hecho contribuciones a la OSG.

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 el fondo restante que se necesita para que la OSG pueda brindar los 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 están asociadas a 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 desean contribuir. Ver el folleto “El automantenimiento: donde se mezclan la espiritualidad y el dinero” 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 donación, 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:

▼ CAPÍTULO 11

AA WORLD SERVICES, INC.

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

SERVICIOS

Para poder prestar un servicio eficaz a la Comunidad, hay 12 miembros del personal (alcohólicos) cada uno es miembro de AA y tiene una asignación de servicio diferente. Muchas de las cuestiones de las que se encargan los miembros del personal están relacionadas con asuntos de los grupos o preguntas sobre las Tradiciones que reciben de los miembros. Los miembros del personal ayudan con los problemas de los grupos a través de correspondencia, correos electrónicos y llamadas telefónicas con los miembros, con quienes comparten la vasta experiencia de AA que se ha recopilado en la OSG: información de archivos históricos, literatura de AA, artículos de *Box 4-5-9* y otros recursos de la Comunidad.

Todos los miembros del personal tienen asignaciones específicas (ver más abajo) y cumplen una función de apoyo tanto para los comités de la Conferencia como para los comités de custodios en sus respectivas asignaciones. La mayoría de los miembros del personal también se ocupan de la correspondencia de un área geográfica en EE. UU. y Canadá. Cada dos años, el personal rota en sus asignaciones, así como lo hacen los RSG de los grupos y otros servidores de confianza.

Los asistentes del personal del departamento de Servicios de Apoyo elaboran correspondencia, ayudan a crear presentaciones, trabajan con bases de datos, ofrecen asistencia presencial en la Conferencia y Foros Regionales y redactan actas, informes y contenido para los boletines. Los asistentes del personal trabajan junto con los miembros del personal en las distintas asignaciones. A diferencia de los puestos de los miembros del personal, los asistentes no rotan y no es necesario que sean miembros de AA. Brindan una importante continuidad a cada tarea y ofrecen un apoyo valioso.

► Asignaciones de los miembros del personal de la OSG

Accesibilidades y Comunidades Remotas

La OSG se esfuerza por que el mensaje de AA sea accesible para todo alcohólico y, por eso, produce literatura en diversos formatos y traducciones, como letra grande, braille y videos utilizando el lenguaje de señas americano (ASL, por sus siglas en inglés). Esta asignación consiste en coordinar estos esfuerzos y crear un boletín llamado *LIM* (por sus siglas en inglés, *Reunión de Internacionalistas y Solitarios*) para miembros que, por diversas razones, no pueden asistir a las reuniones presenciales cotidianas o cuya ubicación geográfica remota o diferencias culturales puedan obstaculizar el contacto con otros miembros.

Conferencia

La Conferencia de Servicios Generales dura una semana cada primavera, pero durante el año, el coordinador de la Conferencia se mantiene en contacto con los delegados, establece el programa y coordina la logística para la reunión anual, compila ideas y soluciones de los comités de la Conferencia y ayuda a los delegados a mantener informadas a sus áreas.

Convención Internacional

La Convención Internacional se celebra cada cinco años. El miembro del personal encargado de esta asignación es el coordinador o coordinadora de la Convención Internacional y trabaja en conjunto con proveedores y planificadores de eventos de la ciudad sede con años de anticipación. Es el encargado de la planificación e implementación de todas las funciones de la Convención, incluyendo la coordinación en el lugar.

Cooperación con la Comunidad Profesional / Tratamiento

Esta asignación consiste en responder a consultas de la comunidad profesional que no pertenece a AA, como médicos, enfermeros, clérigos, abogados, profesionales de tratamiento, libertad condicional, recursos humanos y cualquier persona que necesite información de AA. Además, los coordinadores de distrito y área de los comités de CCP se contactan con el despacho sobre su trabajo local con profesionales. Esta asignación también coordina exposiciones de AA en una gran cantidad de conferencias de profesionales cada año, donde trabajan miembros de comités de CCP locales (o del área).

Coordinación del Personal

Entre las responsabilidades del coordinador del personal se encuentran: coordinar la reunión semanal del personal, supervisar que los puestos estén cubiertos cuando algún miembro del personal no pueda cumplir su función y manejar las donaciones testamentarias hechas a AA. Además, trabaja como director de la Junta de AA World Services y como secretario asistente de la Junta de Servicios Generales.

Correccionales

Esta asignación recibe todos los meses unas 500 cartas de miembros de AA de adentro, la mayoría de los cuales solicitan información sobre el programa de AA. Además, coordina un servicio de contacto antes de la salida en libertad y un Servicio de Correspondencia de Correccionales que conecta a los miembros de AA de adentro con los de afuera y apoya a los comités locales que llevan las reuniones a las instituciones penitenciarias.

Foros Regionales

Los foros son eventos de fin de semana celebrados en distintos lugares de EE. UU. y Canadá que fueron pensados para mejorar la comunicación en todos los niveles de la Comunidad. En conjunto con el área anfitriona, el miembro del personal ayuda a coordinar cuatro foros regionales al año. Se encarga del contenido de las mesas de trabajo y presentaciones, además de las muestras de literatura y de proveer toda coordinación necesaria en la sede del foro.

Información Pública

La información pública es el trabajo que hace AA para compartir con el público general lo que es AA, lo que hacemos y cómo ponerse en contacto con nosotros. Para apoyar esta tarea, esta asignación comparte información sobre AA y el anonimato en todos los niveles de los medios, comunicándose directamente con profesionales de los medios y ayudando a los comités de información pública locales con esfuerzos similares. También ayuda a coordinar el desarrollo de anuncios de servicio público para televisión, radio y plataformas digitales. Por último, responde a pedidos de los medios y ayuda a elaborar notas de prensa.

Internacional

Este despacho cumple la función de enlace con las Oficinas de Servicios Generales ubicadas en otros países y responde a preguntas de miembros y grupos que se encuentran fuera de EE. UU. y Canadá. Cada dos años, esta asignación se encarga de coordinar la Reunión de Servicio Mundial.

Literatura

El miembro del personal encargado de esta asignación coordina el trabajo relacionado con el desarrollo o revisión de la literatura aprobada por la Conferencia. La responsabilidad se comparte con el departamento de Publicaciones para el desarrollo del boletín trimestral *Box 4-5-9* de la OSG, en el cual se comparten “notas y noticias” de la OSG.

Nombramientos

Este miembro del personal asiste al comité de custodios en la responsabilidad de asegurar que todas las vacantes de la Junta de Servicios Generales y de las juntas de AAWS y el Grapevine estén cubiertas como corresponde.

Servicios a los grupos

Esta asignación supervisa todo el material de servicio de AA, incluyendo el material para los RSG y MCD. También cumple la función de enlace con los intergrupos u oficinas centrales y con otras comunidades de Doce Pasos.

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

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.

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 / La Viña.

Departamento de Reuniones, Eventos y Servicios de Viajes (METS, por sus siglas 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.

Finanzas / 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.

Operaciones

Equipo de Servicios a los Miembros: Este equipo responde a consultas de miembros y clientes relacionadas con registros, pedidos de literatura y contribuciones. Por otro lado, maneja la información de cada grupo en EE. UU. y Canadá que solicita ser añadido al listado de la OSG y mantiene el listado de correo de todos los grupos e individuos de todo el mundo que reciben correo de la OSG.

También controla el inventario de los almacenes, maneja todos los asuntos que puedan surgir con los clientes en el proceso de completar un pedido y administra todos los pedidos de literatura recibidos por correo, teléfono, fax, correo electrónico y en línea.

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

El departamento de Servicios de Comunicación desarrolla, implementa y analiza el sitio web de AA, el canal de YouTube y la aplicación Meeting Guide, además de distintas comunicaciones y proyectos e iniciativas en medios digitales. Por otro lado, colabora con otros departamentos de la OSG, con las asignaciones del personal, con el Grapevine y las juntas corporativas en creación de medios y propuestas, las acciones recomendables de la Conferencia y con proyectos relacionados con la comunicación.

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.

PUBLICACIONES

Desde el comienzo de nuestra historia, AA decidió ser su propia editorial, una decisión que aportó gran unidad, crecimiento y bienestar al movimiento.

Comenzando por el Libro Grande, AA ha desarrollado una gran variedad de materiales para llevar el mensaje de recuperación de AA y expresar claramente los principios del programa de AA.

El departamento de Publicaciones coordina todos los aspectos de la creación y publicación de estos materiales, incluyendo todos los libros, folletos, CD y otros formatos. También se encarga de traducir toda la literatura al francés y al español para los miembros de AA de EE. UU. y Canadá, y trabaja con otros países para que los materiales de AA se traduzcan a otros idiomas según lo soliciten. Por otro lado, este departamento se encarga de toda la atención al cliente en relación con nuestra literatura, controla el inventario y la utilización de los almacenes y lleva un registro de todos los derechos de autor y permisos (licencias).

Además de los materiales aprobados por la Conferencia, AAWS publica material de servicio como guías, boletines, informes y directorios de AA. (Consulte el apéndice R para ver una lista parcial de la literatura disponible de AAWS). Además, mucho del material publicado por AAWS está disponible en distintos formatos, como ediciones en letra grande, audio, CD, DVD, braille y lenguaje de señas americano.

Por último, el departamento cumple las siguientes tareas:

- Crear catálogos y formularios de pedidos.
- Supervisar traducciones y licencias de material de AA World Services protegido por derechos de autor.
- Manejar la investigación y el desarrollo de nuevas publicaciones y nuevos formatos.
- Procesar todos los pedidos de literatura.
- Llevar un control sobre el inventario.
- Responder a consultas de clientes con respecto a los pedidos.
- Mantener un pequeño departamento interno de envíos.
- Coordinar los servicios tercerizados de almacenaje y envíos.

► 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 “Esta literatura está aprobada por la Conferencia de Servicios Generales”. El mismo proceso se aplica al desarrollo de materiales audiovisuales y digitales.
- 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 estar en contacto 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.



Traducción y derechos de autor

En la actualidad, AAWS, Inc. posee más de 1300 registros de derechos de autor (*copyright*) en la Oficina de Derechos de Autor de los Estados Unidos. Este proceso de registro protege el mensaje en todo Estados Unidos y Canadá, así como en el extranjero. AAWS, Inc. se reserva los derechos de autor de todas las traducciones “aprobadas” de nuestra literatura.

En 1997, la junta de AAWS aprobó la siguiente resolución:

Se resuelve: Que la junta de AAWS reconoce la responsabilidad de preservar y proteger los derechos de autor en representación de la totalidad de AA, tanto en EE. UU. y Canadá como en el resto del mundo. La junta de AAWS a su vez reconoce que el incumplimiento indiscutido de los derechos de autor de nuestra literatura tendrá un grave impacto en el crecimiento futuro de AA en el extranjero.

En los últimos años, la cantidad de solicitudes internacionales de traducción ha crecido y muchos proyectos fueron iniciados por comunidades de distintos idiomas, incluyendo: países de habla árabe, Bélgica y países europeos de habla francesa, Bulgaria, China, Costa Rica, Croacia, República Checa, Dinamarca, Hungría, Islandia, India, Italia, Japón, Lituania, Polonia, Rusia, Tailandia y Zambia, entre muchos otros. Al día de la fecha, el material de AAWS, Inc. protegido por derechos de autor está disponible en 110 idiomas. El Libro Grande está traducido en 73 idiomas, incluyendo el original en inglés (los últimos idiomas a los que se tradujo el Libro Grande fueron el navajo, el tártaro [Rusia] y el oriya [India]).

Las políticas y procedimientos de licencias de AAWS están publicados en aa.org.

Dado el acuerdo con el AA Grapevine para centralizar y administrar el trabajo de concesión de licencias internacionales (ya que la junta del AA Grapevine las aprueba una por una), AAWS también está a cargo de docenas de solicitudes de traducción, licencias y distribución de literatura publicada por el Grapevine.

FINANZAS

El departamento de Finanzas cumple muchas funciones relacionadas con contribuciones, ingreso de dinero, desembolsos y contabilidad, entre otras. El objetivo común de estas tareas es procesar la información, lo cual le permite a la oficina desarrollar sus funciones cotidianas. El resultado final es la preparación de estados contables mensuales, trimestrales y anuales para ser revisados por la junta directiva de AAWS.

Este departamento también participa en la elaboración del presupuesto de la OSG, la planificación de reuniones y la asistencia con la planificación, coordinación e presentación de informes de la Convención Internacional. Además, brinda la información necesaria a los servidores de confianza para que tomen decisiones pertinentes respecto del Fondo de Reserva de la Junta de Servicios Generales y de los planes de retiro de los empleados de AAWS y el AA Grapevine (con beneficios definidos y contribuciones definidas).

ARCHIVOS HISTÓRICOS

Los archivos históricos son un repositorio de cada aspecto de la historia de AA. Con un estimado de 2500 pies lineales de materiales, se añaden al repositorio nuevos artículos, tanto impresos como digitales, a diario.

El personal de Archivos Históricos de la OSG supervisa diversos proyectos, como coleccionar y preservar registros históricos, transferir el sonido analógico y las grabaciones de video a formato digital, recopilar entrevistas de historias orales de miembros pioneros, brindar ayuda a los archivistas de las áreas y los distritos, y responder a solicitudes de investigación e información sobre distintos aspectos de la historia de AA. El área de exposición de los Archivos Históricos es un lugar que mantiene viva la historia de AA para los visitantes que recorren la oficina. Las exposiciones que se suceden de manera rotativa ilustran la historia y experiencias de AA a través de materiales históricos.

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 R para leer sobre este tema en mayor profundidad).
- 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. Si desea la suscripción normal por correo, visite el sitio web de aa.org o llame a la OSG al 212-870-3400. Nota: Quienes hayan sido electos a puestos de servicios generales recibirán la suscripción gratuita hasta el final de su período.
- 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 el administrador 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 12

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 10 para más información sobre la estructura corporativa y el apoyo financiero).

AA Grapevine es una editorial multimedios responsable de dos revistas, libros, libros electrónicos, audiolibros, una aplicación del Grapevine, un canal de YouTube, otros artículos impresos y digitales relacionados 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 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)

Administración digital

AA GRAPEVINE / LA VIÑA



Tareas y responsabilidades del personal

Hay once 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 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 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, cumple la función de secretario en el Comité de Grapevine y La Viña de la Conferencia y es miembro de la Conferencia. Responde al responsable de publicación.

Editor(a) asociado(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 editor 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 editor para desarrollar estrategias de expansión de las revistas. Representa a LV en los eventos de AA. Responde al editor sénior y es miembro de la Conferencia.

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.

Coordinador o coordinadora del sitio web

Se encarga del funcionamiento del sitio web de AA Grapevine y la propiedad digital relacionada. Organiza la planificación, el desarrollo y la implementación del sitio 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.

Coordinador o coordinadora de divulgación (extensión)

Se encarga de gestionar las relaciones entre los miembros, suscriptores, clientes y AAWS, 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 director de operaciones.

Coordinador o coordinadora de relaciones con los clientes

Se comunica con los clientes del Grapevine en persona, 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 canadienses, la imprenta y los servicios de envíos a Canadá u otros países. Responde al responsable de publicaciones.

Asistente ejecutivo de atención al cliente

Provee asistencia administrativa al responsable de publicaciones, al director de operaciones y al coordinador de relaciones con los clientes. Cumple funciones de atención al cliente en convenciones y eventos y organiza o lidera las mesas de trabajo de escritura del Grapevine y La Viña. Responde al director de operaciones.

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 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 el sitio web, aagrapevine.org; sugieren secciones especiales, artículos, libros o audios relacionados; proponen formas de aumentar la participación de los lectores en las revistas y el sitio 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 multimedia, 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 a través de una llamada en conferencia.

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
- 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 grabación de una historia original en español cada dos meses
- 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 Bill W. publicados en el Grapevine), además de un pantallazo de la Comunidad hoy. También hace que sea más fácil encontrar las historias. El Archivo está disponible mediante una prueba gratuita de siete días de duración (o mediante la compra de una suscripción) y los visitantes pueden buscar en él por ubicación, autor o tema para encontrar la primera versión de las Tradiciones, para saber qué dijeron otros AA sobre asuntos como el apadrinamiento y el automantenimiento y ver cuánto —y cuán poco— ha cambiado AA. 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.

El archivo digital de La Viña también está disponible.

Las suscripciones digitales al Grapevine y a La Viña incluyen el acceso a 20 historias del Archivo por mes.

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 gerente de operaciones 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 de Grapevine o un comité conjunto de 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 para más información).

▼ 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 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 ad hoc 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 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. y Canadá hay seis regiones.

Reunión de solitarios e internacionalistas (LIM, por sus siglas 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 —llevar 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. Debemos llevar el mensaje pues, de no hacerlo, nosotros mismos podemos marchitarnos y aquellos a quienes no se les ha comunicado la verdad, pueden perecer.

De aquí que un servicio de AA es todo aquello que nos ayuda a alcanzar al alcohólico que todavía sufre, abarcando desde el Paso Doce en sí, una llamada telefónica y una taza de café, hasta la Oficina de Servicios Generales de AA para las actividades nacionales e internacionales. La suma total de estos servicios es nuestro Tercer Legado de Servicio.

Los servicios incluyen lugares de reunión, cooperación con hospitales y oficinas intergrupales; suponen el empleo de folletos, libros, y buena publicidad de casi toda clase. Requieren comités, delegados, custodios y conferencias. Y no debemos olvidar que estos servicios necesitan contribuciones voluntarias de dinero provenientes de los miembros de la Comunidad.

VITAL PARA EL DESARROLLO DE AA

Estos servicios, ya sean facilitados por miembros individuales, grupos, áreas, o AA en su totalidad, son sumamente vitales para nuestra existencia y nuestro desarrollo. No podemos simplificar AA aboliendo tales servicios. Solo estaríamos buscando complicaciones y confusión.

Por lo tanto, al considerar cualquier servicio determinado, nos hacemos una sola pregunta: “¿Es este servicio realmente necesario?” Si lo es, tenemos que mantenerlo o fracasaremos en nuestra misión de ayudar a quienes nos busquen y nos necesiten.

El conjunto de servicios más vitales y, no obstante, menos comprendidos, que AA ofrece son aquellos que nos hacen posible funcionar como una unidad integrada, o sea: la Oficina de Servicios Generales, AA World Services, Inc., AA Grapevine, Inc. y nuestra junta de custodios, conocida legalmente como 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 vivificadoras.

Hasta 1950, estos servicios generales eran función exclusiva de unos pocos pioneros de AA, varios amigos no alcohólicos, el Dr. Bob y yo. Durante todos los años de la infancia de AA, nosotros los veteranos habíamos sido los custodios autonombrados de Alcohólicos Anónimos.

LA COMUNIDAD LISTA PARA ASUMIR LA RESPONSABILIDAD

Nos dimos cuenta en ese momento de que AA había crecido, de que nuestra Comunidad estaba lista y dispuesta para hacerse cargo de estas responsabilidades. Había también otro motivo urgente para cambiar. Ya que los veteranos no íbamos a vivir eternamente, nuestros nuevos custodios serían prácticamente desconocidos a los grupos de AA que ya en aquel entonces se encontraban esparcidos por todas partes del mundo. Sin una vinculación directa con AA, los futuros custodios no podrían funcionar solos.

Esto significaba que teníamos que establecer una conferencia representativa de nuestra Comunidad que se podría reunir anualmente con nuestra junta de custodios en Nueva York, y así asumir la responsabilidad directa de la custodia de la Tradición de AA y de la dirección de nuestros principales asuntos de servicio. De no ser así, una junta compuesta de custodios virtualmente desconocidos y las muy poco comprendidas operaciones de servicio de nuestra sede estarían destinadas a un inevitable colapso.

Supongamos que los futuros custodios, actuando por su propia cuenta, cometieran un error garrafal. Supongamos que, sin tener vinculación 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?

Sería imposible evitar el derrumbamiento de nuestros servicios más importantes. Y si, en tales circunstancias, se vinieran abajo nuestros servicios mundiales, ¿cómo podríamos volver a construirlos?

Estas fueron, en pocas palabras, las conclusiones que condujeron a la formación de la Conferencia de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos. Más tarde, expondré con más detalle los eventos que ahora se han convertido en la historia de AA.

El organismo deliberativo conocido como la Conferencia se compone de delegados elegidos por las diversas áreas de los EE. UU. y Canadá —ahora hay 93— junto con los custodios, los directores de AAWS, Inc. y de The AA Grapevine, Inc., y los miembros del personal de la OSG y del Grapevine, aproximadamente unas cuarenta personas más. La Conferencia celebró su primera reunión anual en 1951. Desde entonces, se ha reunido anualmente en Nueva York en el mes de abril o mayo. Ha tenido un éxito inmenso — las acciones recomendables propuestas y aprobadas por la Conferencia desde su primera reunión han contribuido grandemente al crecimiento y desarrollo de la Comunidad—.

PUNTOS SOBRESALIENTES DE LA HISTORIA DEL SERVICIO DE AA

Para resumirlo desde sus comienzos: un día de 1937, en la casa del Dr. Bob en Akron, él y yo nos pusimos a totalizar las cifras de los pasados dos años. Por primera vez, nos dimos cuenta de que era posible la recuperación masiva de alcohólicos. Contábamos con un par de grupos pequeños pero muy sólidos en Akron y en Nueva York, más algunos miembros individuales salpicados por otras regiones. ¿Cómo iban a comunicar las buenas nuevas estos pocos borrachos recuperados a los millones de alcohólicos del mundo? Esa era la pregunta.

Enseguida, el Dr. 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 quedarnos con el sistema de comunicación verbal; pero la mayoría creía que ya teníamos necesidad de nuestros propios hospitales con trabajadores asalariados y, sobre todo, un libro dirigido a otros alcohólicos que les pudiera exponer nuestros métodos y nuestros resultados. Todo esto supondría una cantidad sustancial de dinero —tal vez millones de dólares—. (No nos dimos cuenta de que los millones nos hubieran arruinado más que el no tener dinero en absoluto.) Así que los miembros de Akron me comisionaron para viajar a Nueva York y recaudar fondos. Al volver allí, me encontré con que el Grupo de Nueva York estaba completamente de acuerdo con esta idea. Algunos de nosotros nos pusimos a trabajar inmediatamente.

LOS PROBLEMAS ECONÓMICOS DE AA AL COMIENZO

Por medio de mi cuñado, el Dr. L.V. Strong Jr., el único amigo que me quedaba y mi confidente durante la peor época de mi carrera de bebedor, nos pusimos en contacto con Willard S. Richardson, un amigo y asociado desde hacía tiempo de la familia Rockefeller. Enseguida, el Sr. Richardson se entusiasmó por nuestro programa 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, Jr. Allí nos encontrábamos el Dr. Bob y yo, con el Sr. Richardson y su grupo, el Dr. William Silkworth y varios alcohólicos de Akron y Nueva York. Tras una larga conversación, logramos convencer a nuestros nuevos amigos de la urgente necesidad que teníamos de dinero—de grandes cantidades de dinero—.

Poco tiempo después, a comienzos de 1938, uno de estos amigos, Frank Amos, viajó a Akron para investigar el grupo de allí. Regresó a Nueva York con un informe muy optimista, que el Sr. Richardson pronto presentó al Sr. Rockefeller. Aunque se quedó muy impresionado, el Sr. Rockefeller no quiso contribuir con ninguna cantidad sustancial de dinero por temor a profesionalizar a AA. No obstante, nos hizo un donativo de \$5,000, que sirvió para mantenernos a flote al Dr. Bob y a mí, durante 1938. Todavía estábamos muy lejos de tener los hospitales, los misioneros, los libros y grandes sumas de dinero. Esta situación nos parecía entonces sumamente difícil, pero probablemente fue el mejor golpe de suerte que jamás haya tenido AA.

A pesar del parecer del Sr. Rockefeller, renovamos nuestros esfuerzos para convencer a sus amigos de nuestra apremiante necesidad de dinero. A fin de cuentas, llegaron a compartir nuestra opinión de que necesitábamos más dinero, por lo menos el suficiente para preparar un libro de texto para exponer nuestros métodos y nuestra experiencia.

A fines de la primavera de 1938, tenía ya redactados lo que ahora son los dos primeros capítulos del libro "Alcohólicos Anónimos". Utilizamos copias mimeografiadas de estos dos capítulos como parte del prospecto para nuestra fútil campaña de recaudar fondos. En las reuniones de la junta, que en ese entonces se celebraban casi todos los meses, nuestros amigos no alcohólicos se compadecieron de nosotros por nuestro poco éxito. Casi la mitad de los \$5,000 donados por el Sr. Rockefeller se había utilizado para pagar la hipoteca de la casa del Dr. Bob. El resto, repartido entre nosotros, naturalmente se acabaría muy pronto. La perspectiva era sombría.

AA SE CONSTITUYE EN SU PROPIO EDITOR

Entonces, Frank Amos se acordó de su viejo amigo Eugene Exman, redactor encargado de temas religiosos de la editorial de libros Harper. Me recomendó que fuera a Harper y yo le enseñé al Sr. Exman dos capítulos de nuestro propuesto libro. Para mi gran alegría, el Sr. Exman se quedó impresionado. Sugirió que Harper podría darme un adelanto de \$1,500 en concepto de regalías para terminar la obra. Puesto que estábamos en quiebra, esos \$1,500 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 \$1,500 dólares. Y si, tal como esperábamos, AA consiguiera entonces mucha publicidad, ¿cómo íbamos a contratar a gente para contestar el torrente de solicitudes de información, tal vez miles, que nos inundarían?

Había además otro problema, un problema muy grave. Si nuestro libro de AA llegara a ser el texto básico de Alcohólicos Anónimos, sería propiedad de otras personas. Era obvio que nuestra Sociedad debía ser la propietaria y editora de su propia literatura. Ninguna casa editora, por buena que fuera, debía poseer 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 editorial a los alcohólicos de Nueva York y sus amigos. Ellos simplemente se rieron de nosotros. ¿Quién, nos preguntaron, iba a comprar acciones de un libro todavía por redactar?

De alguna manera teníamos que convencer a esos tímidos compradores y, por lo tanto, fuimos a la oficina del *Reader's Digest* y le contamos al editor gerente la historia de nuestra Sociedad en ciernes y de su propuesto libro. Le gustó mucho la idea y nos prometió que, en la primavera de 1939, cuando esperábamos tener el libro listo, el *Reader's Digest* publicaría un artículo sobre AA, en el que, por supuesto, se haría mención del nuevo libro.

Ese fue el argumento que necesitábamos para aumentar las ventas. Con ese tipo de promoción el libro propuesto se vendería a carretadas. ¿Cómo podríamos fracasar? Los alcohólicos neoyorquinos y sus amigos pronto cambiaron de idea respecto a Works Publishing. Empezaron a comprar acciones, la mayoría a plazos.

Ruth Hock, nuestra secretaria no alcohólica, pasó el texto a máquina mientras yo le dictaba los capítulos lentamente. Durante meses y meses, una de las actividades principales de las reuniones de los grupos de Akron y Nueva York, era celebrar acaloradas discusiones acerca de estas propuestas redacciones y del contenido apropiado del libro. Me convertí en árbitro más que en autor. Mientras tanto, los alcohólicos de Akron y de Nueva York y unos cuantos de Cleveland se pusieron a redactar sus historias, un total de 28.

Según el proyecto del libro se acercaba a su terminación, hicimos una visita al editor gerente del *Reader's Digest* y le pedimos que publicara el artículo prometido. Nos miró aparentemente sin comprender; apenas se podía acordar de quiénes éramos. Luego nos dio el golpe de gracia. Nos dijo que, hacía algunos meses, él había presentado nuestra propuesta ante su junta editorial y la habían rechazado categóricamente. Se deshizo en disculpas y admitió que se había olvidado completamente de comunicarnos las noticias. Esto fue aplastante.

Mientras tanto, con gran optimismo habíamos pedido 5,000 ejemplares del nuevo libro, casi sin ningún capital. El impresor, también, había contado con el *Reader's Digest*. Muy pronto tendría 5,000 libros en su almacén, sin nadie que los fuera a comprar.

El libro apareció finalmente en abril de 1939. Conseguimos que el *New York Times* hiciera una crítica y el Dr. Harry Emerson Fosdick nos hizo otra muy buena, pero no pasó nada. Simplemente el libro no se vendió. Estábamos endeudados hasta más no poder. El sheriff 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 para vivir de la caridad de los amigos de AA.

Nunca podré explicarme cómo nos las arreglamos para pasar el verano de 1939. Hank P. tuvo que encontrar otro trabajo. La fiel Ruth aceptó acciones de la difunta editorial en concepto de pago. Un amigo de AA nos dejó instalarnos en su casa de verano; otro nos prestó su automóvil.

AA SE CONVIERTE EN NOTICIA

Tuvimos nuestro primer golpe de suerte en septiembre de 1939. La revista *Liberty*, en ese entonces encabezada por nuestro futuro amigo Fulton Oursler, publicó un artículo, "Los Alcohólicos y Dios", escrito por Morris Markey. Suscitó una reacción inmediata. Nos llegaron unas 800 cartas de alcohólicos y familiares. Ruth contestó a cada una de ellas, adjuntando un anuncio del nuevo libro "Alcohólicos Anónimos". Poco a poco, se empezó a vender el libro. Luego el *Cleveland Plain Dealer* publicó una serie de artículos sobre Alcohólicos Anónimos. Enseguida, los grupos de Cleveland empezaron a multiplicarse, de una veintena hasta varios centenares de miembros. Se vendieron aún más libros. Y así salimos adelante con grandes aprietos aquel peligroso año.

No habíamos tenido noticias del Sr. Rockefeller desde principios de 1938. Pero en 1940 hizo una reaparición dramática. Su amigo el Sr. Richardson asistió a una reunión de los custodios con una amplia sonrisa. El Sr. Rockefeller, dijo, quería celebrar una cena en honor de Alcohólicos Anónimos. En la lista de invitados había una colección impresionante de personas importantes. Calculamos que su capital colectivo era de mil millones de dólares.

La cena se realizó a comienzos de febrero en el Union League Club de Nueva York. El Dr. Harry Emerson Fosdick habló haciendo grandes elogios nuestros y lo mismo hizo el Dr. Foster Kennedy, eminente neurólogo. Luego, el Dr. Bob y yo dimos a nuestros oyentes un breve informe sobre AA. Algunos alcohólicos de Nueva York y Akron que se encontraban entre los invitados respondieron a preguntas. Entre los allí reunidos se sentía cada vez más simpatía e interés.

Creímos que por fin lo habíamos logrado. Ya teníamos solucionados nuestros problemas económicos.

Nelson Rockefeller se puso de pie para hablar en nombre de su padre, que estaba enfermo. Dijo que su padre se alegraba de que los invitados a la cena pudieran haber visto el comienzo muy prometedor de la nueva Sociedad de Alcohólicos Anónimos. Nelson siguió diciendo que su padre rara vez había mostrado tanto interés por una cosa. Sin embargo, dado que AA era una obra a base de pura buena voluntad, por la que un hombre llevaba la buenas nuevas a otro, iba a necesitar muy poco o ningún dinero. Ante esta salida, se derrumbaron nuestros ánimos. Al terminar la charla del Sr. Rockefeller, los capitalistas y sus millones de dólares se marcharon del salón, sin dejar ni un solo centavo.

Al día siguiente, John D. Rockefeller, Jr. dirigió una carta a todos los que habían asistido a la cena e incluso a los invitados que no asistieron. Volvió a reiterar su plena confianza y gran interés en nosotros. Y luego casi al terminar la carta, mencionó de paso que iba a donar \$1,000 a Alcohólicos Anónimos.

Tardamos bastante tiempo en darnos cuenta de lo que el Sr. Rockefeller había hecho por nosotros. A pesar del posible peligro de hacer el ridículo, él había recomendado a todo el mundo nuestra pequeña y recién nacida sociedad de alcohólicos. Estuvo dispuesto a exponerse a grandes riesgos por estas personas que le eran completamente desconocidas. Sabía y prudentemente, contribuyó con muy poco dinero, pero había dado muy liberalmente de sí mismo. En ese mismo momento, John D. Rockefeller, Jr. nos salvó de los peligros del profesionalismo y de la administración de grandes propiedades. No podría haber hecho más.

AA LLEGA A TENER DOS MIL MIEMBROS

Como consecuencia de esos acontecimientos, el número de miembros de AA creció bruscamente para llegar a los 2,000 a fines del año de 1940. El Dr. Bob y yo empezamos a recibir 30 dólares a la semana, provenientes de las contribuciones de la cena, lo cual 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.

Aún mejor, el aumento de las ventas del libro nos hizo posible establecer una sede nacional. Nos trasladamos de Newark, NJ, donde se había redactado el libro de AA, a la calle Vesey, justo al norte de la Bolsa de Nueva York. Alquilamos un modesto despacho con dos oficinas, enfrente de la oficina de correos de la calle Church. Allí el famoso apartado postal número 658 estaba listo para recibir las miles de desesperadas solicitudes de información que pronto iban a llegar. En esa coyuntura, Ruth (aunque no era alcohólica) se convirtió en la primera secretaria nacional de AA, y yo me convertí en una especie de hacelotodo de la sede central.

Durante todo el año de 1940, dependíamos únicamente de las ventas del libro para mantener la oficina. Cada centavo de esos ingresos se dedicó a pagar los gastos del trabajo de AA que se hacía allí. Todas las solicitudes de ayuda tenían como respuesta una carta cariñosa y personal. Seguíamos intercambiando cartas con los alcohólicos y familiares que continuaban mostrando interés.

Con la ayuda de este tipo de correspondencia y del libro "Alcohólicos Anónimos", empezaron a tomar forma nuevos grupos de AA.

EL COMIENZO DE LOS SERVICIOS A LOS GRUPOS

Y ahora, aun más importante, teníamos listas de posibles candidatos en muchas ciudades y pueblos de los Estados Unidos y Canadá. Entregamos estas listas a miembros de grupos de AA ya establecidos que, por razones de negocios, tenían que ir de viaje a estos lugares. Mantuvimos correspondencia de manera constante con estos mensajeros, y ellos establecieron aún más grupos. Y para conveniencia de estos viajeros, publicamos un directorio de grupos.

Luego se inició una actividad imprevista. 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 centros que llevaban más tiempo de existencia. Pasado muy poco tiempo, como veremos, este intercambio llegó a ser un servicio básico de importancia primordial.

Mientras tanto, algunos de los accionistas de la editorial, Works Publishing, empezaron a ponerse inquietos. Se quejaron de que todas las ganancias producidas por la venta del libro se utilizaban para sufragar los trabajos de la oficina. ¿Cuándo iban a recuperar sus inversiones? Además, ahora nos dimos cuenta de que el libro "Alcohólicos Anónimos" debía convertirse en propiedad de AA en su totalidad. En esa fecha, un tercio era propiedad de los 49 accionistas, otro tercio era propiedad de mi amigo Hank P., y la parte restante era propiedad mía.

Para empezar, tomamos disposiciones para revisar las cuentas de la editorial, Works Publishing, y constituir la en sociedad. Hank P. y yo donamos nuestras acciones a la Fundación Alcohólica (como se conocía nuestra junta en aquella época). Estas eran las acciones que él y yo habíamos tomado en concepto de reembolso por servicios prestados; pero los demás accionistas habían hecho sus inversiones con dinero contante y sonante. Tendríamos que pagarles en efectivo. ¿Dónde íbamos a conseguirlo?

La ayuda que necesitábamos se presentó en la figura de A. LeRoy Chipman. Él también era amigo y asociado de John D. Rockefeller, Jr. y recientemente se había integrado como custodio de la Fundación. Logró convencer al Sr. Rockefeller, a dos de sus hijos, y a algunos de los invitados a la cena, para que hicieran un préstamo de \$8,000 a la Fundación.

Este dinero lo utilizamos prontamente para saldar una deuda de \$2,500 con Charles B. Towns, y otras diversas deudas, y la cantidad restante nos hizo posible readquirir las demás acciones. Pasados dos años, gracias a las buenas ventas del libro "Alcohólicos Anónimos", nos vimos en la posibilidad de liquidar en su totalidad el préstamo de Rockefeller.

JACK ALEXANDER SE INTERESA EN ALCOHÓLICOS ANÓNIMOS

La primavera de 1941 nos trajo un éxito especial e imprevisto. La redacción del *Saturday Evening Post* decidió publicar un artículo sobre Alcohólicos Anónimos y encargó el trabajo a Jack Alexander, uno de sus reporteros más destacados. Jack, que acababa de hacer un reportaje acerca del crimen organizado en Nueva Jersey, se mostró un poco cínico al acercarse a nosotros. Pero pronto llegó a ser un 'converso' de AA, a pesar de no ser alcohólico. Jack pasó un mes entero con nosotros, trabajando de la mañana a la noche. El Dr. Bob y yo y varios veteranos de los grupos pioneros de Akron, Nueva York, Cleveland, Filadelfia y Chicago pasamos incontables horas con él. Cuando ya podía sentir AA en su propia médula, Jack se puso a escribir la crónica que causaría un impacto enorme en los borrachos y sus familiares por todas partes del país. Apareció como tema de portada de la edición del 1 de marzo de 1941 del *Saturday Evening Post*.

Luego vino el diluvio. En la oficina de Nueva York nos vimos inundados de desesperadas súplicas de ayuda, seis mil de ellas, enviadas por alcohólicos y miembros de sus familias. Al comienzo, no pudimos más que barajar el montón de correspondencia escogiendo cartas al azar, alternando las risas y las 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. Tendríamos que contestar a cada carta personal y comprensivamente. Tal vez los grupos de AA nos podrían ayudar. Aunque nunca les habíamos pedido nada en el pasado, esto era, sin lugar a dudas, un asunto suyo. Teníamos un colosal trabajo de Paso Doce que hacer y tendríamos que hacerlo sin demora.

Así que les informamos a los grupos sobre las circunstancias, y tuvimos una respuesta tremenda. En aquel entonces la sugerida contribución voluntaria se fijó en \$1.00 por miembro por año. Los custodios de la Fundación acordaron administrar este dinero y lo ingresaron en una cuenta bancaria especial, asignándolo exclusivamente para sufragar los trabajos de AA de la oficina.

A principios del año 1941, teníamos dos mil miembros y terminamos el año con ocho mil.

Tal fue el tremendo impacto del artículo del *Saturday Evening Post*. No obstante, estas no eran sino las primeras súplicas de ayuda de las incontables que han seguido llegando a la Oficina de Servicios Generales hasta el día de hoy, enviadas por individuos y grupos de todas partes del mundo.

Esta expansión fenomenal nos presentó otro problema, un problema de gran envergadura. Al encontrarnos ahora en primera plana de actualidad, tuvimos que empezar a tratar con el público en general a gran escala. La mala voluntad del público podría atrofiar nuestro crecimiento e incluso estancarlo. Pero la confianza entusiástica del público podría servir para estimular nuestro desarrollo hasta un grado que antes solo pudiéramos habernos imaginado, según nos había demostrado la crónica publicada en el *Post*.

Ha sido largo y arduo el proceso de hallar todas las respuestas apropiadas a todos nuestros dilemas de relaciones públicas. Tras innumerables pruebas y tanteos, a veces interrumpidos por dolorosos errores, descubrimos las actitudes y costumbres que nos resultarían más convenientes y eficaces. Las de más importancia se ven ahora reflejadas en nuestras Doce Tradiciones. Cien por cien de anonimato ante el público, ningún uso del nombre de AA en beneficio de otras causas, por muy nobles que sean, no afiliarnos con entidades ajenas ni respaldarlas, tener para Alcohólicos Anónimos un solo objetivo primordial, no profesionalismo, relaciones públicas basadas en la atracción y no en la promoción: estos son algunos frutos de nuestro aprendizaje por la dura experiencia.

SERVICIOS PARA LA TOTALIDAD DE AA

Hasta este punto en la historia de nuestra Sociedad, hemos visto el establecimiento de la Fundación, la redacción y aparición del libro de AA, la publicación de literatura en folletos, la contestación masiva de las súplicas de ayuda, la satisfacción de la necesidad de asesoramiento de los grupos con respecto a sus problemas, el comienzo de nuestras maravillosas relaciones con el público en general, y hemos visto todo esto llegar a formar parte del servicio cada vez más amplio prestado a la Comunidad de AA en su totalidad. Por fin nuestra Sociedad ha comenzado a funcionar de forma verdaderamente integrada.

El período 1941-1945 nos trajo otros acontecimientos de gran significación. Nos mudamos de la calle Vesey a una oficina en la Avenida Lexington de Nueva York, justo enfrente de la Estación Grand Central. En cuanto nos instalamos allí, nos encontramos asediados por visitantes que, por primera vez, empezaron 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 se veía obligada a crecer. Contratamos a más alcohólicos para ocupar los puestos del personal. Según se iban repartiendo los trabajos, empezaron a formarse los diversos despachos. Hoy día en la oficina hay bastantes despachos: servicios a los grupos, relaciones públicas e internacionales, Conferencia de AA, gerencia de la oficina, expedición y envíos, contabilidad, estenografía, y servicios especiales para solitarios, prisiones y hospitales.

Las ideas fundamentales de nuestras Tradiciones se derivan principalmente de nuestra correspondencia y de nuestras cada vez más amplias actividades de relaciones públicas. A finales de 1945, un buen amigo de AA sugirió que se podría codificar esa masa de experiencia acumulada para formar un conjunto de principios generales, principios enunciados de forma sencilla que pudieran ofrecer soluciones ya probadas para todos los problemas de AA relacionados con vivir y trabajar juntos y relacionar nuestra Sociedad con el mundo externo.

Si ya habíamos llegado a estar lo suficientemente seguros de nuestra postura referente a tales cuestiones como quién era miembro, la autonomía de los grupos, la unicidad de nuestro propósito, el no respaldar a otras empresas, el profesionalismo, la controversia pública y el anonimato en sus diversos aspectos, sería posible entonces redactar tal código de principios. Por supuesto que un código tradicional de esta índole nunca podría convertirse en un reglamento o una ley. Pero podría servir como guía segura para nuestros custodios, los trabajadores de la sede y, más importante, para los grupos de AA que estaban sufriendo graves dolores de crecimiento.

Nosotros los que trabajábamos en la sede, ya que nos encontrábamos justo en medio de los acontecimientos, íbamos a tener que realizar el trabajo. Con la ayuda de mis compañeros, me puse a trabajar. Las Tradiciones de Alcohólicos Anónimos, que son el fruto de esta labor, aparecieron publicadas por primera vez en su llamada forma larga en el Grapevine de mayo de 1946. Luego escribí otros ensayos para explicar las Tradiciones en detalle. Estos artículos se publicaron en números posteriores del Grapevine.

LAS TRADICIONES NO SE ACEPTARON SIN PERSUASIÓN

La primera reacción suscitada por las Tradiciones era interesante y animada: la respuesta fue muy variada por no decir más. Solamente los grupos que se encontraban con graves problemas las tomaban en serio. En algunos sectores, la reacción era violenta, especialmente entre los grupos que tenían largas listas de reglas y reglamentos “protectores.” Hubo mucha indiferencia. Algunos de nuestros miembros “intelectuales” dijeron a gritos que las Tradiciones no eran sino un reflejo de mis propios temores y esperanzas respecto a Alcohólicos Anónimos.

Por lo tanto, empecé a viajar y hablar mucho acerca de las Tradiciones. Al principio, los miembros me escuchaban cortés y atentamente, aunque tengo que confesar que algunos se durmieron profundamente durante mis primeras arengas. No obstante, pasado un tiempo, me llegaron cartas en las que se expresaban sentimientos tales como el siguiente: “Bill, estaríamos encantados si tuvieras la amabilidad de visitarnos y hablar. Cuéntanos dónde solías esconder tus botellas y todo aquello de esa tremenda y explosiva experiencia espiritual que tuviste.

Pero por amor de Dios no nos hables más de esas malditas Tradiciones”.

Con el tiempo todo esto cambió. Cinco años más tarde, varios miles de miembros de AA, congregados en Cleveland para la Convención de 1950, se unieron para declarar que las Doce Tradiciones de AA constituían la base sobre la cual nuestra Comunidad podría funcionar con mayor eficacia y mantenerse en unidad para siempre.

LA MEDICINA SE INTERESA EN AA

Para ese entonces, AA tenía una aceptación aún más amplia por parte de la medicina. Dos de las más importantes asociaciones médicas de Norteamérica hicieron algo sin precedente. En el año 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 para con AA. Estos tres médicos eran el Dr. Harry Tiebout, primer amigo de AA del campo de la psiquiatría, el Dr. Kirby Collier, también psiquiatra, amigo y defensor de AA, y el Dr. Foster Kennedy, neurólogo de renombre mundial. La Sociedad Médica en sí fue aun más lejos. Nos dio permiso para publicar mi ponencia junto con las recomendaciones de estos tres médicos en forma de un folleto. En 1949, la Asociación Psiquiátrica de Norteamérica hizo precisamente lo mismo.

Presenté una ponencia ante su reunión anual en Montreal. La ponencia fue publicada en la *Revista de Psiquiatría Norteamericana*, y nos concedieron permiso para volver a imprimirla.

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 Tomás de Akron, el Dr. Bob, la maravillosa Hna. Ignacia, y el cuerpo médico se encargaban de un pabellón alcohólico en el que, antes de morir el Dr. Bob en 1950, ya se había atendido a unos cinco mil alcohólicos. En Nueva York, en el Hospital Knickerbocker había un pabellón administrado por nuestro primer amigo de la medicina, el Dr. William Silkworth, que contaba con la ayuda de una enfermera pelirroja conocida por el nombre de Teddy. En estos dos hospitales y por medio de estos pioneros se formularon las técnicas más eficaces de combinar la medicina con AA.

Ya que la hospitalización apropiada era, y sigue siendo, uno de los asuntos más problemáticos para AA, la Oficina de Servicios Generales ha compartido esta experiencia de los primeros tiempos, 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

En esa época se nos presentó otro grave peligro para nuestro bienestar a largo plazo. Varios miembros, la mayoría bien intencionados, empezaron a romper su anonimato por todas partes. Algunos querían valerse del nombre de AA para hacer promoción para otras causas y así ayudarlas. Otros simplemente deseaban que sus caras y sus nombres aparecieran publicados en la prensa. Creían que ser fotografiados con el gobernador sería una gran ayuda para AA. (Anteriormente yo había sido culpable de hacer lo mismo.) Pero por fin nos dimos cuenta del enorme riesgo que supondría para AA si todos los ambiciosos de poder anduvieran sueltos al nivel público. Ya había veintenas de ellos que lo estaban haciendo.

Por lo tanto nuestra Oficina de Servicios Generales se puso a trabajar. Les dirigimos reconvenciones, bastante amables, naturalmente, a cada uno de los ofensores. Incluso enviamos cartas a casi todas las agencias de prensa y emisoras de radio, para explicarles por qué los AA no deben romper su anonimato ante el público. Ni tampoco, agregamos, AA solicita dinero; pagamos nuestras propias cuentas.

Pasados unos pocos años, habíamos reducido a un puñado el número de miembros que rompían su anonimato, y así otro valioso servicio de la OSG había entrado en acción.

LOS SERVICIOS DE LA OSG VAN AMPLIÁNDOSE

Para poder mantener estas cada vez más largas cuerdas de salvamento, la oficina tenía que seguir ampliándose. La OSG se trasladó a la calle 44.

Puede que a algunos la variedad de servicios que ofrecemos hoy día les parezca ser asunto de una gran compañía. Pero si tenemos en cuenta el actual tamaño y alcance de AA, esto 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. Por lo tanto, parece que podemos sentirnos seguros de no vernos nunca cargados de una burocracia de servicio muy costosa.

No se podría considerar completa ninguna descripción de nuestros servicios mundiales, sin reconocimiento de todo lo aportado por nuestros custodios no alcohólicos. A lo largo de los años han contribuido con una cantidad increíble de tiempo y energía; la suya ha sido verdaderamente una obra hecha por amor. Algunos de ellos, como Jack Alexander, Fulton Oursler, Leonard Harrison, y Bernard Smith, han aportado mucho a sus respectivos campos de literatura, asistencia social, finanzas y jurisprudencia. Los custodios no alcohólicos de tiempos más recientes han seguido su ejemplo.

Como mencioné anteriormente, durante los años cuarenta, el futuro de nuestra sede se veía constantemente amenazado: el Dr. 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 compuesta de miembros de AA. O tal vez necesitábamos una conferencia compuesta de aún más miembros elegidos por sus compañeros de AA, gente que inspeccionaría la sede anualmente; un organismo ante el cual los custodios serían responsables, una conciencia orientadora para todo nuestro trabajo mundial.

Pero las objeciones que se ponían a esta propuesta eran persistentes y durante varios años no se hizo nada. Tal empresa, se decía, sería muy cara. Aun peor, AA podría verse precipitada en actividades políticas perturbadoras a la hora de elegir a los delegados de la conferencia. Entonces el Dr. Bob cayó enfermo, enfermo de muerte. Finalmente, en 1950, espoleados por la despiadada lógica de la situación, los custodios nos autorizaron al Dr. Bob y a mí para formular el plan del que este libro se trata. Era un plan para formar la Conferencia de Servicios Generales de AA, un plan por medio del cual nuestra Sociedad asumiría la responsabilidad total y permanente de dirigir sus asuntos más vitales.

NACE LA CONFERENCIA

Una cosa era decir que debemos tener una Conferencia y otra muy distinta era formular un plan que la convirtiera en una viable realidad. La cuestión de los gastos fue fácilmente descartada.

Pero ¿cómo íbamos a eliminar la política destructiva con sus acostumbradas luchas por el prestigio y la vanagloria? ¿Cuántos delegados se requerirían y de dónde provendrían? Una vez llegados a Nueva York, ¿cuál sería su relación 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., miembro del personal de AA.

Aunque más tarde se podría ampliar la Conferencia para incluir al mundo entero, nos parecía apropiado que los primeros delegados provinieran únicamente de los EE. UU. y Canadá. Cada estado y provincia tendría un delegado. Los estados con un gran población de AA podrían tener más delegados. Para asegurar la continuidad de la Conferencia, los delegados podrían estar divididos en paneles. Un panel impar (panel uno), elegido para servir dos años, entraría en funciones en 1951, el primer año. Un panel par (panel dos), también elegido para servir dos años, tomaría posesión de su cargo en 1952. De allí en adelante, se elegiría un panel y se retiraría otro anualmente. Así los delegados de la Conferencia harían la rotación y al mismo tiempo se mantendría cierta continuidad.

Pero ¿cómo podríamos reducir la inevitable presión de las elecciones? Para lograr esto, se dispuso que el delegado debe tener los dos tercios de los votos para ser elegido. Si el delegado obtuviera una mayoría tan grande, nadie podría quejarse mucho. Pero si nadie la obtuviera, si la elección fuera muy reñida, ¿qué podríamos hacer entonces? Pues, tal vez, podríamos poner en el sombrero los nombres de los dos candidatos con más votos, o de los tres oficiales del comité, o incluso de todo el comité. Se sacaría un nombre. El ganador de esta sencilla lotería se convertiría en el delegado.

Pero cuando estos delegados se reunieran en la Conferencia, ¿qué harían? Nos parecía que querrían tener autoridad real. Por lo tanto, en la carta constitutiva de la misma Conferencia, se dispuso que los delegados, con una mayoría de los dos tercios, podrían dar directivas categóricas a la junta. E incluso una simple votación mayoritaria constituiría una enérgica sugerencia.

SE ANIMA A LOS DELEGADOS A HACER PREGUNTAS

La primera Conferencia fue programada para abril de 1951. Llegaron los delegados. Inspeccionaron las instalaciones, desde el sótano hasta el ático, conocieron a todos los miembros del personal, dieron un apretón de manos a cada custodio. Esa tarde efectuamos una sesión de orientación, titulada “¿qué quieres saber?” Contestamos a veintenas de preguntas de todo tipo. Los delegados empezaban a sentirse cómodos y tranquilos. Inspeccionaron los libros de cuentas con microscopio. Después de escuchar los informes de la junta de custodios y de todos los servicios, hubo un acalorado y cordial debate sobre diversas cuestiones de política. Los custodios sometieron algunos de sus propios problemas graves a la consideración de la Conferencia.

Así pasó una sesión tras otra, mañana, tarde y noche. Los delegados se enfrentaron con varios dilemas que nos habían suscitado serias dudas en la OSG dando a veces consejos opuestos a nuestras propias conclusiones. Casi en cada instancia, nos dimos cuentas que ellos llevaban razón. Allí mismo demostraron más claramente que nunca, lo acertada que era la Segunda Tradición. La conciencia de grupo podría actuar sin peligro como la única autoridad y la guía segura de Alcohólicos Anónimos.

Nadie de los allí presentes podrá nunca olvidar la sesión final de la primera Conferencia. Sabíamos que lo imposible había sucedido, que AA nunca se rompería por la mitad, que Alcohólicos Anónimos estaba por fin a salvo de cualquier tormenta que nos pudiera llegar en el futuro. Y los delegados, al regresar a sus casas, se llevaron consigo la misma convicción.

Al darse cuenta de nuestra necesidad de tener fondos y un mejor sistema de distribución de literatura, algunos recalcaron demasiado esta necesidad; otros se sentían un poco desanimados porque los AA de 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 sus áreas, los delegados causaron una impresión más grande de la que ellos creían.

En medio de estos emocionantes acontecimientos, la Conferencia acordó cambiar el nombre de la Fundación Alcohólica por el de la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos, y así se hizo. La palabra “Fundación” representaba las obras benéficas, el paternalismo y tal vez los grandes capitales. AA no quería nada de esto; de allí en adelante, podríamos asumir la plena responsabilidad y pagar nuestras propias cuentas.

Según veía desarrollarse todo esto, llegué a estar totalmente seguro de que Alcohólicos Anónimos estaba por fin a salvo, incluso de mí mismo.

▼ 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 incorporarse 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 instalaciones 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 agencias 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 debe 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.

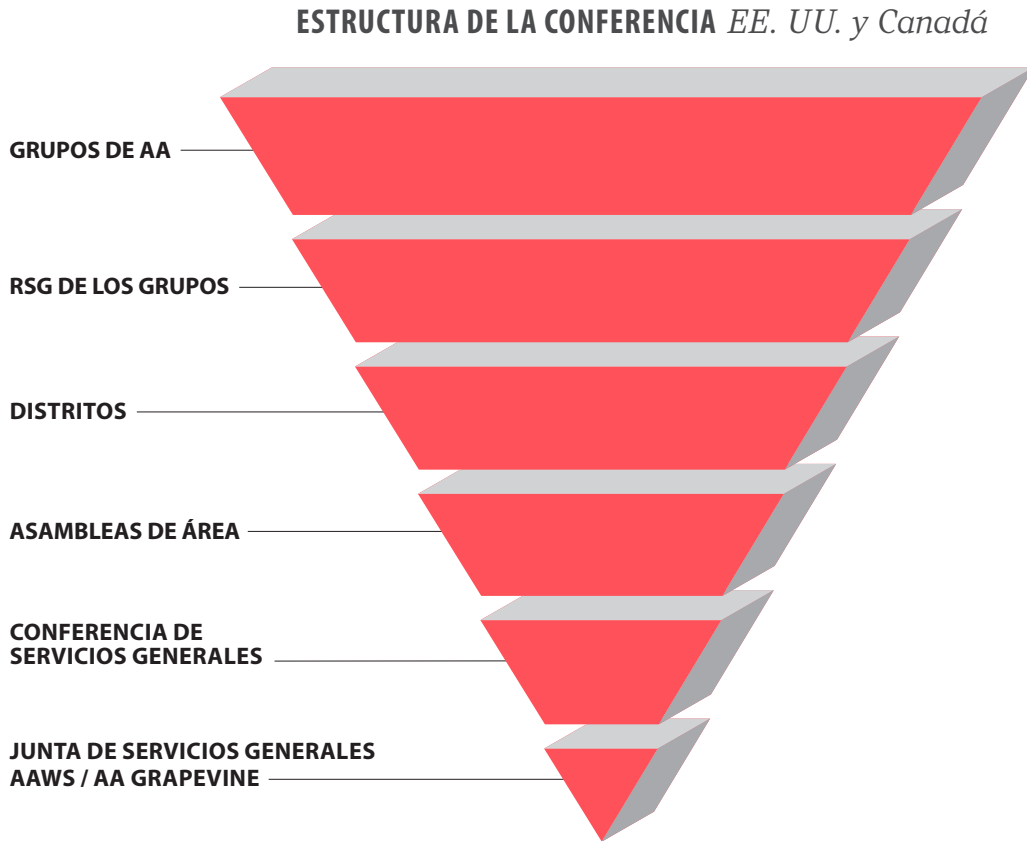
10. Ningún miembro o grupo de AA debe nunca, de una manera que pueda comprometer a AA, manifestar ninguna opinión sobre cuestiones polémicas ajenas—especialmente aquellas que tienen que ver con la política, la reforma alcohólica, o la religión—. Los grupos de Alcohólicos Anónimos no se oponen a nadie. 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 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 El que preside sobre todos nosotros.

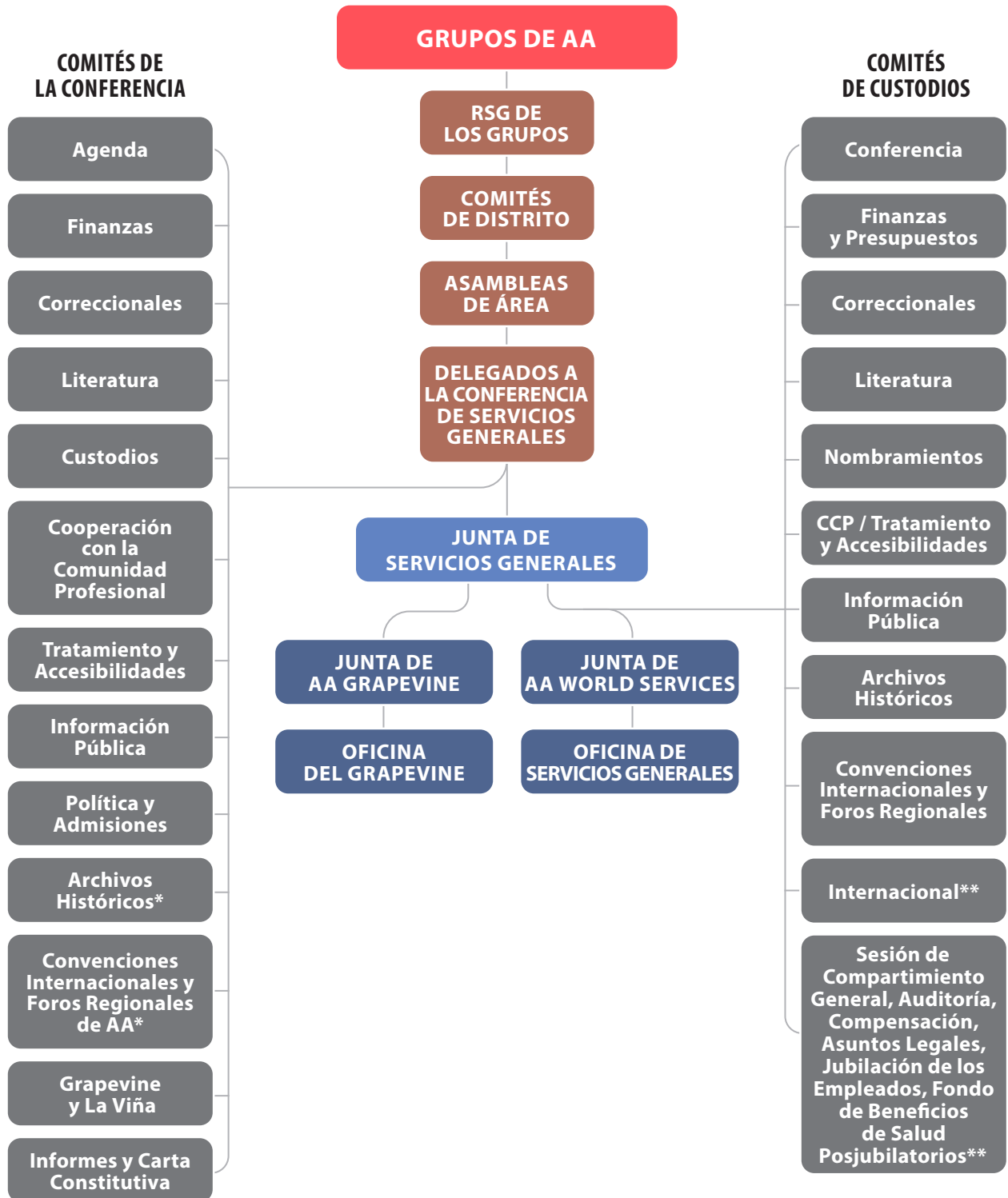
▼ APÉNDICE C:
**ESTRUCTURA DE LA CONFERENCIA DE SERVICIOS
GENERALES DE EE. UU. Y CANADÁ**

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 custodios 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 miembro de comité de distrito 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.** 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 se mezclan la espiritualidad y el dinero”, 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, 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.

▼ 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 salir de un puesto 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 penoso. 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 para cualquier trabajo 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 pudiera ser. Sin estar en juego ningún “estatus” en AA, no tenemos que entrar en competencia por los títulos ni las alabanzas. Tenemos la perfecta libertad de servir según se nos necesite.

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 recalarse 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

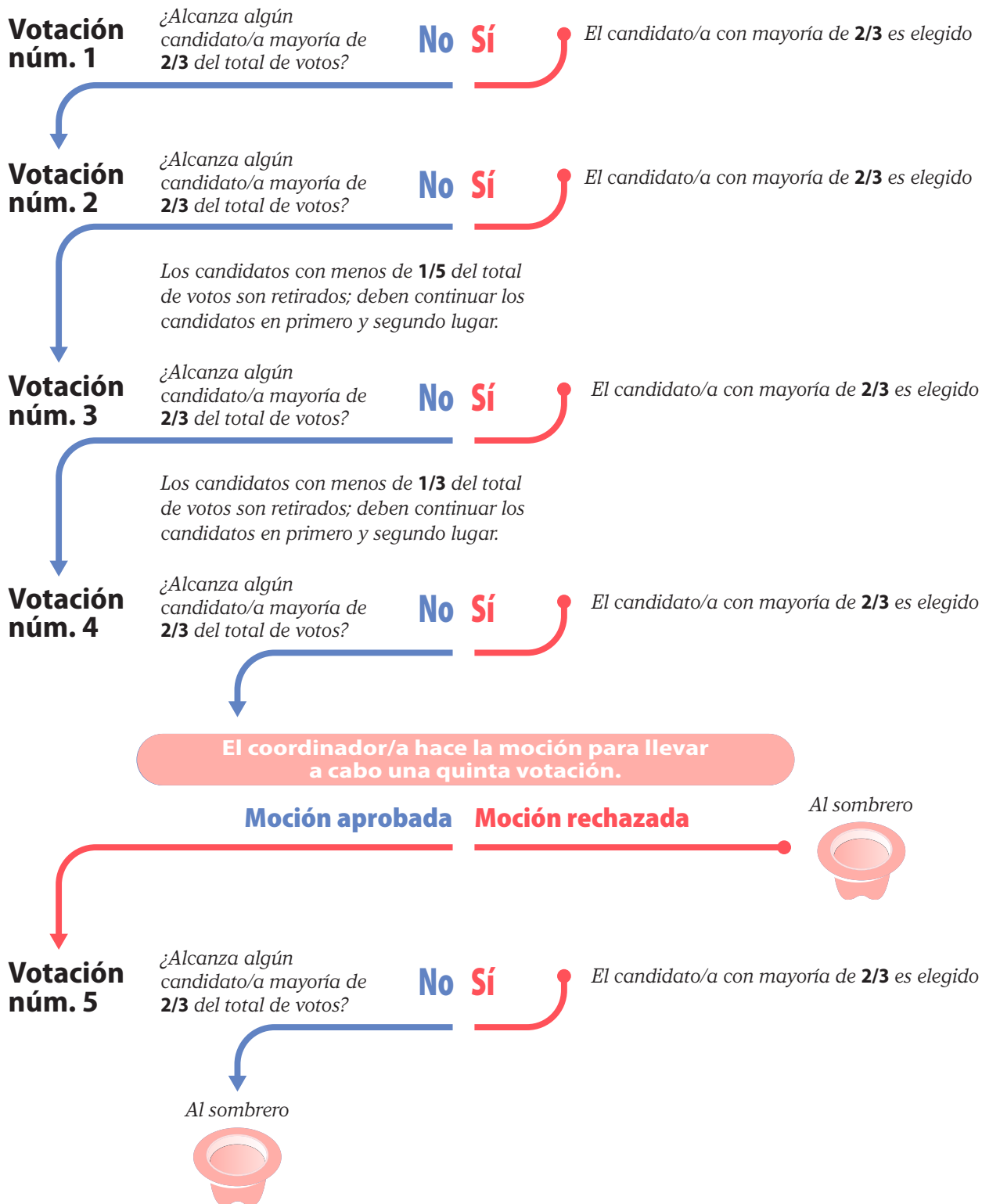
OBJETIVO

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 hace 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



APÉNDICE H: FORMULARIO DE NUEVO GRUPO

FORMULARIO DE INFORMACIÓN DE NUEVO GRUPO DE ALCOHÓLICOS ANÓNIMOS *EE. UU. y Canadá*

*"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 que, como grupo, no tengan otra afiliación".—Tercera Tradición (Forma Larga)

"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—. Quinta Tradición (Forma larga)

"A menos que se esfuere por observar las Doce Tradiciones de AA, el grupo [...] puede deteriorarse y morir".—Doce Pasos y Doce Tradiciones, pág. 169

Las Tradiciones de AA sugieren que no se ponga al grupo el nombre de una institución o de un miembro (vivo o muerto), y que el nombre del grupo no implique afiliación con ninguna secta, religión, organización o institución.

NOMBRE DEL GRUPO: _____ FECHA DE ESTABLECIMIENTO DEL GRUPO: _____

LUGAR DE REUNIÓN DEL GRUPO: _____ CANTIDAD DE MIEMBROS: _____

DIRECCIÓN: _____

CIUDAD: _____ ESTADO/PROVINCIA: _____ CÓDIGO POSTAL: _____

DÍA DE REUNIÓN LUN | MAR | MIÉ | JUE | VIE | SÁB | DOM

HORA DE REUNIÓN _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____

REPRESENTANTE DE SERVICIOS GENERALES

NOMBRE: _____ CORREO ELECTRÓNICO: _____

DIRECCIÓN: _____ CIUDAD: _____

ESTADO/PROVINCIA: _____ CÓDIGO POSTAL: _____ TELÉFONO: _____

RSG SUPLENTE **O CONTACTO** (Indique uno) ✓

NOMBRE: _____ CORREO ELECTRÓNICO: _____

DIRECCIÓN: _____ CIUDAD: _____

ESTADO/PROVINCIA: _____ CÓDIGO POSTAL: _____ TELÉFONO: _____

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

Si la respuesta es afirmativa, ¿está abierta para los AA de la comunidad local? Sí No

Si se va a inscribir el grupo en el directorio, favor de facilitar el número de teléfono y la dirección postal del RSG y del suplente o el contacto de grupo. La inclusión en el directorio es solo para referencias de Paso Doce y/o para solicitudes de información sobre el horario y el lugar de las reuniones. Se inscribirá el nombre del RSG (u otro contacto) en el directorio junto con el nombre y número de servicio del grupo.

INSCRIBIR EN EL DIRECTORIO? Sí No

FIRMA: _____ FECHA: _____

TRES MANERAS DE DEVOLVER ESTE FORMULARIO A LA OSG:



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



212-870-3003 (Attn: Member Services)



memberservices@aa.org

Después de que la OSG o el registrador del área introduzca la información completa en la base de datos, su grupo estará sujeto a un período de espera de 30 días. Cuando expire este período de espera, se le enviará por correo postal un "manual de nuevo grupo" que les deberá llegar en un plazo de 7 a 14 días laborables. El contenido del manual está disponible en la página "Vida de grupo" de www.aa.org

SOLO PARA EL USO DEL DEPARTAMENTO DE REGISTROS DE LA OSG

NÚMERO DE ÁREA: _____ NÚMERO DE DISTRITO: _____ NÚMERO DE SERVICIO DE GRUPO (ASIGNADO POR LA OSG): _____

SF-30 REVISADO 9/2021

APÉNDICE I:

FORMULARIO DE CAMBIO DE INFORMACIÓN DE GRUPO

FORMULARIO DE CAMBIO DE INFORMACIÓN DE GRUPO DE ALCOHÓLICOS ANÓNIMOS *EE. UU. y Canadá*

Número de servicio de grupo: _____ Fecha: _____

Número de área: _____ Número de distrito: _____ Cantidad de miembros: _____

INFORMACIÓN ANTIGUA

NOMBRE DEL GRUPO: _____

LUGAR DE REUNIÓN DEL GRUPO: _____

CALLE: _____

CIUDAD: _____

ESTADO/PROVINCIA: _____ CÓDIGO POSTAL: _____

DÍA DE REUNIÓN

LUN | MAR | MIÉ | JUE | VIÉ | SÁB | DOM

HORA DE REUNIÓN

____ | ____ | ____ | ____ | ____ | ____ | ____

REPRESENTANTE DE SERVICIOS GENERALES

NOMBRE: _____

CALLE: _____

CIUDAD/PUEBLO: _____

ESTADO/PROVINCIA: _____ CÓDIGO POSTAL: _____

TELÉFONO: _____

CORREO ELECTRÓNICO: _____

RSG SUPLENTE O CONTACTO (Indique uno)

NOMBRE: _____

CALLE: _____

CIUDAD: _____

ESTADO/PROVINCIA: _____ CÓDIGO POSTAL: _____

TELÉFONO: _____

CORREO ELECTRÓNICO: _____

INFORMACIÓN ACTUAL

NOMBRE DEL GRUPO: _____

LUGAR DE REUNIÓN DEL GRUPO: _____

CALLE: _____

CIUDAD: _____

ESTADO/PROVINCIA: _____ CÓDIGO POSTAL: _____

DÍA DE REUNIÓN

LUN | MAR | MIÉ | JUE | VIÉ | SÁB | DOM

HORA DE REUNIÓN

____ | ____ | ____ | ____ | ____ | ____ | ____

REPRESENTANTE DE SERVICIOS GENERALES

NOMBRE: _____

CALLE: _____

CIUDAD/PUEBLO: _____

ESTADO/PROVINCIA: _____ CÓDIGO POSTAL: _____

TELÉFONO: _____

CORREO ELECTRÓNICO: _____

RSG SUPLENTE O CONTACTO (Indique uno)

NOMBRE: _____

CALLE: _____

CIUDAD: _____

ESTADO/PROVINCIA: _____ CÓDIGO POSTAL: _____

TELÉFONO: _____

CORREO ELECTRÓNICO: _____

Si se va a inscribir el grupo en el directorio, favor de facilitar el número de teléfono y la dirección postal del RSG y del suplente o el contacto de grupo. La inclusión en el directorio es solo para referencias de Paso Doce o para solicitudes de información sobre el horario y el lugar de las reuniones. Se inscribirá el nombre del RSG (u otro contacto) en el directorio junto con el nombre y número de servicio del grupo.


¿INSCRIBIR EN EL DIRECTORIO? Sí No

FIRMA: _____ FECHA: _____

*"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 quedos o tres alcohólicos se reúnan en interés de la sobriedad, podrán llamarse un grupo de AA, con tal que, como grupo, no tengan otra afiliación".
—Tercera Tradición (Forma Larga)

"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—. Quinta Tradición (Forma larga)
"A menos que se esfuerce por observar las Doce Tradiciones de AA, el grupo [...] puede deteriorarse y morir".—Doce Pasos y Doce Tradiciones, pág. 169

TRES MANERAS DE DEVOLVER ESTE FORMULARIO:

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

 212-870-3003 (Attn: Member Services)

 memberservices@aa.org

▼ APÉNDICE J:

FORMULARIO DE CAMBIO DE MIEMBRO DE COMITÉ DE DISTRITO (MCD)

Y COORDINADOR DE MIEMBROS DE COMITÉ DE DISTRITO (CMCD)

EE. UU. y Canadá.

MCD SALIENTE (Miembro de Comité de Distrito)

DISTRITO (Indicar número de distrito) _____
IDIOMA DEL DISTRITO: INGLÉS ESPAÑOL FRANCÉS
NOMBRE: _____
DIRECCIÓN: _____
CIUDAD: _____
ESTADO/PROVINCIA: _____
CÓDIGO POSTAL: _____
CORREO ELECTRÓNICO: _____
TELÉFONO: _____ DOMICILIO COMERCIAL

CMCD SALIENTE (Coordinador de MCD)

DISTRITO (Indicar número de distrito) _____
IDIOMA DEL DISTRITO: INGLÉS ESPAÑOL FRANCÉS
NOMBRE: _____
DIRECCIÓN: _____
CIUDAD: _____
ESTADO/PROVINCIA: _____
CÓDIGO POSTAL: _____
CORREO ELECTRÓNICO: _____
TELÉFONO: _____ DOMICILIO COMERCIAL

N.º DE ÁREA: _____

MCD ENTRANTE (Miembro de Comité de Distrito)

DISTRITO (Indicar número de distrito) _____
IDIOMA DEL DISTRITO: INGLÉS ESPAÑOL FRANCÉS
NOMBRE: _____
DIRECCIÓN: _____
CIUDAD: _____
ESTADO/PROVINCIA: _____
CÓDIGO POSTAL: _____
CORREO ELECTRÓNICO: _____
TELÉFONO: _____ DOMICILIO COMERCIAL

CMCD ENTRANTE (Coordinador de MCD)

DISTRITO (Indicar número de distrito) _____
IDIOMA DEL DISTRITO: INGLÉS ESPAÑOL FRANCÉS
NOMBRE: _____
DIRECCIÓN: _____
CIUDAD: _____
ESTADO/PROVINCIA: _____
CÓDIGO POSTAL: _____
CORREO ELECTRÓNICO: _____
TELÉFONO: _____ DOMICILIO COMERCIAL

FECHA DE VIGENCIA: _____

TRES MANERAS DE DEVOLVER ESTE FORMULARIO A LA OSG:



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



212-870-3003 (Attn: Member Services)



memberservices@aa.org

Después de que la OSG o el registrador de área introduzca la información en la base de datos, se generará una petición de un kit de MCD el siguiente día laborable. Se puede acceder al contenido del kit seleccionando la pestaña "Información para los miembros de AA" y después seleccionando "Información para los RSG y MCD" en www.aa.org.

SF-43 revisado 9/2021

▼ 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 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 mayor, 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 del grupo 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 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. 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 quorum de la Conferencia, se considerará como obligatoria para la Junta de Servicios Generales y sus correspondientes servicios incorporados. El quorum 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 causar una reorganización de la Junta de Servicios Generales y de la Sede, 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 tienen 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 de AA".

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 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.

10. La Junta de Servicios Generales: Composición, Jurisdicción, Responsabilidades: La Junta de Servicios Generales será constituida como un fideicomiso, compuesta de 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 custodia 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.⁷

Estos candidatos entonces son elegidos como miembros de la Junta de Servicios Generales, estando obligados los custodios a hacerlo por tradición.⁸

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 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 subsidiarias incorporadas de servicio.⁹

La Junta de Servicios Generales es responsable primordialmente de la integridad de la política y de las finanzas de sus servicios subsidiarios: AA Publishing, Inc. y AA Grapevine, Inc.,¹⁰ y de tales otras entidades incorporadas de servicio que la Conferencia desee constituir, pero nada de lo que aparece en este documento debe comprometer 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 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.

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. La Conferencia consultará con los custodios, los directores y los miembros del personal de la sede 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.

La Conferencia además puede discutir sobre graves desviaciones de la tradición de AA o sobre el pernicioso abuso del nombre “Alcohólicos Anónimos” y recomendar acciones apropiadas al respecto.

La Conferencia puede redactar cualesquier 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: 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 sede de peligrosa riqueza o poder; que fondos suficientes para su funcionamiento, más una reserva adecuada, sean su prudente principio financiero; que ninguno de los miembros de la Conferencia sea nunca colocado en una posición de desmedida autoridad sobre ninguno de los otros; que se llegue a todas las decisiones importantes por discusión, votación y, siempre que sea posible, por unanimidad sustancial; que ninguna acción de la Conferencia sea personalmente punitiva, o una incitación a controversia pública; que, aunque la Conferencia pueda actuar al servicio de Alcohólicos Anónimos, nunca realizará ninguna acción de gobierno, y así como la Sociedad de Alcohólicos Anónimos, a la cual sirve, la Conferencia en sí misma siempre permanecerá democrática en pensamiento y en acción.

Los principios en los cuales esta Carta Constitutiva está basada aparecen resumidos en los “Doce Conceptos”, y estos deben ser leídos.¹²

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 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.

“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 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 quorum 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 correspondientes servicios incorporados, con tal de que la votación, en total, constituya por lo menos el quorum 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 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.
- 8 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".
- 9 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 le 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.
- 10 Ver la nota anterior.
- 11 La aprobación de los Estatutos de la Conferencia es un asunto de tradición, y no un requisito legal.
- 12 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 del grupo al respecto.

Pero 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 Servicios Incorporados:

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 entidades de servicios conexas. Se esperará que, para este propósito, la Conferencia ofrezca una segura muestra representativa de las diversas corrientes de la opinión de AA.

El quorum 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 correspondientes servicios incorporados, con tal de que la votación, en total, constituya por lo menos el quorum de la Conferencia. 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, 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 causar una reorganización de la Junta de Servicios Generales y de los directores y los miembros del personal.

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 del 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 de delegado 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.

10. La Junta de Servicios Generales: Composición, Jurisdicción, Responsabilidades: La Junta de Servicios Generales será constituida como un fideicomiso, compuesta de 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 sus 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 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 entonces 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 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 candidatas, 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 candidatas a custodio general de EE. UU., y cuatro candidatas a custodio regional 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 custodios. Estos candidatos entonces son elegidos como miembros de la Junta de Servicios Generales, estando obligados los custodios a hacerlo por tradición.

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, y con este fin puede nombrar los comités apropiados y elegir a los directores de sus entidades subsidiarias incorporadas de servicio.⁶

La Junta de Servicios Generales es responsable primordialmente de la integridad de la política y de las finanzas de sus servicios subsidiarios: AA World Services, Inc., y AA Grapevine, Inc.,⁷ y de tales otras entidades incorporadas de servicio que la Conferencia desee constituir, pero nada de lo que aparece en este documento debe comprometer 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 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 sus miembros.⁸

Excepto en caso de grave emergencia, ni la Junta de Servicios Generales ni ninguno de sus servicios conexos, nunca 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 incorporados 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 apropiadas⁹ 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 pernicioso abuso del nombre "Alcohólicos Anónimos" y recomendar acciones apropiadas al respecto.

La Conferencia puede redactar cualesquier 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 comité; 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 sede de peligrosa riqueza o poder; que fondos suficientes para su funcionamiento, más una reserva adecuada, sean su prudente principio financiero; que ninguno de los miembros de la Conferencia sea nunca colocado en una posición de desmedida autoridad sobre ninguno de los otros; que se llegue a todas las decisiones importantes por discusión, votación y, siempre que sea posible, por unanimidad sustancial; que ninguna acción de la Conferencia sea personalmente punitiva, o una incitación a controversia pública; que, aunque la Conferencia pueda actuar al servicio de Alcohólicos Anónimos, nunca realizará ninguna acción de gobierno, y así como la Sociedad de Alcohólicos Anónimos, a la cual sirve, la Conferencia en sí misma siempre permanecerá democrática en pensamiento y en acción.

- 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 estar conforme 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 frase 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 Las dos corporaciones de servicios, 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 le 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.
- 7 Ver la nota anterior.
- 8 La aprobación de los Estatutos de la Conferencia es un asunto de tradición, y no un requisito legal.
- 9 Las "recomendaciones 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 de nuestro patrimonio de Alcohólicos Anónimos —los Legados de Recuperación, Unidad y Servicio—.

Creemos que la Conferencia de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos, creada en 1951 por nuestros cofundadores, el Dr. 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 con asentimiento la propuesta de Bill W. de que la Conferencia de Servicios Generales debe convertirse en permanente sucesora de los fundadores de Alcohólicos Anónimos, heredando de ellos todos sus deberes anteriores y responsabilidades especiales, evitando así en el futuro toda posibilidad de empeño en 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 Dr. 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 todos los grupos de AA conocidos por las oficinas de servicios generales alrededor del 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 lo 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 tres cuartas partes de los grupos que responden 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 sede de peligrosa riqueza o poder; que fondos suficientes para su funcionamiento, más una reserva adecuada, sean su prudente principio financiero; que ninguno de los miembros de la Conferencia sea nunca colocado en una posición de desmedida autoridad sobre ninguno de los otros; que se llegue a todas las decisiones importantes por discusión, votación y, siempre que sea posible, por unanimidad sustancial; que ninguna acción de la Conferencia sea personalmente punitiva, o una incitación a controversia pública; que, aunque la Conferencia pueda actuar al servicio de Alcohólicos Anónimos y tradicionalmente pueda dirigir sus servicios mundiales, nunca realizará ninguna acción de gobierno, y así como la Sociedad de Alcohólicos Anónimos, a la cual sirve, la Conferencia en sí misma siempre permanecerá democrática en pensamiento y en acción.

Esta resolución fue aprobada por la Convención por aclamación, y en la Conferencia por determinación formal, por medio de votación. St. Louis, Missouri, 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 / 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 / Labrador	1	82	Nueva Escocia / Terranova / 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 / 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 PARA LOS AÑOS PARES

ESTADO O PROVINCIA	NÚMERO DE DELEGADOS	ÁREA N.º	ÁREA REPRESENTADA
Alaska	1	2	Alaska
Alberta / Territorios del Noroeste	1	78	Alberta / Territorios del Noroeste
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	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
Mississippi	1	37	Mississippi
Nebraska	1	41	Nebraska
Nuevo Brunswick / Isla del Príncipe Eduardo	1	81	Nuevo Brunswick / 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 marca registrada protegido 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.

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:

Reimpreso 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 LA JUNTA DE SERVICIOS GENERALES DE ALCOHOLICS ANONYMOUS, INC.

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 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, 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 será llamada 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 esté 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 de Decisión” tradicional.
- 4.** Nosotros debemos mantener, a todos los niveles de responsabilidad, un “Derecho de Participación” tradicional, 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 de Apelación” tradicional debe prevalecer, asegurándonos 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 estos asuntos, debe ser ejercida en primer lugar por los miembros custodios de la Conferencia, cuando ellos actúan como la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos.
- 7.** La Carta Constitutiva y los Estatutos son instrumentos legales, y los custodios están, por consiguiente, totalmente autorizados para administrar y dirigir todos los asuntos de servicios. La Carta de la Conferencia en sí misma no es un instrumento legal; se apoya en la fuerza de la tradición y en las finanzas de AA para su eficacia.
- 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 e incorporados separadamente, ejercida mediante su facultad de elegir a todos los directores de estas entidades.
- 9.** Buenos directores de servicio en todos los niveles son indispensables para nuestro funcionamiento y seguridad en el futuro. La dirección básica del servicio mundial que una vez ejercieron los fundadores de Alcohólicos Anónimos, tiene necesariamente que ser asumida 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 permanentes y con directores de las corporaciones de servicio, ejecutivos, personal de oficina y consejeros bien capacitados. La composición, cualidades, procedimientos de iniciación y derechos y obligaciones serán siempre asuntos de verdadero interés.
- 12.** La Conferencia cumplirá con el espíritu de las Tradiciones de AA, teniendo especial cuidado de que la Conferencia nunca se convierta en sede de peligrosa riqueza o poder; que fondos suficientes para su funcionamiento, más una reserva adecuada, sean su prudente principio financiero, que ninguno de los miembros de la Conferencia sea nunca colocado en una posición de autoridad desmedida sobre ninguno de los otros, que se llegue a todas las decisiones importantes por discusión, votación y, siempre que sea posible, por unanimidad sustancial; que ninguna actuación de la Conferencia sea personalmente punitiva, o una incitación a controversia pública, que la Conferencia nunca realizará ninguna acción de gobierno, y que como la Sociedad de Alcohólicos Anónimos, a la cual sirve, la Conferencia en sí misma siempre permanezca democrática en pensamiento y en acción.

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 el Certificado de Incorporación (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, según se designa en el Certificado de Incorporación, 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 servicio general”; 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 de los custodios de la Junta de Servicios Generales, cada período de tres días que termina en la fecha de terminar 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 servicio general” 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 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, se elija 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 aquellos de que sean investidos 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 concedidos a ellos por la ley, de una forma acorde con la fe que satura y guía 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 nueva rama corporativa 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 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 de la misma forma realizarán 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 final 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 puedan 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 será determinado por el presidente.

Se dará personalmente o se enviará por correo, por facsímile, 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 quorum 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 quorum, 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 quorum, 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, incluyendo de vez en cuando 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 apropiada resolución. 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 supuestos 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 parecidos fines y objetivos que 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 incurre real y necesariamente como consecuencia de tal acción o procedimiento o apelación.

Los gastos (incluyendo los honorarios de los abogados) en los que se incurre 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 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 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 que aparece 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 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 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 el caso de que tal enmienda o tales enmiendas estén 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 quorum. 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 custodios 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.

▼ APÉNDICE P:

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 personas que son 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 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 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 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.

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. Quorum: En toda reunión de los miembros, una mayoría de los miembros (en persona) constituirá un quorum para todos los fines, salvo disposición en contrario por ley. En ausencia de un quorum, o cuando hay un quorum presente, una reunión se podrá aplazar ocasionalmente mediante la votación de una mayoría de los miembros presentes en persona, 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 quorum se podrá tratar cualquier asunto que se podría haber tratado en la reunión notificada originalmente.

Sección 8. 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 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 9. 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 1, 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 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 quorum 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 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. *Quorum:* 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 quorum 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 quorum, 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 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 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.

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 y papeles que la Junta Directiva determine, y tendrá la custodia del sello corporativo. 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 pagará 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 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 Directiva que esta considere apropiados ocasionalmente. Cada uno de dichos comités de la Junta Directiva 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 Directiva, 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.

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 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 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, 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.

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. Quorum: En toda reunión de los miembros, una mayoría de los miembros (en persona o por poder) constituirá un quorum para todos los fines, salvo disposición en contrario por ley. En ausencia de un quorum, o cuando hay un quorum 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 quorum 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 periodos 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 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 quorum 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. Quorum: 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 quorum 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 quorum, 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 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.

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 8 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 7 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 Directiva:* 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 Directiva que esta considere apropiados ocasionalmente. Cada uno de dichos comités de la Junta Directiva 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 Directiva, 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 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 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.

Revisión septiembre de 2020

▼ 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.

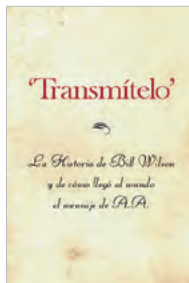


Doce Pasos y Doce Tradiciones

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.

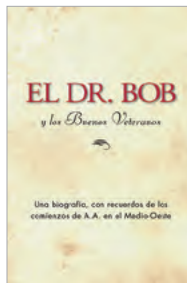
Literatura acerca del crecimiento de nuestra Comunidad



'Transmítelo'

Una biografía del cofundador de AA y el crecimiento de la Comunidad.

Disponible en versión impresa y libro electrónico.



Dr. 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



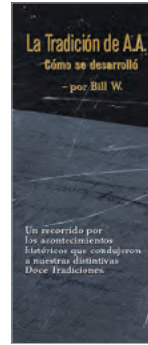
Las Doce Tradiciones ilustradas

Este folleto, basado en una serie del Grapevine, muestra la aplicación espiritual y práctica de nuestras 12 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*



AA para el alcohólico negro y afroamericano

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 12 mujeres que alcanzaron una nueva forma de vivir en AA.

Folleto



Los jóvenes y 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 tesorero de un grupo de AA

Una descripción de la función y las responsabilidades del tesorero de un grupo.

Folleto



El automantenimiento: donde se mezclan la espiritualidad y el dinero

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 16 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.

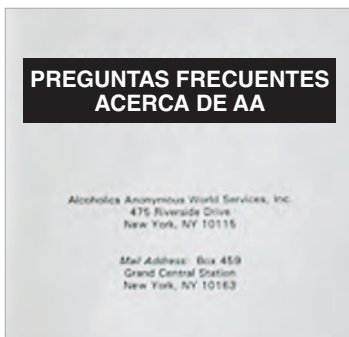
Folleto



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 a través de AA.

Folleto

Grapevine

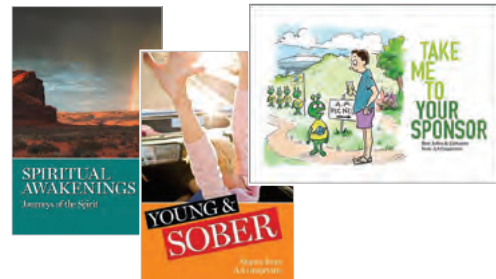
Suscripciones



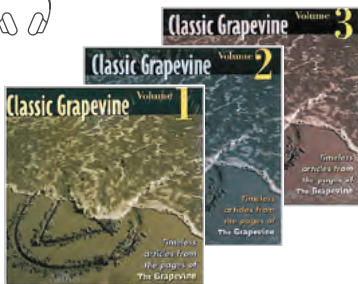
Libros



Libros electrónicos



Audio



Ediciones pasadas



Artículos de contenido relacionado



Español



Français



Suscripciones o certificados de regalo



Visite aagrapevine.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 suponen la colaboración entre los grupos de una comunidad, del mismo modo en que los grupos de AA suponen 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 llevar el mensaje de AA al alcoholíco 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 casi 700 intergrupos u oficinas centrales que brindan servicios vitales de AA. Constituyen una red de centros de servicios y contactos de AA que ayudan a llevar 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:** El intergrupo u oficina central coloca sus datos de contacto como “Alcohólicos Anónimos” en la guía de teléfono local y en los sitios web adecuados, de modo que puede recibir consultas de quienes buscan ayuda. 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. Muchas oficinas locales de AA ya cuentan con un sitio web propio.
- 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.

8. Boletines informativos de AA: El intergrupo u oficina central prepara una publicación que se reparte periódicamente a los grupos de AA.

9. Accesibilidades: Muchos intergrupos u oficinas centrales brindan información sobre grupos que tienen acceso para sillas de ruedas o que ofrecen interpretación al lenguaje de señas americano (ASL, por sus siglas 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.

COMUNICACIÓN

La comunicación entre el intergrupo u oficina central y el comité de área de servicios generales o entre 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, que haya ayuda para el próximo alcohólico que nos necesite a nosotros y a nuestra Comunidad.

Los intergrupos u oficinas generales 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.

En 1986, se celebró el primer seminario de AAWS, intergrupos y oficinas centrales 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 el Resumen de AAWS, a todos los intergrupos u oficinas centrales que se registren en la OSG. 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) 870-3400 o enviando un correo electrónico a groupservices@aa.org.

LOS INTERGRUPOS U OFICINAS CENTRALES Y LA OSG

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.

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.

Fuente: “Guías de AA acerca de las oficinas centrales o de intergrupo” Rev. 9/17

▼ 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 todo AA” y “no las opiniones de ningún individuo, grupo u organización —ni siquiera nuestra Oficinal 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 el inactivo 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.

Quorum de la Conferencia

Se requiere un quorum 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 quorum 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 dirjase 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 debe 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 preguntará el coordinador 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 Puede ser secundada por cualquier parte.	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**), 39, 71, 79–84, 158; asuntos financieros, 63–64, 66, 150; Comité de Conferencia, 45; Estatutos, 147–154; literatura, selección de, 155–159; marcas registradas, logotipos y derechos de autor, 22, 64, 77, 83, 128; personal, 80–81; revistas Grapevine y La Viña, 5, 22, 45, 63, 66, 79–84

AA Grapevine, Inc., junta directiva, comités, 149; composición, 53, 54, 55, 66–67; 149–150; nombramiento y elecciones, 63, 67

AA World Services, Inc. (AAWS) (ver también, **editoriales, AAWS y Grapevine como**), 5–6, 39, 71, 72–78; Archivos Históricos, 77; asignaciones de los miembros del personal, 72–75; asuntos financieros, 63–64, 65, 68, 77, 145, 146; asuntos de publicaciones, 65, 75–77; comités, 65–66, 144; directores de, 63, 67, 77, 137; Estatutos, 139–146; literatura, selección de, 155–159; Fondo de reserva, 64, 68; nombramiento y elecciones, 63, 65, 67, 137; marcas registradas, logotipos y derechos de autor, 64, 68, 124

Acerca de AA (boletín), 76

accesibilidad, 8, 46, 57, 72; despacho de la OSG (Accesibilidades y Comunidades remotas), 72

acciones plenarias en la Conferencia, 41, 48

acciones recomendables (ver **acciones recomendables de la Conferencia**)

acciones recomendables de la Conferencia, 5, 34, 39, 40, 41, 43, 48; acciones plenarias, 41, 48

agenda (ver también, **sistema de comités, acciones recomendables de la Conferencia**), 41–42; fuentes de puntos de agenda, 12, 17, 41–42, 85, 163; 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, 93–94, 95

Alcohólicos Anónimos llega a su mayoría de edad, 64, 155

Alexander, Jack, 96

Amos, Frank, 92

anonimato, 23, 36, 98

anuncios de servicio público (ASP), 23

apadrinamiento de servicio, 9–10; delegados de área, 32; MCD, 16, 17

archivos (históricos): área, 22; archivo de historias del Grapevine, 83; Archivos Históricos de la OSG, 69, 77; comités, 47, 57;

áreas, 18–25; actividades y operaciones, 20, 21–23, 25, 105–106; asambleas de área, 3–4, 18, 19–20; cambios en división geográfica y área adicional, 108–109; conciencia del área, 18–19, 26, 28, 32, 38; demarcación, 25, 88–89, 108–109; ejemplos de formatos de reuniones, 105–106; mapas, 88–89; 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, 105–106

asignaciones de los miembros del personal (ver **Oficina de Servicios Generales**) **periodos de servicio** (ver también, **nombramiento y elecciones**): Juntas Asesoras Editoriales del AA Grapevine y La Viña, 82; asignaciones del personal de AAWS, 72; RSG suplente, 11; delegados de área, 34; en comités de la Conferencia, 44, 60; MCD, 15; RSG, 8; directores no custodios de AAWS y del AA Grapevine, 67; rotación del servicio, 17, 107; custodios, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 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, 71; mantenimiento de la OSG, 69–70, 71, 74; problemas de AA en sus inicios, 92–93;

atención de los medios sobre AA (ver también, **información pública**), 94, 96

“autoridad final”, 3, 7

Bill W.: en *Alcohólicos Anónimos llega a su mayoría de edad*, 64; e historia del Grapevine, 163; *Doce Conceptos para el Servicio Mundial*, 7,

9, 18, 43, 62, 63; “El legado de servicio de AA”, 1, 91–100; “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, Dr., 10, 92–93, 98

boletines (ver también, **literatura**), 22, 76, 78

boletines (ver también, **literatura; boletines**): de área, 22; de la OSG, 76

Box 4-5-9 boletín, 72, 73, 76, 78

Carta Constitutiva de la Conferencia, 40, 49, 115–122

Chipman, A. LeRoy, 95

Compartiendo desde detrás de los muros (boletín), 76

comunidades remotas, 46, 57, 61, 72; asignación de miembro del personal de la OSG, (Accesibilidades y Comunidades Remotas), 72

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, 33, 34–35; 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, 3–5; sistema de comités, esquema, 104; triángulo invertido, figura, 3–5, 103

Convención Internacional, 38, 47, 58, 73, 74, 77; asignación de miembro del personal de la OSG, 73; comités (Convenciones Internacionales / Foros Regionales), 44, 47, 58

Convenciones, 23, 70; (ver también, **Convención Internacional**)

Cooperación con la Comunidad Profesional (CCP): comités, 45, 159;

asignación de miembro del personal de la OSG, 73

coordinador(a) de la Conferencia (asignación de miembro del personal de la OSG), 32, 34, 42, 72

copyright (ver **marcas registradas, logotipos y derechos de autor**)

crecimiento de la membresía en AA, 95, 96

custodios, 3, 49–62; autoridad final de los, 49; asuntos financieros, 58, 59, 63; operaciones de AA Grapevine, Inc. y, 5, 63, 66, 67, 68, 71;

operaciones de AAWS y, 63–66, 67, 68; clase A y clase B, 5, 50–56, 57; comités, 44–48, 57–59, 65, 104, 132; 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, 129–138; eventos especiales de servicio, participación en, 61; historia inicial, 95–96, 99–100; Misión, visión y proceder, 49–50; nombramiento y elecciones, 51–56, 58–59, 60; períodos de servicio, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 57; regionales (clase B), 52, 53–54; de servicios generales (clase B), 52, 54–55; Sesión de compartimiento general de los, 60

custodios alcohólicos (clase B), 5, 50, 52–56, 57 (ver también, **custodios**)

custodios clase A y clase B (ver también, **custodios**), 5, 50–56, 57, 66, 85

custodios eméritos, 57

custodios generales (clase B), 52, 55–56

custodios no alcohólicos (clase A)(ver también, **custodios**), 5, 50, 51

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, 99–100; 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, 63

directores (ver también, **AA Grapevine, Inc., junta directiva**), AAWS, 63, 65–66, 67, 141; servicio voluntario de, 62

Distritos, 3–4; conciencia del distrito, 13–14, 16, 19; 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, 21, 25, 26, 34, 38, 39, 41, 43, 62, 63, 86

Doce Tradiciones, 101–102

editoriales, AAWS y Grapevine como (ver también, **literatura**), 63–66, 75–77; primera edición del Libro Grande, 93–94; revistas Grapevine y La Viña, 79–84; ingresos de, 69, 70; Works Publishing, 93, 95

elaboración de presupuestos (ver **asuntos financieros**) **elecciones** (ver **nombramiento y elecciones**) **Plan de jubilación (retiro) de empleados**, 59

Estatutos: AA Grapevine, Inc., 147–154; AA World Services, Inc., 139–146; Junta de Servicios Generales, 49, 129–138

Exman, Eugene, 93

Figura del “triángulo invertido”, 3–5, 103

Fondo de reserva, 64, 68

Foros locales, 61

Foros Regionales, 47, 58, 61, 73; asignación de miembro del personal de la OSG, 73; comités (Convenciones Internacionales / Foros Regionales), 44, 47, 58

Formulario de cambio de CMCD, 114

Formulario de cambio de información de grupo, 113

Formulario de nuevo grupo, 112

Fosdick, Harry Emerson, 94

Garantías, 18, 39, 43, 118, 119; 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; coordinación, 75; para los MCD, 16; para los RSG, 11

Grupo de AA, El (folleto), 107:

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, 113; grupos base, 7; intergrupos / oficinas centrales locales, 23–24, 78, 160–162; formulario de nuevo grupo, 112

grupos base (ver también, **grupos**), 7

grupos en centros penitenciarios, 45, 58, 73

grupos en hospitales, 20

Guías de AA (OSG), 78

Hock, Ruth, 93, 94, 96

información pública, 46, 59, 73; comités, 46, 59; asignación de miembro del personal de la OSG, 73; atención de los medios sobre AA, 94, 96

Informe Final de la Conferencia, 42

Informe trimestral (boletín), 76

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, 73, 76; comités de correccionales, 45, 58; asignación de miembro del personal de la OSG (Correccionales), 73

instituciones de tratamiento, 46, 57, 72, 156; asignación de miembro del personal de la OSG (CCP / Tratamiento), 72; comités (Tratamiento y Accesibilidades), 46, 57

intergrupos, 23–24, 160–162

Junta Asesora Editorial (AA Grapevine), 81–82

junta corporativa (ver también, **AA Grapevine, Inc.**, **junta directiva**): directores de AAWS, 63, 65–66, 67, 141

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, 115–118; estimular el interés en, 165; Fondo de reserva, 64, 68; formación de, 1, 98–100, 123–124; literatura, aprobación por medio de, 76, 81, 84; necesidad de, 42–43; toma de decisiones, 40–41, 43

Kennedy, Foster, 94, 97

La Viña (ver también, **AA Grapevine, Inc.**), 45, 66 **“El legado de servicio de AA”**, (Bill W.), 1, 91–100

“El liderazgo en AA: siempre una necesidad vital” (Bill W.), 37

Libro Grande (*Alcohólicos Anónimos*), 68, 93–94, 95

LIM (Reunión de Solitarios e Internacionalistas) (boletín), 76

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, 73; anuncios en el sitio web de área, 23; proceso de aprobación, 76, 81, 84; boletines

informativos, 22, 72, 73, 76, 78; *Box 4-5-9*, 72, 73, 76, 78; comités, 46, 58, MCD y, 15, 17; coordinación de envíos por correo, 75; Libro Grande, 68, 93–94, 95; revistas Grapevine y La Viña, 5, 22, 45, 63, 66, 70, 79–84; RSG y, 8, 9, 12, 15; selección de literatura, 155–159; ventas, 6

logotipos (ver **marcas registradas, logotipos y derechos de autor**)

“Manual del Tercer Legado” (Bill W.), 2

Markey, Morris, 94

Miembros de Comité de Distrito (MCD), 4, 13–17; Formulario de cambio de CMCD, 114; RSG y, 9, 13, 14, 15

miembros de comité invitados (MCI), 60

marcas registradas, logotipos y derechos de autor (ver también, **literatura**), 23, 78; AA Grapevine y La Viña, 22, 64, 77, 83, 128; AAWS, 64, 77, 128

nombramiento y elecciones (ver también, **períodos de servicio**): asambleas electorales, 105; asignaciones del personal de la OSG, 73; en la Conferencia anual, 39, 44, 47; comité de área, 31; comités de la junta, 60; custodios, 51–56, 60; delegados de área, 32, 120; directores de AA Grapevine, 63, 67; directores de AAWS, 63, 65, 67, 137; historia de los inicios de la Conferencia, 99; Procedimiento del tercer legado, 110–111; servidores de confianza, reemplazo de los “inactivos”, 107

Nombramientos: asignación de miembro del personal de la OSG, 73; comité de custodios, 52 56, 58–59, 65, 68

Oficina de Servicios Generales (OSG), 6, 69–71, 98; apoyo financiero a la, 69–70, 71, 74; Archivos Históricos, 77; asignaciones del personal, 72–74; comunicación, áreas y, 20, 31, 33; servicios de apoyo, 74–75; visita, 69, 71

oficinas centrales, 6, 11, 23–24, 71, 73, 78, 160–162

Oursler, Fulton, 94

Política / Admisiones (comité de Conferencia), 46

Procedimiento del Tercer Legado, 27, 54, 56, 105, 110–111

profesión médica, 97–98; grupos en hospitales, 20; instituciones de tratamiento, 46, 57, 72, 160

quorum, en las reuniones del comité de área, 31

recursos humanos para empleados de la OSG, 74

recursos para el RSG, 9–10, 11

representantes del Grapevine y La Viña (GVR y RLV), 83

Representantes de servicios generales (RSG), 3–4, 7–12; 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, 73

Reunión de Solitarios e Internacionalistas (LIM) (boletín), 76 **contacto de correo, RSG**, 9

Revistas Grapevine y La Viña (ver también, **AA Grapevine, Inc.; literatura**), 5, 22, 45, 63, 66, 70, 79–84

Rockefeller, John D., Jr., 92–93, 94

Rockefeller, Nelson, 94

rotación, principio de la, 17, 29, 107 (ver también, **períodos de servicio**)

Servicios a los grupos (asignación de miembro del personal de la OSG), 73, 161

servicios generales, definición del término, 2–3, 6

servicio internacional en AA, 1, 58, 71, 73; asignación de miembro del personal de la OSG (despacho internacional), 73; comité de custodios (internacional), 58

servidores de confianza “inactivos”, 107

servidores suplentes: Delegados de área, 34, 38; MCD, 14, 16; RSG, 11, 12, 20

Sesión de Compartimiento General 60

sistema de comités, 40, 41, 62, 104; AAWS, 65–66; comités de Conferencia, 44–48; comités de custodios, 57–59, 62, 104, 136; Estatutos del

AA Grapevine, 153; MCD y, 14; nombramiento y elecciones, 31, 44, 47, 60

sitios web, 23; AA Grapevine (aagrapevine.org), 23, 81, 82; OSG (aa.org), 11, 23, 65, 74, 78, 80; 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, 65, 72, 77

votación y toma de decisiones, 25; “autoridad final”, 3, 7, 49; Carta Constitutiva de la Conferencia, 115–122; MCD, 14, 17; custodios, 54, 57, 135–136; delegados de área, 38; derecho de participación, 63; Procedimiento del tercer legado, 110–111; RSG, 12;

Works Publishing, acciones, 93, 95

DOCE CONCEPTOS PARA EL SERVICIO MUNDIAL

por Bill W.



*Tal como los adoptó la 12.^a Conferencia de Servicios
Generales Anual de Alcohólicos Anónimos
el 26 de abril de 1962.*

Publicados por **LA OFICINA DE SERVICIOS GENERALES** de **ALCOHÓLICOS ANÓNIMOS®**
475, Riverside Drive, New York, NY 10115, EE. UU.

Dirección postal:
P.O. Box 459, Grand Central Station
New York, New York 10163

© 1962
Alcoholics Anonymous World Services, Inc.

Todos los derechos reservados; no obstante, extractos de esta
publicación pueden reproducirse con el permiso escrito del editor.
Para mayor información, dirijase 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 lo era en aquel entonces.

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 se han vuelto anticuados y fueron enmendados en las ediciones posteriores, y algunas adiciones fueron añadidas entre paréntesis.

De acuerdo con las recomendaciones de un comité ad hoc de la Junta de Servicios Generales de AA, la Conferencia de Servicios Generales de 1985 recomendó que futuras ediciones de los Conceptos en “El Manual de Servicio de AA” y el libro “Doce Conceptos para el Servicio Mundial” se ciñan a la versión original de 1962, y que los cambios necesarios en los datos se indiquen en forma de notas al final de cada capítulo. Las únicas excepciones son ciertas anotaciones escritas por Bill W. en los años posteriores a la publicación original de los Conceptos, que 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 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 impresos 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 distintas corporaciones de servicio, personal directivo, comités y ejecutivos— de un “Derecho de Decisión” tradicional.
- IV.** Nosotros debemos mantener, a todos los niveles de responsabilidad, un “Derecho de Participación” tradicional, 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.
- V.** En toda nuestra estructura de servicio mundial, un “Derecho de Apelación” tradicional debe prevalecer, asegurándonos 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 también que la principal iniciativa y la responsabilidad activa en la mayoría de estos asuntos, debe ser ejercida en primer lugar por los miembros custodios de la Conferencia, cuando ellos actúan como la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos.
- VII.** La Carta Constitutiva y los Estatutos son instrumentos legales, y los custodios están, por consiguiente, totalmente autorizados para administrar y dirigir todos los asuntos de servicios. La Carta de la Conferencia en sí misma no es un instrumento legal; se apoya en la fuerza de la tradición y en las finanzas de AA para su eficacia.
- 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.** Buenos directores de servicio en todos los niveles son indispensables para nuestro funcionamiento y seguridad en el futuro. La dirección básica del servicio mundial que una vez ejercieron los fundadores de Alcohólicos Anónimos, tiene necesariamente que ser asumida por los custodios.
- X.** A cada responsabilidad de servicio, le debe corresponder una autoridad de servicio equivalente, y el alcance de tal autoridad debe estar siempre bien definido.
- XI.** Los custodios deben siempre contar con los mejores comités permanentes y con directores de las corporaciones de servicio, ejecutivos, personal de oficina y consejeros bien capacitados. La composición, cualidades, procedimientos de iniciación y derechos y obligaciones serán siempre asuntos de verdadero interés.
- XII.** La Conferencia cumplirá con el espíritu de las Tradiciones de AA, teniendo especial cuidado de que la Conferencia nunca se convierta en sede de peligrosa riqueza o poder; que fondos suficientes para su funcionamiento, más una reserva adecuada, sean su prudente principio financiero, que ninguno de los miembros de la Conferencia sea nunca colocado en una posición de autoridad desmedida sobre ninguno de los otros, que se llegue a todas las decisiones importantes por discusión, votación y, siempre que sea posible, por unanimidad sustancial; que ninguna actuación de la Conferencia sea personalmente punitiva, o una incitación a controversia pública, que la Conferencia nunca realice ninguna acción de gobierno, y que como la Sociedad de Alcohólicos Anónimos, a la cual sirve, la Conferencia en sí misma siempre permanezca democrática en pensamiento y en acción.

LOS DOCE CONCEPTOS (FORMA LARGA)

- I.** La responsabilidad final y la autoridad fundamental de los servicios mundiales de AA debe siempre residir en la conciencia colectiva de toda nuestra Comunidad.
- II.** Cuando en 1955, los grupos de AA confirmaron la Carta Constitutiva (Estatutos o Acta 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 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 de la Conferencia—.
- III.** Como una manera tradicional de 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, personal directivo, comités y ejecutivos, y de este modo asegurar su dirección eficaz, se sugiere aquí que nosotros dotemos a cada uno de estos elementos de servicio mundial con un “Derecho de Decisión” tradicional.
- IV.** Nosotros debemos mantener, a todos los niveles de responsabilidad, un “Derecho de Participación” tradicional, 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.
- V.** En toda nuestra estructura de servicio mundial, un “Derecho de Apelación” tradicional 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.
- 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 principal iniciativa y la responsabilidad activa en la mayoría de estos asuntos, debe ser ejercida en primer lugar por los miembros custodios de la Conferencia, cuando ellos actúan entre ellos mismos como la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos.
- VII.** La Conferencia reconoce que la Carta Constitutiva y Estatutos de la Junta de Servicios Generales son instrumentos legales: que los custodios están por consiguiente totalmente autorizados para gobernar y dirigir todos los asuntos del servicio mundial de Alcohólicos Anónimos. Se entiende además, que la Carta Constitutiva de la Conferencia en sí no es un instrumento legal, más aún, que se apoya en la fuerza de la tradición y en las finanzas de AA para su efectividad en último término.
- 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, ellos son los que principalmente planean y administran. Ellos y sus comités primarios básicos manejan 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 directores 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. La dirección básica de servicio mundial que una vez ejercieron los fundadores de AA tiene necesariamente que ser asumida por los custodios de la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos.

- X.** A cada responsabilidad de servicio debe corresponder una autoridad de servicio igual; el alcance de tal autoridad debe ser siempre bien definido, ya sea por la tradición, por resolución, por descripción específica del trabajo, o por estatutos y reglamentos apropiados.
- XI.** Aunque los custodios tienen la responsabilidad final de la administración del servicio mundial de AA, ellos siempre deberán recibir la asistencia de los mejores comités permanentes, de directores de las corporaciones de servicio, de ejecutivos, de personal de oficina y asesores —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 de su instalación en el servicio, los sistemas de su rotación, la manera en que se relacionan unos con otros, los derechos específicos y las obligaciones de nuestros ejecutivos, empleados y consejeros, todo esto unido con una base correcta para la remuneración financiera de los 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 sede de peligrosa riqueza o poder; que fondos suficientes para su funcionamiento, más una reserva adecuada, sean su prudente principio financiero; que ninguno de los miembros de la Conferencia sea nunca colocado en una posición de desmedida autoridad sobre ninguno de los otros; que se llegue a todas las decisiones importantes por discusión, votación y siempre que sea posible, por unanimidad sustancial; que ninguna acción de la Conferencia sea personalmente punitiva, o una incitación a controversia pública; que, aunque la Conferencia pueda actuar al servicio de Alcohólicos Anónimos, nunca realizará ninguna acción de gobierno, y así como la Sociedad de Alcohólicos Anónimos, a la cual sirve, la Conferencia en sí misma siempre permanecerá democrática en pensamiento y en acción.

ÍNDICE

I	La responsabilidad final de los servicios mundiales de AA reside en los grupos de AA	C3
II	Los grupos de AA han delegado la autoridad administrativa y funcional total a su Conferencia y a sus ramas de servicio.....	C6
III	El “derecho de decisión” hace posible el liderazgo eficaz	C9
IV	La “participación” es la clave de la armonía.....	C12
V	Los derechos de “apelación” y de “petición” protegen a las minorías y aseguran que se escuche su voz.....	C16
VI	La Conferencia reconoce la responsabilidad administrativa principal de los custodios.....	C19
VII	Cómo están relacionados los derechos legales de los custodios con los derechos tradicionales de la Conferencia	C21
VIII	Los custodios funcionan como los gestores directos de las finanzas y la política generales; también como los guardianes pero no como los administradores directos de las corporaciones de servicio activas.....	C24
IX	El buen liderazgo personal a todos los niveles de la Conferencia es una necesidad primordial. En el área del servicio mundial, la Junta de Servicios Generales y sus líderes deben reemplazar necesariamente a los fundadores de AA. Este es el problema estructural más importante que aún enfrentamos.....	C27
X	A cada responsabilidad de servicio le debe corresponder una autoridad ejecutiva de servicio equivalente: se debe evitar cuidadosamente la “gestión bicéfala”.....	C33
XI	Una descripción de los principales comités y corporaciones de servicio de la Junta de Servicios Generales: Estatus personal de los directores corporativos, ejecutivos y miembros del personal.....	C37
XII	La base espiritual de los servicios mundiales de AA: el “artículo 12” de la Carta Constitutiva.....	C48

INTRODUCCIÓN

Los “Doce Conceptos para Servicio Mundial” que van a ser descritos en este manual son una interpretación de la estructura de servicio mundial de AA. Ellos revelan la evolución con la cual han llegado a su forma actual y detallan la experiencia y el razonamiento en que se apoya nuestro funcionamiento hoy día. Estos Conceptos, por consiguiente, se dirigen a recopilar el “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 se puedan perder ni olvidar nunca.

Con razón, cada nueva generación de servidores dentro del mundo de AA estarán ansiosos de hacer mejoras o reformas operacionales. Fallas imprevistas en la estructura actual aparecerán, sin duda, más tarde. Surgirán necesidades nuevas de servicio y problemas que pueden hacer necesarios los cambios estructurales. Tales alteraciones deben ciertamente ser efectuadas y estas contingencias enfrentadas firmemente.

Sin embargo, debemos tener siempre presente que el cambio no necesariamente significa progreso. Estamos seguros de que cada grupo nuevo de trabajadores en el servicio mundial estará tentado a ensayar toda clase de innovaciones, que pueden, con frecuencia, producir nada más que una dolorosa repetición de equivocaciones anteriores. Por lo tanto, será un objetivo importante de estos Conceptos, prevenir tales repeticiones, poniendo las experiencias del pasado claramente ante nosotros. Y si se toman caminos equivocados, sin embargo, estos Conceptos pueden entonces proporcionar medios expeditos para una restitución segura de un equilibrio operacional, que de otra manera puede llevar años de dificultosos tumbos para descubrir.

Se verán también en estos Conceptos, una serie de principios que han llegado a ser ya tradicionales en nuestros servicios, pero que nunca habían sido claramente articulados y puestos por escrito. Por ejemplo: el “Derecho de Decisión” le da a nuestros directores de servicio una apropiada discreción y libertad; el “Derecho de Participación” le da a cada servidor en el mundo, una posibilidad de votar, en la medida de su responsabilidad y la “Participación” garantiza aún más que cada junta de servicio o comité siempre cuente con los diversos elementos, talentos y capacidad que aseguren 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 sean oídas y solucionadas apropiadamente. Estos principios generales pueden ser, por supuesto, usados con buenos resultados por toda nuestra estructura.

En otras secciones, los Conceptos cuidadosamente describen esas importantes tradiciones, las costumbres, las conexiones y los arreglos legales que unen la Junta de Servicios Generales dentro de una armonía dinámica con sus comités básicos y con las entidades corporativas del servicio activo —AA World Services, Inc. y The AA Grapevine, Inc.—. Esta es la naturaleza del marco estructural que gobierna la situación interna de trabajo en la sede principal de AA en el mundo.

Se ha expresado la preocupación de que el retrato detallado de nuestra estructura interna pueda llegar a convertirse en un evangelio o una tradición tan rígida que sea imposible realizar los cambios necesarios.

Nada puede desviarse más allá del sentido de estos Conceptos. Los futuros defensores de cambios estructurales, únicamente necesitan exponer con fortaleza sus recomendaciones, ofrecer una exposición contundente a los custodios y a la Conferencia. Esto no va más allá de lo que se necesita para la transacción y aprobación de cualquier otro asunto importante en los quehaceres de AA. Salvo una o dos excepciones, es de notar que la Carta Constitutiva de la Conferencia puede ser fácilmente enmendada.

Quizás se deba tener en cuenta otra preocupación adicional, cuando el cambio estructural propuesto va a ser de especial importancia. En tal caso, el cambio, por un período prudente de tiempo, debe considerarse “experimental”. Al ser aprobado en definitiva, un cambio de esta naturaleza debe ser inscrito en una sección especial de este manual que se titulará “ENMIENDAS”. Así quedarán íntegros los Doce Conceptos en su forma original, como constancia de nuestra experiencia. De esta manera, nuestros futuros trabajadores de servicio podrán siempre ver con claridad, exactamente lo que sucedió y por qué.

En otros capítulos se hace mucho énfasis en la necesidad de un alto grado de dirección personal, en la conveniencia de cuidadosos métodos de inducción para todo el personal que llega, y en la necesidad de las mejores relaciones posibles entre aquellos que trabajan en nuestros servicios. Los Conceptos tratan de diseñar una estructura en la cual todos puedan trabajar con buena efectividad y con un mínimo de fricción o roces. Esto se logra relacionando nuestros servidores con su trabajo y entre ellos mismos, de manera que las probabilidades de conflictos personales se minimicen.

En los servicios de AA, nosotros hemos tenido que escoger siempre entre la estructura autoritaria donde un grupo o una persona se coloca con una autoridad desmedida sobre otros, y el concepto democrático que se basa en controlar y equilibrar, y así previene que la autoridad se desborde. El primer enfoque es del tipo autoritario o "institucionalizado". El segundo es el método "constitucional" de gobiernos y de muchas grandes empresas de negocios en sus niveles más altos.

Conociendo muy bien nuestra propensión a imponernos por la fuerza, es natural e imperativo que nuestros conceptos de servicios sean basados en el sistema de "controlar y equilibrar". Nosotros hemos tenido que afrontar el hecho de que con frecuencia tratamos de agrandar nuestra propia autoridad y prestigio cuando llevamos las riendas. Pero cuando son otros los que llevan las riendas, tenazmente resistimos cualquier administración de mano dura. Yo estoy completamente seguro de esto, porque tengo esas mismas inclinaciones.

Por consiguiente, ideas como las siguientes saturan los Conceptos: "No se debe colocar ningún grupo o individuo en condiciones de autoridad sin control sobre otros". "Operaciones *diversas*, grandes y activas deben ser agrupadas y administradas separadamente, cada una con su propio personal, equipo y capital de trabajo". "Debemos evitar 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 dirección ejecutiva bicéfala debe ser evitada". Estas y otras estipulaciones similares definen las relaciones de trabajo y pueden ser amistosas pero además eficientes. Ellas nos refrenarán, muy especialmente en nuestra tendencia a concentrar dinero y poderío, puesto que esto es casi siempre (aunque no siempre conscientemente) el motivo básico de nuestra pasión periódica por la "consolidación" de las entidades de servicio mundial.

Debido a la gran cantidad de temas que tuvieron que ser incluidos, estos Conceptos han sido muy difíciles de organizar y escribir. Ya que cada Concepto es en realidad *un juego 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 definitivamente representan la mejor recopilación que yo podría hacer después de veinte años de experiencia en la operación de nuestra estructura de servicio y en la dirección de los asuntos mundiales de AA. Como el libro *Doce Pasos y Doce Tradiciones* y la Carta Constitutiva de la Conferencia, estos principios de servicio son también el resultado de largas reflexiones y extensas consultas.

Es de esperar que estos Doce Conceptos se conviertan en un bienvenido suplemento a nuestro "Manual de Servicio de AA" y que resulten ser una guía funcional confiable para trabajar en los años que están por venir.

CONCEPTO I

La responsabilidad final y la autoridad fundamental de los servicios mundiales de AA debe 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, o sea, aquellos elementos especiales de la actividad de servicio general que posibilitan el funcionamiento de nuestra Sociedad como un todo. Los grupos se hicieron cargo de esta responsabilidad en la Convención Internacional de St. Louis, en 1955. Allí, en nombre del Dr. Bob, los custodios y los antiguos líderes de AA, hice la transferencia de la responsabilidad del servicio mundial a toda nuestra Comunidad.

¿Por qué y con qué autoridad se hizo esto? No solo hubo razones de apremiante necesidad, sino motivos relacionados con la estructura y tradición fundamentales de AA.

Hacia el año de 1948, nuestras necesidades se habían vuelto muy claras. Diez años antes, en 1938, el Dr. Bob y yo, con la ayuda de nuestros buenos amigos, habíamos comenzado a trabajar con la idea de la estructura de servicio mundial. Nuestro primer paso fue la creación de una administración para AA como un todo. Aquella persona jurídica se llamó "The Alcoholic Foundation"; en 1954 esta entidad cambió su nombre por el de "The General Service Board of Alcoholics Anonymous" (Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos).

Esta entidad administradora se concibió para iniciar y mantener todos aquellos servicios específicos para los AA como un todo, que no podrían ser manejados eficientemente por grupos o áreas individualmente. Se previó 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 al desenvolverse la publicidad nacional e internacional. Pensamos en términos de ayudar a la formación de nuevos grupos, y suministrarles asesoría basada en la experiencia ya obtenida en grupos más antiguos y de gran éxito. Pensamos que podríamos necesitar una revista mensual, y traducciones de nuestra literatura a otros idiomas.

Para el año de 1950, casi todos aquellos sueños de servicio mundial iniciales eran ya una realidad. En los doce años después de la creación de la Fundación, el número de miembros de AA había crecido de 50 a 100,000. Las Tradiciones de AA habían sido escritas y aceptadas. Una segura unidad reemplazaba el miedo, la duda y los conflictos y desacuerdos. Nuestro servicio mundial había desempeñado, indiscutiblemente, un papel muy importante y efectivo en ese desenvolvimiento. El servicio mundial, por lo tanto, había cobrado una significación crucial para el futuro de AA. Si estas vitales entidades fracasaran o se estancaran, nuestra unidad interior y la transmisión de nuestro mensaje a los incontables alcohólicos del exterior sufrirían serios y quizás irreparables daños. Bajo todas las circunstancias y a cualquier precio tendríamos que sostener aquellos servicios y la transfusión de sangre vital que se estaba impulsando por las arterias mundiales de nuestra Comunidad. Entre los grupos de AA, ya se había comprobado que se podía sobrevivir a las fuertes presiones y esfuerzos. ¿Pero podríamos nosotros tolerar una falla en el corazón de nuestro servicio mundial?

Entonces nos preguntamos: ¿Qué precauciones adicionales debemos tomar 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 AA pensaron que nuestro futuro estaba totalmente garantizado. Creían que nada podía sucederle a nuestra Sociedad, porque Dios estaba con ella para protegerla. Esta actitud contrastaba extrañamente con la severa vigilancia que nuestros miembros y grupos ejercían entre ellos mismos. Ellos habían evitado prudentemente que la Providencia tuviera responsabilidad total por su propia eficacia, felicidad y sobriedad.

Cuando en la Oficina Central de Servicio de AA empezamos a aplicar este principio ya probado de "pare, mire y oiga" a los asuntos mundiales de AA, se pensó que nosotros no éramos más que unos pesimistas carentes de fe. Muchos nos decían: "¿Para qué cambiar? ¡Las cosas van bien así!" "¿Para qué llamar a los delegados de todas partes del país?" Esto quiere decir gastos y cuestiones políticas y a nosotros no nos conviene ninguno de los dos". Y el golpe contundente era siempre el mismo: "No compliquemos esto. Mantengámoslo sencillo".

Tales reacciones eran muy naturales. El miembro común y corriente, preocupado con su vida de grupo y con llevar a cabo su propio Paso Doce no sabía casi nada del servicio mundial de AA. Ni uno, entre los miles de nuestros miembros, podía decir quiénes eran nuestros custodios. Ni uno, entre cien, podía decir 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 muy pocos se daban cuenta de esta verdad.

Entre los mismos custodios se desarrolló una profunda división de opiniones. Durante mucho tiempo, la mayor parte de ellos se opusieron fuertemente a reunir 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 las inútiles peleas serían el resultado. Era cierto que las calamidades resultantes de iniciativas mucho menores, tales como servicios locales de AA y clubes, habían sido en varias ocasiones, mayores. De aquí resultó ampliamente difundida la convicción de que se presentaría el desastre si se intentara reunir una conferencia representativa de todos los AA. Estos argumentos no eran infundados; al contrario, resultaban muy difíciles de refutar.

Sin embargo, en 1948 ocurrió un suceso que produjo gran impresión entre nosotros. Se supo que el Dr. Bob padecía de una enfermedad grave. Esta infausta noticia nos hizo dar cuenta del hecho de que el Dr. Bob y yo éramos casi el único vínculo entre nuestros prácticamente desconocidos custodios y la Comunidad a la que servían. Los custodios siempre habían confiado fuertemente en los consejos del Dr. Bob y míos. Ellos ya tenían un control absoluto sobre los gastos, pero necesariamente pedían nuestras opiniones cada vez que se presentaban problemas de política general. En esa época, los grupos tampoco tenían demasiada confianza en los custodios para la dirección de los asuntos de servicio; todavía recurrían al Dr. Bob o a mí. De suerte que teníamos una sociedad cuyo funcionamiento dependía casi totalmente del buen crédito y confianza de que en aquellos tiempos gozábamos sus fundadores.

Había que encarar el hecho de que los fundadores de AA eran mortales. Cuando el Dr. Bob y yo muriéramos, ¿quién iba a aconsejar a los custodios?, ¿quién iba a unir nuestra Junta de custodios, tan escasamente conocida, y los miles de grupos que teníamos? Por primera vez pudimos ver que únicamente una conferencia representativa podía ocupar el lugar del Dr. Bob y míos. Era necesario llenar este vacío sin demora. No podía tolerarse un cabo suelto de tan peligrosa magnitud. Sin importarnos los gastos o las dificultades, teníamos que proceder a reunir una Conferencia de Servicios Generales de AA y entregarle el cuidado de todos nuestros servicios mundiales. No se requería mucha imaginación para observar que si no procedíamos con entereza y prontitud podríamos encontrarnos con el castigo de un colapso total. Empujados en esta forma por nuestra propia convicción, tomamos las acciones necesarias. Ahora que la Conferencia entra a su segunda década, podemos ver que nuestros miedos iniciales acerca de las dificultades que podría entrañar la Conferencia eran infundados en gran parte. Los resultados obtenidos por la Conferencia superaron nuestras esperanzas. Se ha comprobado totalmente que los grupos de AA pueden y podrán tener a su cargo la responsabilidad final del servicio mundial de AA.

Hubo otras razones para esta transferencia básica de la responsabilidad y autoridad final 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 demás Tradiciones de AA, es la voz de la experiencia basada en los ensayos de miles de grupos desde nuestros primeros tiempos. Los principios fundamentales de la Tradición Dos son de una claridad cristalina: los grupos de AA son la suprema autoridad, y sus líderes deben estar investidos únicamente de responsabilidades delegadas.

La Tradición Dos había sido escrita en 1945, y nuestros custodios habían aprobado su publicación en ese entonces. Pero solo en 1951 se reunió la Primera Conferencia de Servicios Generales, todavía en forma experimental, para determinar si la Tradición Dos podía aplicarse satisfactoriamente a AA como un todo, incluyendo a los custodios y a los fundadores. Debía ponerse en claro si los grupos de AA en virtud de esta Conferencia tendrían la capacidad y voluntad para asumir la responsabilidad final de la operación del servicio mundial. Nos demoramos cinco años más para que todos pudiéramos comprender que la Tradición Dos era para todos. Pero en St. Louis, en 1955, supimos definitivamente que la Conferencia de Servicios Generales (representante fiel de la conciencia global de AA) iba a servir y a trabajar permanentemente.

Tal vez muchos de nosotros estamos todavía confusos acerca de la “conciencia de grupo” de Alcohólicos Anónimos, de lo que verdaderamente es.

A través del mundo entero, 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 de gobierno autónomo, 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 rectos propósitos e inteligencia colectiva. Consecuentemente, tantos países se han visto tan desvalidos ante estos problemas tan desesperados, que la única respuesta ha sido la dictadura.

Felizmente para nosotros, no parece haber mucho peligro de que tal calamidad nos suceda a los AA. La vida de cada individuo está basada en los Doce Pasos, así como la de los grupos se basa en las Doce Tradiciones. Sabemos positivamente que el castigo por desobedecer estos principios es la muerte para el individuo y la disolución para el grupo. Una fuerza aún mayor para la unidad de AA es el amor que tenemos por nuestros hermanos y por los principios sobre los cuales hemos basado nuestra manera de vivir.

Por ello creemos ver en nuestra Comunidad una sociedad espiritualizada, caracterizada por suficiente esclarecimiento, suficiente responsabilidad y suficiente amor para con el hombre y para con Dios, como para asegurar que nuestra democracia de servicio mundial pueda funcionar bajo todas las circunstancias. Tenemos plena confianza en nuestra dependencia de la Tradición Dos, de la conciencia de grupo y de nuestros servidores de confianza. A esto se debe que nosotros, los primeros miembros de AA, hayamos investido a la Conferencia de Servicios Generales, con el sentimiento de mayor seguridad, la autoridad para dar forma —por medio del trabajo de sus delegados, custodios y trabajadores de servicio— al destino que Dios, según esperamos, en su infinita sabiduría nos tenga reservado para 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 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 de la Conferencia—.

Es absolutamente evidente que los miles de grupos de AA y los muchos miles de miembros de AA esparcidos como están, por todo el mundo, no pueden por sí mismos manejar y dirigir realmente nuestros diferentes servicios mundiales. La conciencia de grupo está presente entre todos ellos, así como los fondos necesarios. El poder de los grupos y miembros para alterar su estructura de servicio mundial y para criticar su operación es virtualmente supremo. Ellos tienen toda la responsabilidad y autoridad finales que puedan existir; la operación es realmente de su propiedad, realmente les pertenece. Esto ha sido cierto desde cuando los grupos recibieron ese poder de los fundadores y los miembros antiguos en St. Louis, en 1955.

Pero hacer recaer en los grupos de AA la autoridad y responsabilidad finales de los servicios mundiales no valdría para nada. Nada podría hacerse con esta única base. Para poder conseguir una acción efectiva, los grupos tienen que delegar la autoridad operativa en representantes de servicio escogidos y plenamente facultados para hablar y actuar en su nombre. La conciencia de grupo no puede ser escuchada a menos que una Conferencia debidamente seleccionada tenga plena autoridad para hablar en su nombre acerca de la mayor parte de los temas de servicio mundial. De aquí que el principio de autoridad y responsabilidad ampliamente delegadas a los “servidores de confianza” debe estar implícito a cada nivel de nuestra estructura de servicio activo. Es esta la clara deducción 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 New York nos autorizaron al Dr. Bob y a mí para crear servicios mundiales que pudieran difundir el mensaje de AA por el mundo entero. Estos dos grupos inexpertos nos dieron la autoridad para crear y dirigir los servicios mundiales. Conforme con esa acción, tuvimos la responsabilidad final y la autorización inmediata para hacer funcionar el proyecto y mantenerlo en operación. Pero nosotros sabíamos interiormente que era muy poco lo que podíamos hacer, de suerte que necesitábamos encontrar servidores de confianza para que nos ayudaran. A medida que el tiempo fue pasando, encontramos que teníamos que delegar en aquellos amigos una gran parte de nuestra propia autoridad y responsabilidad. El proceso de la delegación fue de esta manera:

Antes que nada, el Dr. Bob me transfirió casi toda su inmediata responsabilidad para la creación del 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 amigos de confianza no alcohólicos que pudieran ayudarnos, y en 1938 se creó la Fundación Alcohólica como una pequeña sindicatura con miembros de AA y amigos no alcohólicos.

Al principio, los custodios de nuestra nueva fundación se hicieron cargo únicamente de los aspectos monetarios. Poco a poco, sin embargo, se vieron obligados a asumir muchas otras responsabilidades, porque yo no podía personalmente desempeñarlas en forma permanente. Por este motivo, se fue añadiendo a los custodios responsabilidad y autoridad 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 debíamos incorporar ese recurso para el beneficio de toda nuestra comunidad. Por

consiguiente, la propiedad registrada de Works Publishing Inc.* (una empresa editora que yo había ayudado a organizar separadamente) se entregó a la Junta de custodios.

Casi todas las ganancias del libro eran necesarias entonces para financiar la oficina de servicio general que habíamos establecido para AA. Los custodios, por lo tanto, tuvieron como actividad principal el manejo operativo de la oficina, porque se les había confiado el manejo de los fondos que hacían posible su sostenimiento.

Consecuentemente, en lo pertinente a decisiones financieras, yo me convertí únicamente en 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 servicio general, se completó el control financiero de los servicios mundiales por parte de nuestros custodios.

Después de algún tiempo, empezó a hacerse notorio que la política de relaciones de AA con el público, una tarea importantísima, no podía seguir confiándose exclusivamente en mi persona. Por consiguiente, se pidió a los grupos que dieran a los custodios de la Fundación un completo control en este crítico campo. Poco más tarde, los custodios se encargaron de la jurisdicción 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. Yo todavía actuaba como consejero en la operación de nuestras oficinas centrales, pero la junta de custodios tenía la completa responsabilidad legal de todos nuestros asuntos. Para el Dr. Bob y para mí, al mirar hacia el futuro, era patente que la única manera posible de funcionar era delegar autoridades amplias a la junta de custodios.

A pesar de aquellas delegaciones, el Dr. Bob y yo sentíamos íntimamente que teníamos todavía una gran responsabilidad para con AA y su futuro, para organizar y estructurar adecuadamente nuestros servicios mundiales. Si algo malo ocurriera con ellos, nos harían responsables, puesto que los grupos todavía nos tenían a nosotros y no a los custodios apenas conocidos, como sus guías para la dirección de los asuntos mundiales.

En el curso de este desarrollo se vio claramente la diferencia que existe entre autoridad final y autoridad inmediata de servicio.

Ya en 1945 había empezado a ser evidente que la responsabilidad y la autoridad finales del servicio de los cofundadores nunca deberían entregarse totalmente a una junta de custodios. Es verdad que teníamos que dar a nuestros custodios una gran parte de la responsabilidad activa e inmediata; pero la responsabilidad final que compartíamos el Dr. Bob y yo sencillamente no podía ser transferida a una Junta autonombrada, la cual era relativamente desconocida dentro de AA como un todo. Pero entonces ¿dónde debíamos alojar la responsabilidad final del servicio mundial? Y ¿qué pasaría con la dirección que yo ejercía en asuntos del servicio mundial? La historia de AA nos muestra ahora el lugar donde está esa responsabilidad. En St. Louis el Dr. Bob y yo se la entregamos a los grupos.

Pero no era suficiente que los grupos hubieran acordado aceptar su responsabilidad y autoridad finales del servicio. No importa qué autoridad tuvieran los grupos, ellos no podrían desempeñar sus responsabilidades sin delegar la mayor parte de las que tenían. Precisamente para atender esta necesidad se le dio a la Conferencia de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos la responsabilidad total del mantenimiento del servicio mundial de AA y se convirtió así en la conciencia de servicio de AA como un todo.

Exactamente en la misma forma que el Dr. Bob y yo habíamos encontrado anteriormente que era necesario delegar una gran parte de nuestra autoridad activa en los custodios, así los grupos de AA han visto necesario delegar los mismos poderes a su Conferencia de Servicios Generales. La última palabra —la aprobación final en materias de gran importancia— no ha sido entregada únicamente a los custodios. Por la Carta Constitutiva de la Conferencia, confirmada en St. Louis, esta autoridad está ahora delegada en los grupos de AA y, por consiguiente, en su Conferencia, un cuerpo que es una muestra representativa de nuestra Sociedad.

* Works Publishing Inc., cambió su nombre 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 Comunidad en sus asuntos mundiales.

Al hacer esta trascendental entrega, nosotros los antiguos miembros profundamente esperamos haber evitado los tropiezos que han hecho fracasar, a menudo, tantas sociedades porque sus fundadores no delegaron ni repartieron oportunamente su propia autoridad, responsabilidad y liderazgo.

CONCEPTO III

Como una manera tradicional de 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, personal, comités y ejecutivos, y de este modo asegurar su dirección eficaz, se sugiere aquí que nosotros dotemos a cada uno de estos elementos de servicio mundial con un "Derecho de Decisión" tradicional.

Dentro de la estructura de sus responsabilidades generales, ya sean definidas por carta constitutiva, resolución o costumbre, debe ser derecho tradicional de todas las juntas, comités y ejecutivos de servicio mundial el poder de decidir qué problemas pueden ellos resolver por sí mismos y qué asuntos deberán ser sometidos a la consideración o consulta de la Comunidad. Debemos confiar a nuestros servidores estos poderes discrecionales, o de lo contrario no podrían ejercer sus funciones adecuadamente, haciendo imposible la dirección efectiva. Consideremos entonces detalladamente el por qué es imperativo un "derecho de decisión" en los cuadros directivos, y examinemos la forma en que podemos aplicar prácticamente este principio en todos los niveles de nuestra estructura de servicio mundial.

Hemos visto cómo los grupos de AA, bajo el concepto 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 estipulación de la Tradición Dos referente a los "servidores de confianza", los grupos han delegado en su Conferencia de Servicios Generales plena autoridad para manejar y conducir los asuntos de AA en el mundo.

Las Cartas Constitutivas de la Conferencia y de la Junta de Servicios Generales definen a rasgos generales la responsabilidad que tiene la Conferencia para actuar en nombre de AA como un todo. En estos dos documentos ha sido necesario demarcar una gran área delegada de autoridad y responsabilidad del servicio mundial. Estos instrumentos, en forma general, describen la relación entre los grupos, la Conferencia, los custodios y las entidades de servicio activo. Estas definiciones y descripciones tan amplias son una referencia indispensable sin la cual nosotros no podríamos funcionar.

Sin embargo, ha sido evidente que estas importantísimas estipulaciones de las Cartas no pueden *por sí mismas* asegurar un continuo funcionamiento y una eficaz dirección en los diversos niveles de aquellos servicios involucrados. Esto ha llegado a ser muy claro y no necesitamos ir muy lejos para hallar las razones.

Por ejemplo: sabiendo que poseen la autoridad suprema, los grupos se ven a veces tentados a darles instrucciones a sus delegados acerca de cómo deben votar en la Conferencia respecto a temas específicos. Ya que en los grupos reside la autoridad suprema, no hay duda de que los grupos de AA tienen el *derecho* de obrar en esa forma. Si ellos insisten en esto, 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 problemas de servicio mundial es muy superior a la opinión de la Conferencia. En la práctica, esto casi nunca es verdad. Habría muy pocos asuntos en los cuales los delegados previamente "instruidos" pudieran tomar una posición activa mejor de la que podría adoptar una Conferencia, con pleno debate y conocimiento de causa. Por supuesto se entiende que siempre es aconsejable que se hagan informes completos de las actividades de la Conferencia, así como es deseable que se *consulte* con los miembros de comités y los Representantes de Servicios Generales. Sin embargo, el delegado "instruido" previamente *que no puede actuar según su propia conciencia* en una votación final de la Conferencia, no es propiamente un "servidor de confianza" sino un mero mensajero.

Ahora bien, la Carta de la Conferencia no ofrece soluciones particulares para problemas típicos como el anterior. Es un documento amplio 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 demostrará posteriormente, se encuentra en un estado de casi total autoridad sobre los custodios, a pesar de los derechos legales de la Junta. Supongamos que los delegados a la Conferencia empiecen a abusar de ese privilegio; supongamos que empiecen a dar órdenes atolondradas y precipitadas a los custodios acerca de asuntos en los cuales los custodios tienen mayores conocimientos que los delegados. ¿Qué sucedería?

Esta misma clase de problemas confusos se presentaba en las relaciones entre los custodios y las corporaciones de servicio activo de su entera propiedad, entidades que actualmente están dirigidas en parte por voluntarios no custodios, y en parte por trabajadores pagados. Pero la junta de custodios continúa siendo la propietaria de esas empresas.

Por consiguiente, los custodios pueden nombrar y destituir; su autoridad es suprema. Pero si los custodios ejercieran constantemente dicha autoridad total y absoluta, *si trataran de manejar detalladamente* las operaciones de tales entidades, entonces los voluntarios y el personal pagado se verían rápidamente desmoralizados, porque serían privados de responsabilidad y autoridad; su alternativa sería rebelarse y renunciar, o someterse y trabajar a desgana.

Por tal motivo, deben establecerse unos principios tradicionales y prácticos que *en todos los niveles equilibren continuamente la suprema autoridad y la responsabilidad delegada en justa relación*. ¿Pero cómo vamos a lograr esto?

Hay tres actitudes posibles con respecto a estos asuntos. Podríamos, por ejemplo, poner a un lado toda clase de documentos de constitución, estatutos, reglamentos de trabajo, etc. De esta manera se dejaría a cada grupo de servidores de confianza la decisión 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.

En consecuencia, la actitud contraria sería también posible, esto es, rehusar en darle a nuestros servidores un criterio discrecional significativo, y añadir a nuestras Cartas Constitutivas actuales una serie tal de normas, regulaciones y reglamentos que intentarían cubrir en lo posible cualquier contingencia o acción imaginable. Sin embargo, esto sería demasiado papeleo, mucho más de lo que AA podría manejar.

La solución verdadera de AA a este problema debe hallarse, 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 adecuadamente, dentro del marco bien comprendido de sus deberes, *cómo ellos interpretarán y aplicarán su propia autoridad y responsabilidad a cada problema o situación particular que pueda presentarse*. 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 garantizar este privilegio a casi todos los niveles del servicio mundial.

Siempre habrá autoridad final suficiente para corregir la ineficiencia, la mala operación o el abuso. Si la Conferencia no funciona bien, los grupos pueden mandar mejores delegados. Si los custodios se salen de la línea correcta, la Conferencia puede censurarlos, o aun reorganizarlos. Si la Oficina Central de servicio está fallando, los custodios pueden elegir mejores directores y contratar un mejor personal asistente. Estos remedios son directos y de largo alcance. Pero mientras nuestro servicio mundial funcione razonablemente bien —y siempre debe haber caridad para con los errores ocasionales— nuestra consigna deberá ser "confianza", o de lo contrario nos quedaremos sin dirección.

Por estas razones, creo yo que debemos darle inmediatamente a todas nuestras entidades y personas de servicio un "Derecho de Decisión" tradicional. En nuestra estructura de servicio mundial este "Derecho de Decisión" puede aplicarse de la siguiente manera:

- A.** Con excepción de las disposiciones contenidas en la Carta que especifican 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 o consejo definitivo.
- B.** Por consiguiente, debe entenderse y acordarse claramente que nuestros delegados al actuar en la Conferencia son primordialmente los servidores mundiales de AA como un todo y que, solo en sentido secundario representan a sus áreas respectivas. Por lo tanto, en las decisiones finales ellos deben tener derecho a votar en la Conferencia de Servicios Generales *de acuerdo a los mejores dictados de su propia conciencia y criterio personal 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) deben tener derecho en todo momento a decidir cuándo actúan bajo su plena responsabilidad y cuándo se dirigen a la Conferencia para pedir orientación, aprobación o recomendación, o para que la Conferencia tome la decisión y dirección del asunto.
- D.** Dentro del campo de aplicación de sus posibilidades, claramente definidas o normalmente implícitas, todas las corporaciones de servicio, comités, personal directivo o ejecutivo de la Oficina Central deben tener el derecho de decidir cuándo pueden actuar totalmente por sí mismos y cuándo deben someter sus problemas a la autoridad inmediatamente superior.

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 excederse constantemente a una autoridad claramente definida, ni como excusa para dejar de 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 de Participación” tradicional, 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.

El principio de “Participación” ha sido cuidadosamente incorporado dentro de la estructura de nuestra Conferencia. La Carta Constitutiva de la Conferencia establece que los custodios, los directores de nuestras corporaciones de servicio (AA World Services, Inc., y The Grapevine, Inc.) junto con sus respectivos cuadros directivos serán siempre miembros votantes de la Conferencia de Servicios Generales.

Exactamente el mismo concepto se tiene en cuenta cuando nuestra Junta de Servicios Generales elige los directores de las corporaciones de servicio activo de su entera propiedad, AA World Services, Inc. y The AA Grapevine Inc. Si lo quisiera la Junta de Servicios Generales, podría elegir únicamente sus propios custodios para los cargos directivos de aquellas entidades. Pero existe una arraigada tradición al efecto de que ese caso nunca sucederá.

Por ejemplo: AA World Services, Inc. (que también incluye el Departamento de Publicaciones) 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 de 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 una comunicación vincular, el director (editor-gerente) o un miembro del personal directivo del Grapevine, nombrado por el editor está invitado a asistir a las reuniones de AA World Services, Inc.

Por consiguiente, la dirección activa de AA World Services, Inc. y su departamento de publicaciones está compuesta de custodios cuya tarea es velar porque estos proyectos sean correctamente manejados; de expertos voluntarios que contribuyen con su consejo y experiencia profesional; y de dos empleados ejecutivos a sueldo que están encargados de que el trabajo se lleve a cabo. Se asegurará de que cada uno de los miembros de cada clasificación sea un director y por consiguiente tenga el derecho legal al voto; que cada funcionario de las entidades incorporadas tenga un título que para todos los efectos prácticos y legales, denote cuáles son sus responsabilidades y su posición.

Una administración de este tipo permite fácilmente una “participación” votante de grado adecuado. Cada uno de los elementos que pueden llevar a cabo una tarea requerida se encuentra presente. Ninguna clase se encuentra en posición de autoridad absoluta sobre otra. Este es el método corporativo o de “participación” para manejar empresas, el cual se distingue del usado en estructuras tan comunes como entidades institucionales, militares o gubernamentales en las cuales una élite de personas o clases de personas se coloca en posición superior, de autoridad absoluta sobre las demás.

Debemos también hacer notar que los siete² directores de la revista Grapevine son elegidos bajo los mismos principios que se utilizan en AA World Services, Inc. Aquí también vemos custodios, voluntarios expertos y personal a sueldo, actuando armónicamente como administradores activos de esa operación. En todas las reuniones de la Junta Directiva del Grapevine, tanto de la corporación como de la redacción, estará presente un miembro del personal de la OSG. La Junta de Servicios Generales además, cumple rigurosamente con el principio de “Participación” cada vez que 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 trabajadores de servicio a sueldo. Los mismos elementos que están presentes en las corporaciones de servicios activas, también casi siempre están presentes en estos comités. Por ejemplo: representantes de

la Junta de Servicios Generales, expertos no custodios y uno o varios miembros del personal que están encargados de efectuar el trabajo básico. Todos tienen voz y voto, y por consiguiente todos “participan” realmente. Cuando llega el momento de elección no hay “superiores”, ni “inferiores”, ni “consejeros”.

A este principio tan efectivo y unificante de “Participación” en todos los niveles de responsabilidad, hay una excepción lamentable pero necesaria. Los miembros que desempeñan posiciones directivas asalariadas no pueden llegar a ser custodios. Esto no puede permitirse porque tal práctica se opondría a la rotación cada cuatro años de los custodios de AA. Y si alguna vez se presentara el caso de que la Junta de Servicios Generales tuviera que ser reorganizada por la Conferencia, se tendría en los custodios asalariados un interés muy difícil de desalojar.

De todas maneras, nuestros custodios de hoy invitan tradicionalmente a ejecutivos asalariados, miembros del personal, contables y cualesquiera otras personas cuyos informes y consejos se requiere para que asistan a las reuniones trimestrales de la Junta de Servicios Generales. Así los custodios se ponen en comunicación directa con todos aquellos trabajadores, quienes a su vez sienten que su presencia es necesaria. Aunque ellos no tienen derecho al voto, pueden participar libremente en los debates.

La preservación del principio de “Participación” en nuestra estructura de servicio es para los que hemos entendido su aplicación y sus beneficios, un asunto de suma importancia para nuestro futuro. La experiencia sugiere, sin embargo, que en cada nueva generación de delegados y custodios habrá algunos que inevitablemente tratarán de debilitar, modificar o suprimir el principio de “Participación”. Cada año unos pocos delegados atacarán el “derecho” de los directores de las corporaciones de servicio, de su personal, y aun de los custodios, de votar en la Conferencia. Nuevos directores voluntarios de la corporación preguntarán por qué una mujer miembro del personal es también directora y tiene por ello derecho a un voto tan valioso como el suyo propio. De vez en cuando se promoverá la idea de abolir AA World Services, Inc. y The Grapevine, Inc. Se pedirá que esas corporaciones separadas se conviertan en “departamentos” o “comités” de la Junta de Servicios Generales, principalmente manejados por custodios. En mi opinión, es tan vital que nosotros preservemos el “Derecho de Participación” tradicional para afrontar cualquier tendencia a reducirlo, que deberíamos traer en este momento algunas de nuestras primeras experiencias a colación, con fines de ilustración.

En sus primeros tiempos, la Oficina Central de AA estaba manejada en forma autoritaria e institucional. En aquella época, los custodios no veían razón alguna para delegar sus facultades administrativas o para trabajar en participación votante con cualesquiera otros miembros que no fueran de su Junta. El resultado era a menudo una serie de problemas y malos entendidos, y de esas dificultades fue saliendo el principio de “Participación”. Esta lección se aprendió por el camino más duro, pero se aprendió.

Hemos visto que el Dr. Bob y yo le dimos a la junta de custodios la total posesión legal de todos nuestros activos de servicio. Esto incluyó nuestra literatura, nuestros fondos, nuestras relaciones con el público y nuestra Oficina de Servicios Generales de AA. En esta forma, nuestros primeros custodios tuvieron toda la autoridad que había en esa época. Sin embargo, la mayor parte de la responsabilidad por el manejo de la Oficina Central siguió recayendo sobre mi persona, mi asistente y su personal de ayudantes. Por un lado, teníamos custodios con toda la autoridad posible, y por otro lado, los fundadores y gerentes de la oficina que teníamos toda la responsabilidad pero casi ninguna autoridad. Era una especie de esquizofrenia que nos causó problemas concretos.

Era natural que los custodios, quienes poseían toda la autoridad y todos los fondos disponibles, pensarán que era suya la obligación de administrar directamente la oficina y activamente supervisar cualquier cosa que se hiciera. Para llevar a cabo este propósito, se formaron dos comités: uno de política y otro de administración. Nosotros los de la oficina no pertenecíamos a ninguno de estos comités, y por consiguiente no teníamos ninguna “participación” real. Por supuesto, a mí me era permitido ir a las reuniones de los custodios lo mismo que a las reuniones de los comités, para persuadir o aconsejar. 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 dieron directrices realmente contrarias.

La situación se complicó cuando entró a operar una rueda más en el mecanismo directivo. La junta de custodios, por supuesto, era la dueña total de nuestra empresa editorial (en esa época Works Publishing Inc.). Con la excepción de una función importante, Works Publishing Inc. se había convertido en pura fachada. No tenía nada que ver con el manejo activo excepto en girar los cheques necesarios para cubrir los gastos de oficina y de las publicaciones. Un viejo AA, amigo mío, y su custodio-tesorero, firmaba los cheques. En una ocasión en que estaba de mal humor, rompió todos los cheques de pago de la nómina de nuestra oficina porque mi asistente los había girado un par de días antes de lo usual con el objeto de permitir a nuestras empleadas que hicieran anticipadamente sus compras de Pascua. En ese mismo instante, empezamos a preguntarnos hasta dónde podríamos nosotros los borrachos ejercer autoridad total en asuntos de dinero y manejo de personal. Y hasta dónde los alcohólicos podíamos tolerar que se nos manejara en esa forma. De todas maneras, nos dimos cuenta de que nuestra Oficina Central no podía seguir siendo manejada por dos comités ejecutivos y una corporación totalmente inoperante, cada una con la posibilidad de emitir directivas en las cuales no participábamos los encargados de ejecutarlas.

Debemos hacer notar que ahora nosotros los borrachos podemos “darlo o aguantarlo”, mejor de lo que podíamos antes. Aún así, yo no quisiera ver nuevamente establecida la forma de dirección en la cual no se permite la participación. Ahora que tenemos mucha más gente involucrada en los servicios y más dinero para manejarlos, me temo que el resultado sería igual al de antes, y posiblemente peor. Realmente no había nada excepcional con el incidente de los cheques despedazados, porque cada vez que se crea una autoridad absoluta surge la misma tendencia a dominar exageradamente en todas las cosas, grandes o pequeñas.

Tardamos mucho tiempo en darnos cuenta de que no podíamos poner nunca toda la autoridad en un grupo y virtualmente toda la responsabilidad en otro, y al mismo tiempo esperar que hubiera eficacia en la operación, o siquiera una armonía verdadera. Es claro que nadie se opone a la idea de la autoridad final. Nosotros únicamente nos oponemos a su abuso o aplicación equivocada. La “Participación” puede generalmente frenar este absurdo desmoralizador antes de que aparezca.

Examinemos ahora otro aspecto del problema de la “Participación”. La autoridad final respecto a los servicios tiene que recaer sobre los grupos de AA; pero supongamos que los grupos, haciendo uso de este enorme poder, trataran de sobrepasarse, enviando delegados con instrucciones irrevocables acerca de cómo deben votar en las deliberaciones, ¿les parecería a los delegados que están cumpliendo el papel de participantes, de servidores de confianza? ¡No!, se sentirían como mandaderos o recaderos.

Los delegados, por supuesto, podrían dar a los custodios este mismo tratamiento. El poder de los delegados es tan grande que rápidamente podrían hacer que los custodios se sintieran como marionetas, en la misma forma en que los custodios lo hicieron con los empleados de las oficinas, inadvertidamente, por supuesto. Si, entonces, la Conferencia en algún momento empieza a rehusar el voto de los custodios, o si los custodios empiezan a no querer permitir que los voluntarios de servicio en las corporaciones y los miembros del personal tengan el derecho al voto al mismo nivel de su trabajo en las corporaciones y en la Conferencia, habríamos arrojado por la borda toda nuestra experiencia pasada. El principio de permitir una justa participación en las votaciones tendría que ser de nuevo dolorosamente aprendido.

Un argumento que se podrá emplear para quitarle el voto a los custodios y los trabajadores a sueldo en la Conferencia es que habría un peligro si se permitiera a tales personas tomar parte en votaciones referentes a sus propias actividades pasadas; por ejemplo, en la aprobación de su informe anual de labores. En cierta medida, este argumento tiene mucha validez; no hay duda de que tradicionalmente los custodios y empleados de servicio debieran abstenerse de participar en las votaciones referentes a sus propias actividades pasadas.

Pero aquellos que quisieron *eliminar por completo* los votos de los custodios y los trabajadores de servicio en la Conferencia no se dan cuenta de que los informes de actividades pasadas, constituyen solamente un porcentaje mínimo del trabajo de aquella entidad. La Conferencia tiene mucho más que ver con las

orientaciones, los planes y acciones que habrán de llevarse a cabo en el futuro. Eliminar los votos de los custodios y los empleados de servicio sería obviamente un error. ¿Por qué motivo debe privarse nuestra Conferencia de los votos de gente que conoce tan bien todos estos problemas?*

Tal vez se presente la objeción de que, en votaciones muy igualadas en la Conferencia, el voto combinado de los custodios y los trabajadores de servicio puede llegar a decidir una determinada cuestión. ¿Pero por qué no? Ciertamente nuestros custodios y nuestros trabajadores de servicio no son menos conscientes, experimentados y sabios que los delegados. ¿Hay alguna razón por la cual sus votos sean indeseables? No vemos ninguna. De suerte que debemos precavernos contra alguna tendencia futura a negarle a nuestros custodios o trabajadores de servicio el derecho a votar en la Conferencia, excepto en aquellas ocasiones en que se trate de la aprobación de actividades pasadas, evaluación de trabajos o de compensaciones monetarias, o en caso de una reorganización total de la Junta de Servicios Generales en sí, ocasionada por un deficiente funcionamiento de la Junta. Sin embargo, esto no debe constituirse en una barrera para los votos del grupo de custodios acerca de cambios estructurales. Es también de notar que en la práctica, nuestros custodios y personal 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 para la “Participación”, y tiene que ver con nuestras necesidades espirituales. Todos nosotros deseamos profundamente *pertenecer*. Queremos que nuestra relación con AA sea la de una sociedad fraternal. Nuestro más brillante ideal es el de que la “corporación espiritual” dentro de AA nunca llegue a incluir miembros que puedan considerarse como de “segunda clase”. En el fondo, yo creo que es lo que hemos tratado de lograr en nuestra estructura de servicio mundial. Ahí encontramos la razón principal por la cual debemos continuar asegurando la “Participación” de todos los niveles importantes. Así como no hay miembros de AA de segunda clase, no debe haber tampoco trabajadores de servicio de segunda clase.

El “Derecho de Participación” es por lo tanto un correctivo de la autoridad final, porque mitiga sus esperanzas y abusos. También da ánimos a aquellos de nosotros que trabajamos en AA, para aceptar la disciplina necesaria para llevar a cabo nuestras tareas. Todo esto lo podemos hacer cuando estamos seguros de que pertenecemos, cuando el hecho de nuestra “participación” nos asegura que nosotros 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 pueden 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 al año, una vez por 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 sede central, que a veces están mejor informados, el privilegio de votar en todos los casos en que no esté involucrado el interés personal.

¹ Actualmente, AAWS tiene nueve directores, de los cuales, cuatro son custodios.

² Hoy en día, nueve.

CONCEPTO V

En toda nuestra estructura de servicio mundial, un “Derecho de Apelación” tradicional 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.

A la luz del principio del “Derecho de Apelación”, todas las minorías que se formen —en nuestros cuadros directivos, comités, juntas corporativas o entre los custodios— *deben animarse* a dejar constancia con un informe de minoría cuando ellas crean que la mayoría se encuentra en un considerable error. Y cuando una minoría considere que la cuestión es de tal importancia que si se toma una decisión equivocada, pueden verse afectados seriamente los AA como un todo, entonces *debe* de presentar un informe de minoría a la Conferencia.

Al garantizar este “Derecho de Apelación” tradicional, reconocemos que las minorías pueden tener frecuentemente la razón; que aun cuando se encuentren parcial o totalmente en el error, cumplen, sin embargo, un importante servicio cuando, haciendo uso de su “Derecho de Apelación”, obligan a que se lleve a cabo una discusión exhaustiva sobre los temas importantes. Una minoría bien escuchada es, por lo tanto, nuestra principal protección contra una mayoría mal informada, precipitada o airada.

El Derecho de “Apelación” tradicional debe permitir también a cualquier persona en nuestra estructura de servicio, bien sea a sueldo o voluntaria, que haga la petición para que se repare un agravio personal, llevando su queja si lo desea, directamente a la Junta de Servicios Generales. Tal persona debe poder ejercer este derecho sin prejuicio o miedo a represalia. Aunque en la práctica este derecho será raramente ejercido, el hecho de su existencia será siempre un freno para el abuso de poder por parte de quienes lo tienen. Con toda seguridad, nuestros trabajadores aceptarán gustosamente la dirección y disciplina necesarias para sus tareas, pero todos ellos deben sentir que no necesitan soportar silenciosamente una dominación personal innecesaria e injusta.

Con respecto a la “Apelación” y a la “Petición”, me agrada poder decir que en el servicio mundial de AA estos importantes derechos y prácticas ya han sido bien aprovechados. Por lo tanto, los pongo por escrito únicamente para ayudar en la confirmación y la ampliación de sus aplicaciones futuras.

Los “Derechos de Apelación” y “Petición” se dirigen a proteger y hacer el mejor uso posible de los sentimientos y opiniones de la minoría. Este siempre ha sido, y es todavía, el problema central de todos los gobiernos libres y las sociedades democráticas. Dentro de Alcohólicos Anónimos la libertad individual es de enorme importancia. Por ejemplo, cualquier alcohólico es miembro de AA en el instante en que lo diga; no podemos arrebatarle su derecho a pertenecer. Ni podemos forzar a nuestros miembros a que crean en algo o paguen algo. Nuestra carta ciertamente da cabida amplia a las libertades y privilegios de la minoría.

Cuando observamos nuestros servicios mundiales, vemos que aquí también hemos ido bastante lejos en nuestra confianza en los grupos minoritarios. De acuerdo con la Tradición Dos, la *conciencia de grupo* es la autoridad final del servicio mundial de AA y esto siempre será cierto respecto a todos los asuntos importantes que nos afecten. Sin embargo, los grupos de AA han reconocido que para los propósitos de servicio mundial, la “conciencia de grupo” de AA, *como una totalidad*, tiene ciertas limitaciones. No puede actuar directamente en muchos asuntos de servicio porque no puede estar suficientemente informada acerca de los diversos aspectos del problema. También es cierto que durante una época de gran perturbación, la conciencia de grupo no es siempre la mejor guía posible, porque temporalmente, la misma confusión puede hacer que no funcione eficiente y prudentemente. Entonces, cuando la conciencia de grupo no puede o no debe actuar directamente, *¿quién debe actuar por ella?*

La segunda parte de la Tradición Dos nos suministra la respuesta al describir los líderes dentro de AA como “servidores de confianza”. Estos servidores tienen que estar siempre dispuestos a hacer por los grupos aquello que los grupos obviamente no puedan o no deban hacer por sí mismos. En esta forma, los servidores están obligados a usar su propia información y criterio, a veces hasta el punto de ponerse en desacuerdo con una opinión mal informada o prejuicio del grupo.

En esta forma podrá observarse que, en sus operaciones de servicio mundial, AA frecuentemente confía a una pequeña pero verdaderamente calificada minoría —los escasos cien miembros de su Conferencia de Servicios Generales— para actuar como la conciencia de grupo de AA en la mayor parte de nuestros asuntos de servicio. Como otras sociedades libres, tenemos que confiar en nuestros servidores, sabiendo que en el caso improbable de que no cumplan sus responsabilidades, igual tendremos amplia oportunidad para retirarlos y reemplazarlos.

Las consideraciones anteriores ilustran en manera general la preocupación de AA por la libertad y la protección de cada uno de sus miembros y del deseo de la sociedad en su totalidad de confiar en los servidores capaces y conscientes para que actúen dentro de sus respectivas capacidades en nombre de todos nosotros. Por haber sido durante mucho tiempo beneficiado con esta clase de confianza, yo estoy seguro de que muchos de los antiguos miembros de AA quisieran que yo registrara su gratitud junto con la mía.

En 1951, cuando la Conferencia de Servicios Generales empezó a actuar en forma experimental, estas actitudes de confianza eran ya una parte esencial de la vida en AA. Al hacer el borrador de la Carta Constitutiva para nuestra Conferencia, por consiguiente, incluimos en aquel documento las características que podrían asegurar la protección y el respeto hacia las minorías. Esto se ve claramente, por ejemplo, en nuestro método del “Tercer Legado” para seleccionar a los delegados. A menos que el candidato de la mayoría obtenga en la elección los dos tercios de los votos de su Asamblea estatal o provincial, tiene que colocar su nombre en un sombrero con uno o varios de los escogidos por la minoría. En esta forma los candidatos de la minoría tienen una oportunidad igual a la que tienen los de la mayoría para ser elegidos.

En realidad, una democracia opera basada en la voluntad de la mayoría, sin que importe el escaso margen que obtenga dicha mayoría. Así, al hacer concesiones especiales a los sentimientos y a la sabiduría frecuentemente demostrada de las minorías, ocasionalmente podemos contraponernos al principio favorito de las democracias de que las decisiones finales se tomen por el voto de la simple mayoría. Sin embargo, nosotros hemos visto realmente que nuestro método del Tercer Legado para elegir 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 incondicional de un voto que ha obtenido la mayoría por escaso margen.

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 problemas importantes de política general, siempre y cuando no haya necesidad de una decisión inmediata. En muchas ocasiones la Conferencia ha insistido en que la discusión se continúe aun en casos en que hubiera podido obtenerse fácilmente los dos tercios de los votos. Una práctica tradicional voluntaria de esta clase es la evidencia de que existe una prudencia verdadera y una deferencia cordial a los puntos de vista de la minoría. A menos que haya sido absolutamente inevitable, la Conferencia ha rehusado, generalmente, tomar decisiones importantes basadas en votaciones menores de las dos terceras partes.

Una preocupación igual por la posición de la minoría se encuentra en la disposición de la Carta Constitutiva, que dice que ningún voto de la Conferencia puede considerarse obligatorio para los custodios de la Junta de Servicios Generales si no han sido logrados los dos tercios del quorum 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 haga una discusión más amplia para poder confrontar cualquier tendencia de precipitación o emocionalismo. En la práctica, los custodios ejercen esta facultad muy raramente, en la mayor parte de los casos ellos se conforman con la sencilla mayoría de los delegados, especialmente cuando se requiere claramente una pronta acción en asuntos que no son de gran importancia. Pero aún así, los custodios tienen la facultad de elegir si vetan una decisión de simple mayoría o actúan conforme a ella. Aquí también hay un reconocimiento del valor constructivo de una minoría confiable. Si a tan 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, ya sean de los grupos o individuales, los medios para que desempeñen sus deberes de servicio mundial en forma confiada y efectiva.

Hace más de un siglo, un noble francés llamado De Tocqueville vino a los Estados Unidos de América a mirar la nueva república. Aunque muchos de sus amigos habían perdido sus vidas y fortunas en la Revolución Francesa, De Tocqueville era un entusiasta admirador de la democracia. Sus escritos acerca del gobierno por el pueblo y para el pueblo son clásicos y nunca se han estudiado más cuidadosamente que en la época presente.

En toda su especulación política, De Tocqueville insistió que el mayor peligro que la democracia podría confrontar sería la "tiranía" de las mayorías apáticas, egoístas, mal informadas o airadas. Solamente una ciudadanía verdaderamente dedicada y deseosa de proteger y conservar los derechos y opiniones de la minoría, podría garantizar la existencia de una sociedad libre y democrática. En todas partes del mundo hoy en día, somos testigos de la tiranía de las mayorías y la aún peor tiranía de las pequeñas minorías investidas de poder absoluto. De Tocqueville nunca hubiera estado de acuerdo con esto, y nosotros los AA estamos de todo corazón de acuerdo con él.

Creemos que el espíritu de la democracia en nuestra Comunidad y en nuestra estructura de servicio mundial siempre habrá de sobrevivir, a pesar de las fuerzas contrarias que, sin duda, habrán de continuar golpeándonos. Afortunadamente, no estamos obligados a mantener un gobierno que asegure la obediencia por medio de castigos represivos. Lo único que necesitamos mantener es una estructura de servicio que mantenga en alto nuestras Tradiciones, que forme y ejecute nuestras políticas de aquí en adelante de acuerdo con esas mismas Tradiciones y en esa manera lleve permanentemente nuestro mensaje a aquellos que sufren.

Por ello creemos que nunca estaremos sujetos a la tiranía ya sea de las mayorías o de las minorías, siempre y cuando definamos cuidadosamente las relaciones entre ellas y sigamos el camino del servicio mundial en el espíritu de nuestros Doce Pasos, nuestras Doce Tradiciones y nuestra Carta de la Conferencia —en la cual yo confío que algún día podamos inscribir estos derechos tradicionales de "Apelación" y "Petición"—.

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 principal iniciativa y la responsabilidad activa en la mayoría de estos asuntos, debe ser ejercida en primer lugar por los miembros custodios de la Conferencia, cuando ellos actúan entre ellos mismos como la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos.

En la misma forma que los grupos de AA reconocen que por sí mismos son incapaces de actuar en forma decisiva con respecto a asuntos de servicio mundial, a menos que deleguen en su Conferencia una gran cantidad de responsabilidad y autoridad, así mismo debe la Conferencia delegar una amplia autoridad administrativa a la Junta de Servicios Generales, a fin de que sus custodios puedan actuar libre y eficientemente en ausencia de la Conferencia misma.

Esta necesidad crítica de libertad de acción para los custodios nos plantea muchas cuestiones importantes.* Con excepción de la Conferencia, la junta de custodios debe ser el grupo de servidores mundiales de mayor influencia que tengamos, 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 que funcionen con la máxima efectividad durante los años venideros. Es probable que tengamos que revisar y tal vez enmendar un poco nuestros métodos actuales de selección de custodios. Tendremos que definir claramente las diferentes clases de habilidades profesionales y financieras que serán requeridas para obtener así una administración fiduciaria equilibrada. De esta manera podremos asegurar permanentemente la capacidad de la Junta para dirigir nuestras actividades en el futuro.

Para evitar una continua confusión, también será necesario mostrar exactamente cómo los custodios deben estar relacionados con la Conferencia y cómo, a su vez, deben relacionarse ellos mismos con sus corporaciones de servicio activo, AA World Services, Inc. (incluyendo su división de publicaciones de AA) y The AA Grapevine, Inc., nuestra revista mensual. De forma general, estas relaciones ya han sido señaladas en nuestra Carta Constitutiva de la Conferencia, y discutidas con alguna extensión en las páginas anteriores. Sin embargo, aún subsiste la necesidad de interpretarlas y detallarlas. Por supuesto que no se desea congelar estas relaciones en un esquema rígido. Aunque nuestra organización actual parezca satisfactoria y apropiada, en el futuro pueden aparecer fallas que nosotros todavía no hemos previsto. Las nuevas situaciones pueden requerir refinamientos y aun cambios considerables. Por esta razón, nuestra Carta de servicios, en la mayoría de sus aspectos, puede ser modificada por la Conferencia misma.

Debe hacerse notar, sin embargo, que toda nuestra organización actual, incluyendo la posición de los custodios de AA, se basa en una gran cantidad de experiencia, la cual estamos tratando de describir y aclarar en este libro. Cuando esto se haga, no nos estorbará en el futuro una falta de comprensión tal que nos haga sentirnos tentados de efectuar correcciones imprudentes o precipitadas. Aun en el caso de que algún día efectuemos cambios que no produzcan buen resultado, la experiencia del pasado no se habrá perdido. En tal caso, puede confiarse en estos artículos y tenerlos como un punto de regreso seguro.

Entonces hagamos un examen más específico de la necesidad de una libertad administrativa de amplia magnitud para los custodios de la Junta de Servicios Generales.

* Consulte el Concepto VIII para ver la definición de las facultades y actividades de los custodios.

Como hemos visto, la Carta Constitutiva de la Conferencia (y también la de la Junta de Servicios Generales y sus Estatutos) ha demarcado ya una gran área de libertad de acción para nuestros custodios. Y hemos reforzado estas disposiciones estatutarias al garantizar a todos los cuerpos de servicio mundial, incluyendo, lógicamente, a nuestros custodios, los derechos tradicionales de “Decisión”, “Participación” y “Apelación”. Una revisión cuidadosa de estos derechos legales y tradicionales pone muy en claro lo que son las responsabilidades administrativas de los custodios y es indudable el hecho de que su autoridad en esta área es realmente bastante grande.

¿Por qué razón debe dársele a nuestros custodios tan amplia libertad de criterio y acción? La respuesta es que nosotros los AA los estamos haciendo a ellos responsables de todas nuestras actividades de servicio: AA World Services, Inc. (incluyendo la división de publicaciones de AA) y The AA Grapevine, Inc. Estas entidades (en 1960) tienen entradas que combinadas llegan al medio millón de dólares anualmente.¹ Nuestros custodios también son responsables de las relaciones con el público a escala mundial. Se espera que actúen en la formulación de la política de AA y vigilen su adecuada ejecución. Ellos son los guardianes activos de nuestras Doce Tradiciones. Los custodios son los banqueros de AA. Son totalmente responsables de la inversión y el uso de nuestros fondos sustanciales de reserva. El amplio ámbito de sus actividades será más extensamente descrito en el “Concepto XI”, donde se describe el trabajo que cumplen sus cinco² comités permanentes.

Si bien es cierto que los custodios deben trabajar siempre bajo la estrecha vigilancia, orientación y, en ocasiones, dirección de la Conferencia, también es cierto que únicamente los custodios y las corporaciones de servicio de su propiedad pueden tener el juicio y el manejo del gran número de transacciones que se involucran hoy día en nuestra operación total de servicio mundial. Teniendo en cuenta esta gran responsabilidad, debe dárseles consecuentemente una gran dosis de autoridad y liderazgo para poder ejercerla. Debemos entender también que la situación de nuestro servicio mundial es primordialmente un asunto de políticas y negocios. Es verdad que nuestro objetivo siempre es espiritual, pero esta meta de servicio solo puede alcanzarse por medio de una efectiva operación administrativa de negocios. Nuestros custodios tienen que funcionar casi exactamente como los directivos de una gran empresa comercial. Tienen que tener amplia autoridad para poder realmente manejar y dirigir los negocios de AA.

Este es el concepto básico de corporación en el cual se apoya toda nuestra estructura de servicio mundial. Hemos escogido deliberadamente la forma corporativa en vez de la institucional o gubernamental, porque sabemos perfectamente que la corporación es muy superior cuando se trata de administrar políticas y negocios.

De arriba abajo, nuestra estructura de servicio semeja ciertamente a la de una gran empresa comercial. Los grupos de AA son los accionistas; los delegados son sus representantes ante la “asamblea general”; los custodios de nuestra Junta de Servicios Generales son los directores de una “empresa matriz” que posee y controla las compañías “subsidiarias” que llevan a cabo nuestro servicio mundial en forma activa.

Esta analogía tan certera hace aún más claro el hecho de que, en forma similar a la de cualquier junta directiva, deben dársele a nuestros custodios grandes poderes si se quiere que ellos manejen efectivamente los asuntos principales y mundiales de Alcohólicos Anónimos.

¹ En 2019, los ingresos de la Junta de Servicios Generales, AA World Services, Inc. y AA Grapevine, Inc. ascendieron a unos 18 millones de dólares.

² Hoy en día hay once comités permanentes.

CONCEPTO VII

La Conferencia reconoce que la Carta Constitutiva y Estatutos de la Junta de Servicios Generales son instrumentos legales: que los custodios están por consiguiente totalmente autorizados para gobernar y dirigir todos los asuntos del servicio mundial de Alcohólicos Anónimos. Se entiende además, que la Carta Constitutiva de la Conferencia en sí no es un instrumento legal, sino que se apoya en la fuerza de la tradición y en las finanzas de AA para su efectividad en último término.

Este Concepto puede parecer contradictorio, casi como el enfrentamiento de una fuerza irresistible con un objeto inamovible. Por un lado vemos una junta de custodios investida con el poder legal total sobre los fondos y servicios de AA, y por otro lado vemos que la Conferencia de Servicios Generales de AA conserva tal influencia tradicional y fuerza financiera que, de ser necesario, puede sobreponerse a los derechos legales de la junta de custodios. En realidad puede dar orientaciones generales a los custodios y procurar su cumplimiento.

Lo anterior significa que el poder práctico de la Conferencia casi siempre será superior al poder legal de los custodios. Este poder supremo de la Conferencia proviene de la enorme influencia tradicional de la Carta misma. Se deriva de la amplia mayoría de delegados escogidos por los grupos en la Conferencia, y finalmente, en casos extremos estará basado en la indiscutible capacidad que tienen los delegados para negarle a la Junta de Servicios Generales, los fondos que ella necesite para operar, los cuales provienen de las contribuciones voluntarias de los mismos grupos de AA. Teóricamente, la Conferencia no es más que un cuerpo asesor, pero en la práctica tiene todos los derechos y controles finales que pueda necesitar.

Cuando reflexionamos que nuestros custodios no tienen un interés salarial financiero en sus puestos, podemos estar totalmente seguros de que una Junta en tales condiciones nunca pensaría en oponerse legalmente al deseo claro y sostenido de los delegados de la Conferencia y las áreas de AA que representan. Si algún día se nos presentaran grandes dificultades, en ningún caso podría resultar en un estancamiento. La Conferencia siempre tendría el control total de la situación. Siendo la conciencia de AA, los delegados se sentirían con la suprema autoridad sobre nuestra Junta de Servicios Generales y sobre sus filiales incorporadas de servicio mundial activo.

La historia de este desarrollo es muy interesante e importante. Cuando se estaba proyectando la Carta de la Conferencia, en 1950, se presentó como problema vital el decidir quién habría de tener la autoridad final, si la Conferencia o los custodios. En ese entonces, nosotros ya dábamos por seguro que la autoridad total y final sobre nuestros fondos y servicios no podría continuar residiendo en una aislada junta de custodios que tuviera un derecho inapropiado de elegir sus propios sucesores. Esto hubiera sido abandonar los servicios mundiales de AA en las manos de un grupo paternalista, lo cual es totalmente contrario al concepto de "conciencia de grupo" de la Tradición Dos. Si los custodios iban a ser nuestros administradores permanentes de servicios y los guardianes de las Doce Tradiciones de AA, evidentemente deberíamos colocarlos en una posición en la cual necesariamente tuvieran que ajustarse a las Tradiciones y a los deseos de nuestra Comunidad.

Para cumplir este objetivo se consideraron toda clase de organizaciones. Pensamos en incorporar a la Conferencia misma, colocándola así en posición de autoridad legal sobre la Junta. Esto hubiera significado que todos los miembros de la Conferencia deberían cumplir también requisitos legales. Esto hubiera sido demasiado complicado, ya que hubiera implicado también la incorporación real de toda nuestra Asociación, una idea que la Conferencia misma repudió posteriormente.

También estudiamos la idea de organizar elecciones en todo el país para nombrar a todos nuestros custodios. Pero este procedimiento hubiera producido confusiones políticas, y no hubiéramos obtenido la gente con la calidad administrativa que la Junta requería. Por estas razones se abandonó esta idea.

Entonces nos preguntamos si sería posible que la Conferencia misma postulara y eligiera directamente a nuestros custodios. Pero ¿cómo podrían tantos delegados llevar a cabo esta idea? Ellos provendrían de todas partes del país y por consiguiente no se conocerían suficientemente unos a otros. Sus períodos serían cortos y las reuniones muy breves. ¿En qué forma entonces le sería posible a un cuerpo integrado en esta forma postular y elegir custodios alcohólicos y no alcohólicos de alto calibre administrativo? Evidentemente no encontrábamos un método adecuado para que esta idea funcionara. Por lo tanto, muy a nuestro pesar, tuvimos que desechar esta idea.

En esta forma llegó a ser obvio que la selección de nuevos custodios —sujetos a la aprobación de la Conferencia— tendría que provenir necesariamente de los mismos custodios. Solamente ellos tendrían la capacidad para comprender las necesidades de la Junta. Salvo en períodos de reorganización, este método de selección tendría que continuar, al menos, para la mayor parte de la composición de los miembros de la Junta. De otra manera no se podría responsabilizar a la Junta por los resultados de su administración. Resultaríamos sin administración de ninguna clase. Por esta razón, se le dio a la Conferencia el derecho de rechazar pero no de elegir a los nuevos candidatos a custodios.¹

Como resultado de todas estas ideas, se desarrolló nuestra actual Carta de la Conferencia, una estructura que claramente le da a la Conferencia una autoridad final y suprema pero la cual, sin embargo, preserva legalmente el derecho de los custodios para funcionar en forma libre y adecuada, de la misma manera que debe funcionar cualquier junta directiva de una empresa. Este esquema está conforme estrictamente con la Tradición Dos en lo referente a los “servidores de confianza”. Dicha Tradición establece que nuestros servidores, dentro del alcance de sus deberes, deben gozar de nuestra confianza para poder utilizar su experiencia y criterio. Se espera que todos los servidores de confianza de AA en todos los niveles ejerciten su liderazgo, y el liderazgo no es sencillamente una cuestión de un sumiso quehacer doméstico. Por supuesto, el liderazgo tampoco puede funcionar si está constantemente sometido a un bombardeo de órdenes superiores.

Toda nuestra experiencia, hasta la fecha, nos muestra que ese equilibrio de poderes entre los custodios y la Conferencia funciona magníficamente. No hemos escamoteado esfuerzos para otorgarle a la Conferencia una autoridad final por vías prácticas y tradicionales. A través de métodos 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 muy frecuentemente es puesto en discusión por los nuevos custodios. Ellos dicen: “Nosotros, los custodios, tenemos ciertos derechos y deberes establecidos legalmente por nuestra Carta. Cuando aceptamos órdenes u opiniones de la Conferencia, ¿no estamos violando la Carta? Debemos tener el derecho legal total para decir ‘no’ a cualquier deseo de la Conferencia”.

Es verdad que nuestros custodios tienen esta autoridad legal absoluta, pero no hay nada en la Carta 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. Y pueden, sencillamente, abstenerse de usar su derecho legal para decir “no” cuando resulta mucho más sabio, considerando todos los aspectos, el decir “sí”. De la misma manera que la Conferencia debe evitar el abuso de su autoridad tradicional, debieran los custodios evitar el abuso de sus derechos legales. El presidente de los Estados Unidos, por ejemplo, tiene un derecho legal absoluto para vetar la legislación aprobada por el Congreso. Sin embargo, él no lo 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 cree que un veto sería poco aconsejable o que sería imposible sostenerlo. Las circunstancias en cada caso particular determinan si utiliza o no su poder de veto. De la misma manera sucede con los custodios de la Junta de AA.

Claramente entonces nuestra junta de custodios se reserva un poder de veto sobre cualquier acción de la Conferencia. Esto es legalmente necesario y en principio es lo correcto, pero el veto será usado muy ocasionalmente. Sin embargo, habrá ocasiones en que el veto de los custodios tendría un uso muy importante y constructivo. A continuación daremos tres ejemplos típicos en los cuales es deber de los custodios vetar la acción de la Conferencia:

- 1.** Si por causa de prisa o presión, la Conferencia llegase a tomar una acción o dirigir una orden a los custodios violando patentemente su propia Carta o la de la Junta de Servicios Generales; o si la Conferencia aprobara una medida tan inconsulta o tan peligrosa como para perjudicar seriamente, a juicio de los custodios, las relaciones de AA con el público o a la Comunidad considerada en su totalidad, entonces los custodios tendrían el deber de pedir a la Conferencia que vuelva a considerar la medida que se pretende aprobar. En el caso de que la Conferencia rehusara tal reconsideración, los custodios podrían entonces usar su derecho legal de veto. Y, si les parece aconsejable, podrían apelar directamente a los mismos grupos de AA.
- 2.** Aunque por tradición los custodios nunca deben excederse sustancialmente en su presupuesto aprobado por la Conferencia, sin haber consultado a la Conferencia misma, ellos deben *sentirse totalmente libres para reducir la cifra presupuestal de la Conferencia* durante cualquier año fiscal, aunque dicha acción pueda restringir o cancelar planes especiales o proyectos iniciados o dirigidos por la Conferencia misma.
- 3.** Si, por causa de situaciones imprevistas, un proyecto o resolución particular de la Conferencia llega a ser desaconsejable o irrealizable durante el año fiscal, los custodios, sin perjuicio, deben poder usar su derecho de veto y cancelación.

En consecuencia, si en los próximos años la Conferencia siempre tiene en cuenta los derechos, deberes, responsabilidades y el estado legal de la Junta, y si los custodios en sus deliberaciones siempre se dan de cuenta de que la autoridad final de servicios reside en la Conferencia, ninguno de los dos se verá tentado de hacer caso omiso del otro. De esta manera, podemos esperar que los asuntos importantes siempre serán resueltos y que la regla general será una armoniosa cooperación.

¹ Hoy día se celebran las elecciones de los custodios regionales y generales durante la semana de la Conferencia; en esa medida la Conferencia ahora elige los custodios de acuerdo con el procedimiento descrito en el "El Manual de Servicio".

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, ellos son los que principalmente planean y administran. Ellos y sus comités primarios básicos manejan 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.

Puesto que nuestros custodios tienen la responsabilidad fundamental del buen funcionamiento de todos nuestros asuntos de servicio mundial, la discusión en este capítulo trata de los conceptos y métodos básicos por medio de los cuales estos pueden desempeñar de la mejor manera posible sus serias obligaciones. Ha sido probado por una larga experiencia que nuestra Junta, como un todo, tiene que dedicarse casi exclusivamente a los problemas mayores y más serios de política general, finanzas, relaciones del grupo, relaciones con el público y liderazgo que confronta continuamente. En *estos asuntos más críticos*, la Junta tiene que funcionar, por supuesto, con un gran cuidado y reflexión, y se espera de ella una *planificación, dirección y ejecución* expertas.

Por consiguiente, no debe distraerse o interferirse la atención de la Junta, la cual debe resolver problemas de gran magnitud. Nuestros custodios, actuando en forma colegiada, no pueden molestarse en tratar acerca de minucias; no deben preocuparse de las preguntas y dificultades interminables que se presentan diariamente en el manejo rutinario de la Oficina de Servicio Mundial y nuestras empresas editoras. En estas áreas, la Junta no puede dirigir y manejar los detalles y tiene que delegar entonces su función ejecutiva.

La actitud de la Junta debe ser de supervisión fiduciaria y no de ejecución directa. De aquí que los custodios sean los responsables del buen manejo de AA World Services, Inc. y de The AA Grapevine, Inc.¹ Ellos desempeñan su obligación fiduciaria al elegir a los directores de estos servicios, parte de los cuales deben ser siempre custodios. Por este medio se asegura que la dirección ejecutiva de estas empresas radique en las corporaciones de servicio activo por sí mismas y no en la Junta de Servicios Generales. Cada entidad de servicio incorporada debiera poseer su propia carta constitutiva, su propio capital de trabajo, su propio director ejecutivo, sus propios empleados, oficina y equipo. En lo que se refiere a las operaciones rutinarias de servicio, la Junta raramente necesitará hacer algo más que intervenir en situaciones difíciles y ver que las corporaciones de servicio operen dentro de los presupuestos fijados y de acuerdo con las orientaciones generales de AA y de su sede.

Estas disposiciones están de acuerdo con la práctica moderna de las empresas de negocios. La Junta de Servicios Generales es, en efecto, una compañía matriz a cargo de la supervisión fiduciaria de las subsidiarias de su propiedad que están incorporadas separadamente, cada una de las cuales tiene una administración separada para efectos de su operación. Hemos demostrado para nuestra satisfacción que esta base de operación en forma incorporada es superior a cualquier otra.

Esta lección, como hemos señalado anteriormente, se aprendió arduamente. Cuando discutíamos la "Participación" en el Concepto IV, vimos que nuestras intenciones iniciales de manejar la Oficina de Servicios Generales de AA, y la Compañía Editora de AA (AA Publishing Company), por medio de una multiplicidad de comités de custodios, no nos dieron resultado. Estos fueron realmente esfuerzos para que nuestros servicios se convirtieran en departamentos de la antigua Fundación Alcohólica (ahora la Junta de Servicios Generales). Nos fue difícil definir las facultades de los diferentes comités de servicio de los custodios con

respecto a los demás y con respecto al trabajo por ejecutar. La responsabilidad y la autoridad raramente pudieron equilibrarse. Las órdenes categóricas fueron la regla general, y no las decisiones compartidas. En aquellos comités nadie tenía títulos que indicaran claramente las responsabilidades individuales de los cargos respectivos; naturalmente quienes controlaban el dinero y firmaban los cheques se convirtieron en las mayores *autoridades*. 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, los cuales a menudo tenían una comprensión mucho mejor de tales asuntos.

Pero desde el momento en que consolidamos las funciones de nuestra Oficina de Servicios en una estructura incorporada sencilla y permanente en la cual los empleados y directores tenían definidos legalmente sus títulos, sus deberes y responsabilidades —desde el momento en que tal corporación fue provista de su propio capital de trabajo, empleados y equipos— desde el momento en que sus directores pudieron votar legalmente en proporción a sus responsabilidades reales —desde ese mismo momento empezamos a ver un inmenso mejoramiento—. Un manejo más armonioso y efectivo de todas nuestras operaciones ha sido el resultado desde aquel entonces.

Aprendimos finalmente lo que el mundo de los negocios conoce bien: que no podíamos, al nivel de alta gerencia, manejar una entidad de negocios grande, activa y desarrollada, por medio de comités y departamentos totalmente desunidos. Por ejemplo, ¿cómo podría funcionar nuestra junta de custodios hoy, si la hubiéramos convertido en un mero “comité” o “departamento” de la Conferencia de Servicios Generales, en vez del cuerpo legalmente reglamentado y cuidadosamente definido que necesariamente es en la actualidad?

Tampoco podemos convertir nuestra Junta de Servicios Generales en una corporación operativa. Cualquier corporación que dirija un negocio grande y activo debe tener siempre únicamente una cabeza ejecutiva familiarizada con cada departamento, que permanezca en su trabajo la mayor parte del tiempo y que pueda, por ello, 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 depender del presidente de la misma, quien actuaría como director ejecutivo. Pero a menos que dicha persona fuera un *ejecutivo de hecho*, y permaneciera en disponibilidad constante para ello, ¿en qué forma se podría lograr? Por la misma naturaleza particular de nuestra institución, el presidente de la junta no puede ser un ejecutivo en este sentido. Él es usualmente una persona no alcohólica y no podría dedicarnos todo su tiempo. Y, siendo custodio, no le podríamos pagar un sueldo por el trabajo que le exigiría su condición de director ejecutivo de todos nuestros servicios.

Supongamos, sin embargo, que los custodios contraten un gerente de jornada completa para hacerse cargo del manejo activo de nuestras tres empresas de servicio, como departamentos de la Junta. Se presentaría una dificultad inmediata —la de que tal persona nunca podría ser un custodio, y por consiguiente nunca podría actuar como presidente de la Junta de Servicios Generales—. En esta forma él nunca podría tener una posición verdadera. Se convertiría en factótum bajo una dirección ausente del presidente de la Junta. Consideremos también el hecho de que la mitad de nuestra junta de custodios vive normalmente fuera de la ciudad² y el hecho adicional de que no podríamos exigirle a los custodios no alcohólicos mantener una continua y cuidadosa supervisión de todos nuestros servicios activos. Por todas estas razones de peso, yo creo que nunca debemos convertir nuestra Junta de Servicios Generales en una corporación operativa.

Y tampoco nos convendría formar una gran corporación subsidiaria de servicio, cuya única propietaria fuera la Junta de Servicios Generales y diseñada para agrupar bajo una directiva única todos nuestros servicios, incluyendo el Grapevine. Este plan también crearía dificultades de dirección porque concentraría excesivamente la autoridad ejecutiva. Y finalmente, un director con las diferentes experiencias y capacidades que se le exigiría, sería muy difícil de encontrar y de reemplazar.

Una consideración adicional es que siempre hemos rigurosamente evitado cualquier concentración excesiva de dinero o poder, al colocar nuestros fondos de reserva al cuidado de los custodios, y al dividir

nuestro capital de trabajo entre AA World Services, Inc. y The AA Grapevine, Inc., cada una con su propio ejecutivo. Siempre hay una poderosa conexión entre el dinero y la autoridad. Cuando el dinero se concentre, inevitablemente estaremos creando la tentación para el abuso de la autoridad, una condición indeseable para nosotros. Por consiguiente, debemos esforzarnos por evitar que se coloque demasiado dinero o demasiada autoridad en cualquiera de nuestras entidades de servicio. Estas son razones poderosas para mantener cada uno de nuestros servicios activos bajo una organización incorporada separada.

Sin embargo, una experiencia que proviene de nuestros primeros tiempos nos sugiere fuertemente que los futuros custodios y empleados de servicio, buscando sencillez en la contabilidad, ahorro en los impuestos o una mejor eficacia, se verán periódicamente tentados a organizar concentraciones y consolidaciones de una u otra clase. En caso de que se intente hacer de nuevo, sabemos que el riesgo de que se presente una desorganización administrativa total será muy grande.

Estas observaciones no pretenden oponerse a los cambios que se muestren necesarios en el futuro. Solo hacemos hincapié en la necesidad de evitar las repeticiones innecesarias de aquellas penosas experiencias y errores del pasado que resultaron de la concentración excesiva del poder y del dinero. Solo podemos hacer constar que todavía no vemos ninguna manera factible de convertir a la junta de custodios en una corporación de servicio activa para todo uso.

¹ Tanto AA World Services, Inc. como AA Grapevine, Inc. ahora son corporaciones compuestas por miembros: sus miembros son los custodios. A.A World Services fue constituida en sociedad sin fines de lucro en 1962; AA Grapevine fue constituida en sociedad sin fines de lucro en 1971.

² En 2020, el 90 % de los custodios viven “fuera de la ciudad”.

CONCEPTO IX

Buenos directores 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. La dirección básica de servicio mundial que una vez ejercieron los fundadores de AA tiene necesariamente que ser asumida por los custodios de la Junta de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos.

Por muy cuidadosos que seamos al diseñar la estructura de principios y relaciones de nuestro servicio, por muy bien equilibradas que queden la autoridad y la responsabilidad, los resultados operativos de nuestra estructura no pueden ser mejores que la labor personal de aquellos que tienen que integrarla y hacerla funcionar. El buen liderazgo no puede funcionar bien dentro de una estructura mal concebida. El liderazgo débil puede muy difícilmente funcionar, aun en la mejor de las estructuras. Una vez que hayamos creado una estructura básicamente sólida, este trabajo inicial se acaba, con la excepción de mejoras ocasionales. Con el *liderazgo* tendremos un problema continuo. Podremos tener unos buenos líderes hoy, y mañana no tenerlos. Proporcionar a nuestra estructura de servicio trabajadores capacitados y de buena voluntad será una actividad continua. Por eso es un problema que por su misma naturaleza no podrá ser resuelto permanentemente. Tenemos que encontrar continuamente la gente adecuada para desempeñar nuestras muchas tareas de servicio. Puesto que nuestra futura efectividad tiene que depender de siempre renovadas generaciones de líderes, parece deseable que procedamos a definir las características de un buen líder de servicio; que indiquemos cuidadosamente, para cada nivel de servicio, especialmente en nuestra junta de custodios, las habilidades especiales que siempre habrán de requerirse; y que revisemos nuestros métodos actuales para buscar y escoger estos líderes.

Recordemos primero que la base de nuestra estructura de servicio reposa en la dedicación y habilidad de varios miles de representantes de servicios generales (RSG), varios centenares de miembros de comité de área, y casi una centena de delegados. Ellos son los agentes directos de los grupos de AA; constituyen la conexión indispensable entre nuestra Comunidad y su servicio mundial; son los representantes fundamentales de la conciencia de grupo de AA. Sin su apoyo y actividad no podríamos funcionar permanentemente.

Al elegir a sus RSG, los grupos de AA debieran tener en cuenta tales hechos. Debe recordarse que *únicamente* los RSG pueden, en las reuniones de la Asamblea de Grupos, designar los miembros de comité y finalmente escoger a los delegados. Por ello los grupos deben tener gran cuidado al escoger a estos representantes. Los tanteos deben evitarse. A los grupos que no tienen RSG, debemos animarlos a elegirlo. En este aspecto, cierta debilidad tiene la tendencia de persistir. El desarrollo que necesitamos en este campo parece ser un asunto de mayor cuidado, responsabilidad y educación.

Cuando los RSG se reúnen en sus asambleas para escoger a los delegados, será necesario ejercer un cuidado y dedicación mucho mayores. Deberán hacerse a un lado todas las ambiciones personales, y olvidarse de polémicas y controversias. Este deberá ser el pensamiento de todos: "¿Quiénes son las personas mejor capacitadas que podemos nombrar?".

Hasta ahora nuestro método enunciado en el Tercer Legado para elegir los delegados por mayoría de dos tercios o por sorteo, ha resultado ser altamente satisfactorio. Este sistema de selección ha reducido grandemente la fricción política; ha hecho sentir a cada delegado que es verdaderamente un servidor mundial más bien que el ganador de un concurso. En la misma forma, nuestros métodos del Tercer Legado han producido generalmente gente de un alto nivel de dedicación y competencia en lo que respecta tanto a Miembros de Comité como a los delegados. En esta área del servicio estamos bien. Nuestras Asambleas de Área necesitan únicamente continuar actuando con cuidado y con buen espíritu desinteresado.

Es de notar que algunos miembros mantienen la duda acerca de las elecciones por sorteo. Ellos dicen que no siempre gana la mejor persona. A eso tenemos que responder que cada vez que hemos abandonado el sistema de votación "por mayoría de dos tercios o por sorteo" para elegir a los delegados, se ha producido una sensación de derrota y de disgusto en la minoría, nunca compensada por la supuesta ventaja de escoger a la mejor persona. En realidad, la segunda opción como candidato puede a menudo muy bien ser tan buen delegado como la primera opción de la Asamblea; y puede que resulte todavía mejor delegado.

Y llegamos al tema principal de este Concepto particular: ¿cómo podemos fortalecer mejor la composición y el liderazgo de las juntas de custodios futuras, la Junta que en los próximos años habrá de ejercer el liderazgo primordial de AA en la administración de servicio mundial, el cuerpo administrativo que tendrá que asumir la mayor parte de mis deberes y responsabilidades pasadas en conexión con los servicios mundiales de AA?

Como se mencionó previamente, la transferencia real de autoridad y responsabilidad de mi parte a los custodios se ha venido llevando a cabo durante largo tiempo. Yo todavía tengo alguna participación como asesor, y próximamente estaré terminando algunas pocas tareas (por ejemplo, la redacción de estos Conceptos) que me fueron asignadas por la Convención de 1955, en St. Louis. Pero ya se acerca el tiempo en que yo tenga que retirarme de la mayor parte de las actividades del servicio mundial. A esto se debe mi interés en hacer todo lo posible para fortalecer la composición administrativa y el liderazgo de nuestra Junta de Servicios Generales, en forma tal que los futuros custodios tengan la facilidad para resolver mejor los problemas y afrontar los 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 las épocas de nuestra infancia y adolescencia, nada hubiera podido ser mejor estructurada que la organización que tuvimos. Mirando estos hechos, muchos AA pueden naturalmente sentir que aquello que fue bueno en el pasado muy seguramente será bueno en el futuro; que cualquier cambio en los métodos de instalación, en la proporción relativa de custodios alcohólicos con los no alcohólicos, o en la composición actual de nuestra junta puede resultar ser más peligrosa que benéfica.

Pero los cambios nos han estado presionando, y lo siguen haciendo. Por ejemplo, nuestra Junta operó todos los años entre 1938 y 1951 sin el apoyo de una Conferencia. Pero al final nos dimos cuenta, aunque con reservas, de que esta junta, relativamente invisible y desconocida, no podría continuar sin una conexión permanente con AA, algo que el Dr. Bob y yo no podríamos seguir proporcionando eternamente. Con cierto reparo, reconocimos la urgencia de este cambio, pero tuvimos que reconocerla. La junta administrativa tenía que unirse a la Comunidad de AA; de no hacerlo, se derrumbaría. La Conferencia *tenía que crearse sencillamente*.

Este cambio alteró profundamente la posición de los custodios. Su autoridad anterior se modificó; fueron firmemente unidos a AA y por ello se hicieron directamente responsables ante nuestra Comunidad. Nadie discute hoy en día la sabiduría de este oportuno cambio, porque todos pueden ver ahora que ha provisto una protección esencial para la efectividad del servicio y la seguridad futura de AA. La experiencia ha refutado la idea de que los cambios que se vuelven indispensables para adaptarse a las situaciones diferentes, son necesariamente desaconsejables.

Ahora estamos abocados a otro cambio de gran importancia. Aunque hemos resuelto ya el problema de la autoridad de los custodios, su responsabilidad y su vínculo con AA, *no hemos resuelto todavía, en mi opinión, el papel futuro de la Junta en el liderazgo del servicio*. Por ello tengo la profunda convicción de que la fuerza administrativa y el liderazgo en AA de la Junta, deben ser considerablemente incrementados; que estas y otras mejoras podrán colocarla en una posición mucho mejor, práctica y psicológicamente; que tales cambios son realmente necesarios para afrontar 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 los sucesores, siempre es un punto crítico. Tenemos que afrontar entonces el difícil asunto de la transferencia del liderazgo.

Consideremos finalmente las características personales específicas que deben tener los líderes de servicio mundial. Para el uso que quieran darle las futuras generaciones de nuestros servidores de confianza, ofrezco a continuación la discusión sobre este tema que se publicó en la revista "Grapevine" en 1959.

EL LIDERAZGO EN AA: SIEMPRE UNA NECESIDAD VITAL

Ninguna sociedad puede funcionar bien si no cuenta con líderes competentes a todo nivel, y AA no puede considerarse una excepción. No obstante, es necesario mencionar que los AA a veces abrigamos la idea de que podemos prescindir de todo liderazgo. Tenemos la tendencia a tergiversar el concepto tradicional de "anteponer los principios a las personalidades" a tal punto que no hubiera en el liderazgo personalidad alguna. Esta idea supondría unos autómatas sin cara que se esforzaran por complacerles a todos, sin importar de lo que se tratara.

En otras ocasiones, nos damos con igual vigor a la tendencia a exigir que los líderes de AA sean gente del más fino criterio, de moralidad impecable e inspiración sublime —gente de gran energía y acción, excelsos ejemplos para todos, y casi infalibles—.

El verdadero liderazgo, por supuesto, tiene que seguir un rumbo medio entre estos extremos totalmente utópicos de deseada excelencia. En AA, sin duda, no hay ningún líder sin cara, ni tampoco que sea perfecto. Afortunadamente, nuestra Sociedad se ve dotada de una cantidad suficiente de verdadero liderazgo —la gente activa de hoy y, según nos llegan en tropel los de cada nueva generación, los posibles líderes futuros—. Contamos con una abundancia de hombres y mujeres que tienen la dedicación, la estabilidad, la amplitud de visión y los talentos especiales que les hacen competentes para encargarse de toda tarea de servicio imaginable. Lo único que tenemos que hacer es buscar a esta gente y confiar en que nos sirvan bien.

En algún título de nuestra literatura se encuentra una frase que dice: "Nuestros líderes no nos impulsan por mandatos, nos dirigen con su ejemplo". En efecto, les decimos: "Trabajen para nosotros, pero no nos manden".

Un líder en AA es, por lo tanto, un hombre (o mujer) que puede personalmente poner en efecto principios, planes y políticas de una manera tan dedicada y eficaz que los demás queremos apoyarlo y ayudarlo a realizar su trabajo. Cuando un líder intenta obstinadamente imponernos sus deseos, nos rebelamos; pero si con exagerada docilidad se convierte en un mero recadero, sin nunca ejercer su propio criterio, pues, no es en realidad un líder.

El buen liderazgo toma la iniciativa en formular planes, políticas e ideas para el mejoramiento de nuestra Comunidad y de sus servicios. No obstante, en cuanto a nuevas e importantes cuestiones, siempre consulta ampliamente antes de tomar decisiones y ejecutar acciones. El buen liderazgo también tendrá presente el hecho de que un plan o una idea excelentes puede proponerse por cualquiera, de cualquier parte. Por consecuencia, el buen liderazgo con frecuencia descarta sus propios planes predilectos para adoptar otros mejores, y atribuye el mérito a quien le corresponde.

El buen liderazgo nunca esquiva la responsabilidad. Una vez que se siente convencido de tener, o de poder obtener, suficiente apoyo, libremente toma sus decisiones y las lleva a cabo sin dudar, siempre que las acciones estén dentro del marco de su autoridad y responsabilidad definida.

Un "politicastro" es una persona que siempre está tratando de "conseguir para la gente lo que la gente quiera". Un estadista es un individuo que puede diferenciar entre las ocasiones en que sea apropiado y no sea apropiado hacerlo. Se da cuenta de que incluso las grandes mayorías, si sufren de grandes trastornos o si no están bien informadas, a veces pueden equivocarse totalmente. Cuando se le presenta una situación así, y algo muy importante está en juego, es siempre la responsabilidad del liderazgo, aun cuando se encuentra en una pequeña minoría, resistir a la tempestad —valiéndose de todos sus talentos de persuasión y autoridad para efectuar un cambio—.

No obstante, no hay nada que sea más perjudicial para el liderazgo que la oposición por el mero hecho de oponerse. Nunca se debe decir, “Lo hacemos a nuestra manera o no lo hacemos de ninguna manera”. Esta clase de oposición a menudo está motivada por un orgullo ciego o algún rencor que nos lleva a poner obstáculos a algo o a alguien. También existe la clase de oposición que deposita su voto diciendo, “No, esto no nos gusta”. No explican nunca sus motivos. Esto no sirve. Cuando se le pida hacerlo, el liderazgo siempre debe explicar sus motivos, y más vale que sean buenos.

Además, un líder debe darse cuenta de que incluso la gente soberbia o airada a veces tienen razón, mientras que los más serenos y humildes pueden estar totalmente equivocados.

Estas observaciones sirven para ilustrar de forma práctica el cuidadoso discernimiento y sincera reflexión que el verdadero liderazgo siempre debe tratar de ejercer.

Otro requisito para ser líder es el de “dar y tomar”, la capacidad para transigir de buena gana cuando un arreglo apropiado pueda hacer progresar una situación en lo que parezca ser la dirección correcta. La transigencia nos resulta difícil a nosotros, los borrachos de “todo o nada”—. No obstante nunca debemos perder de vista el hecho de que el progreso está casi siempre caracterizado por una serie de acuerdos encaminados a conseguir mejoras. No obstante, no siempre podemos llegar a un acuerdo. De vez en cuando, es verdaderamente necesario aferrarnos categóricamente a nuestra convicción con respecto a una situación hasta que se llegue a una decisión final. Estas son situaciones que requieren que se sepa aprovechar el momento oportuno y se haga una evaluación cuidadosa sobre el camino que se debe seguir.

El liderazgo a menudo se ve sometido a una crítica severa y a veces muy prolongada. Esta es una prueba decisiva. Siempre hay críticos constructivos, son nuestros verdaderos amigos. Siempre debemos escucharles con cuidadosa atención. Debemos estar dispuestos a dejar que modifiquen nuestras opiniones o que las cambien por completo. Sin embargo, a menudo tendremos que estar en desacuerdo y mantenernos firmes sin perder su amistad.

Luego tenemos aquellos a quienes solemos llamar críticos destructivos. Tratan de imponer sus puntos de vista, son “politiqueros”, hacen acusaciones. Tal vez son violentos, maliciosos. Hacen correr rumores, chismorreos y habladurías para lograr sus fines —todo, por supuesto, por el bien de AA—. Pero, dentro de AA al menos, nos hemos dado cuenta de que estos individuos, que posiblemente estén un poco más enfermos que el resto de nosotros, no son necesariamente destructivos; todo depende de cómo nos relacionemos con ellos.

Para empezar, debemos escuchar cuidadosamente lo que dicen. A veces dicen toda la verdad; otras veces, un poco de la verdad. Sin embargo, más a menudo están tratando de convencerse a sí mismos de cosas sin sentido. Si se dirigen a nosotros, tanto la pura verdad como la verdad a medias, o incluso algo muy lejos de la verdad nos pueden herir igualmente. Por eso tenemos que escuchar tan cuidadosamente. Si están diciendo la pura verdad o incluso parte de la verdad, más vale que se lo agradezcamos y sigamos haciendo nuestro propio inventario, y admitamos que estábamos equivocados. Si se trata de cosas absurdas, podemos ignorarlos. O podemos poner las cartas boca arriba y tratar de persuadirlos. Si no lo logramos, podemos lamentar que estén tan enfermos que no nos pueden escuchar y podemos tratar de olvidar el asunto. Para llegar a conocernos a nosotros mismos y cultivar una paciencia auténtica, hay pocas cosas mejores que esas pruebas a las que nos someten estos compañeros, normalmente bien intencionados pero, no obstante, equivocados. Esto es siempre una ardua tarea y, algunas veces, no llegaremos a cumplirla. Pero debemos seguir tratando.

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. Algunos pueden considerar esta clase de empeño como una especie de herejía, ya que los AA estamos constantemente diciéndonos, “Un día a la vez”. Pero esta preciada máxima realmente se refiere a nuestra vida emocional, y solo

significa que no debemos afligirnos por el pasado ni fantasear o soñar despiertos sobre nuestro futuro.

Como individuos y como Comunidad, sin duda sufriremos si le dejamos toda la tarea de planificar para el día de mañana a una Providencia benigna. Dios nos ha dotado a nosotros los seres humanos con una considerable capacidad de prever, y evidentemente espera que la usemos. Por lo tanto, tenemos que distinguir entre soñar ansiosamente con un mañana feliz y valernos hoy de nuestra facultad para hacer evaluaciones metódicas y prudentes —evaluaciones que, confiamos, nos conducirán al progreso futuro y no al infortunio imprevisto—.

Por lo tanto, la visión es la esencia misma de la prudencia —sin duda una virtud fundamental—. Huelga decir que a menudo vamos a equivocarnos total o parcialmente en nuestras evaluaciones del futuro. No obstante, esto será preferible a negarnos completamente a pensar.

El hacer evaluaciones tiene varios aspectos. Consideramos la experiencia pasada y actual para determinar su significado. De esto, podemos sacar una idea o política tentativas. Al considerar en primer lugar el futuro cercano, nos preguntamos cómo funcionaría nuestra idea o plan de acción. Luego, nos preguntamos cómo funcionarían nuestras ideas o planes de acción bajo las diferentes circunstancias que puedan surgir en un futuro más lejano. Si una idea nos parece bastante acertada, la ponemos en práctica —siempre a título de prueba, cuando sea posible—. Más tarde, volvemos a considerar la situación para determinar si nuestro plan está dando los resultados deseados o pronto los dará.

En esta etapa, tal vez tengamos que tomar una decisión crucial. Tal vez tengamos una norma o un plan que todavía parece acertado y aparentemente funciona bien. No obstante, debemos considerar cuidadosamente el efecto que tendrá a la larga. ¿Se convertirán las ventajas inmediatas de hoy en grandes desventajas en el futuro? Siempre nos veremos tentados a obtener los beneficios inmediatos y olvidarnos completamente de los peligrosos precedentes que estamos sentando y de las peligrosas consecuencias que puedan entrañar.

Estas no son teorías estafalarias. Nos hemos dado cuenta de que debemos utilizar constantemente estos principios evaluatorios, especialmente al nivel de servicio mundial donde los riesgos son muy grandes. Por ejemplo, en nuestras relaciones públicas, tenemos que tratar de 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 cálculos y elaborar presupuestos. Tenemos que analizar nuestras necesidades de servicios en relación a las circunstancias económicas generales, y a la capacidad y la buena voluntad de los grupos para contribuir. Con respecto a muchos problemas parecidos, a menudo debemos tratar de pensar con muchos meses o incluso años de anticipación.

En realidad, al principio todas las Tradiciones de AA tenían que ver con la previsión y la visión del futuro. Hace años, por ejemplo, fuimos desarrollando lentamente la idea de que AA fuera automantenida. Se habían tenido dificultades aquí y allá con respecto a aportaciones ajenas. Luego surgieron dificultades aun mayores. En consecuencia, empezamos a formular una política de no aceptar contribuciones ajenas. Empezamos a sospechar que grandes sumas de dinero podrían hacernos irresponsables y desviarnos de nuestro objetivo primordial. Finalmente, vimos que a la larga aceptar dinero de afuera podría arruinarnos completamente. En este punto, lo que había sido una idea o una norma general se convirtió en una Tradición de AA bien arraigada. Nos dimos cuenta de que teníamos que sacrificar el beneficio rápido e inmediato para obtener la seguridad a largo plazo.

Pasamos por este mismo proceso en cuanto al anonimato. Nos parecía que unas pocas rupturas de anonimato a nivel público habían causado un buen efecto. Pero finalmente vimos que muchas de estas rupturas podrían causar estragos entre nosotros. El proceso se desarrolló así: primero, una idea tentativa, luego una política experimental, después una política firme, y finalmente una profunda convicción —una visión para mañana—.

Esta es nuestra forma de prever el futuro. Nuestros líderes responsables a escala mundial siempre tienen que ser sumamente competentes en esta actividad vital. Esta es una capacidad esencial, especialmente para nuestros custodios, y creo que en la mayoría de los casos, a la hora de elegirlos debemos basar nuestra decisión en una aptitud de previsión ya demostrada en el desempeño de sus carreras de negocios o profesionales.

Siempre tendremos que contar con que nuestros líderes, en todos los niveles de servicio, estén dotados de muchos de estos mismos atributos. Estos principios de liderazgo serán prácticamente los mismos, no importa cuál sea el tamaño de la operación.

A primera vista, esta discusión sobre el liderazgo puede parecer un intento de definir una clase superior de miembros de AA con privilegios especiales; pero realmente no es así. Simplemente reconocemos el hecho de que hay una gran variedad de talentos. El director de una orquesta no tiene que ser habilidoso en cuestiones financieras o de previsión. Y es aun menos probable que un excelente banquero tenga gran éxito musical. Por lo tanto, cuando hablamos sobre líderes en AA, solo decimos que debemos seleccionar a estos líderes con miras a obtener los mejores talentos que podamos encontrar, asegurándonos de colocar estos talentos, cualesquiera que sean, donde nos vayan a ser de la mayor utilidad.

Aunque este artículo se concibió originalmente en relación a nuestro liderazgo de servicio mundial, es muy posible que muchas de estas sugerencias sean útiles a cualquier persona que participe activamente en nuestra Sociedad.

Esto es especialmente cierto en el trabajo de Paso Doce —un trabajo al que casi todos nosotros nos dedicamos afanosamente—. Todo padrino 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 el padrino dice y hace, su capacidad para prever las reacciones del posible miembro, la forma en que presenta sus argumentos y su talento para escoger el momento oportuno, su forma de reaccionar ante las críticas, y el ejemplo personal y espiritual que da al principiante para guiarle —estos atributos del liderazgo pueden tener una significación decisiva, y a menudo pueden suponer la diferencia entre la vida y la muerte—.

Gracias a Dios que Alcohólicos Anónimos cuenta con tantos líderes competentes en todos y cada uno de sus importantes asuntos.

CONCEPTO X

A cada responsabilidad de servicio, le debe corresponder 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 trabajo, o por estatutos y reglamentos apropiados.

Casi todas las sociedades y gobiernos de la actualidad muestran notorias desviaciones del sabio principio de que a cada *responsabilidad* operativa la *correspondiente autoridad* tiene que proporcionársele para llevarla a cabo.

Por eso hemos sido tan extensos en las discusiones de los capítulos anteriores, tratando de describir y definir en detalle las diferentes autoridades y responsabilidades de los grupos de AA, la Conferencia, los custodios y nuestras corporaciones de servicio activo. Hemos tratado de asegurarnos de que la autoridad en cada uno de estos niveles equivale a la responsabilidad. Luego hemos tratado de relacionar todos los niveles entre sí de tal manera que este principio siempre tenga cumplimiento.

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 a servidores de confianza; a menos que existan métodos definidos de interpretar y decidir situaciones confusas —serán inevitables los choques personales, la confusión y la inefectividad—.

Este aspecto de la responsabilidad y su autoridad necesaria y paralela es de tal importancia que nos parece aconsejable recapitular todo lo que se ha dicho hasta ahora, y tratar de echar una mirada global a toda nuestra estructura para apreciar mejor la forma en que este principio tiene que aplicarse en cada una de nuestras actividades y actitudes.

La primera característica que tiene que tener toda estructura funcional es un punto o una serie de puntos donde se localiza la responsabilidad y por consiguiente una autoridad final. Hemos visto ya cómo, en lo que se relaciona con el servicio mundial de AA, esta clase de responsabilidad y autoridad finales residen en los grupos de AA, los cuales, a su vez, han asignado parte de su autoridad final a la Conferencia y a los custodios.

Hemos visto cómo los delegados de la Conferencia, al representar directamente a los grupos, se encuentran colocados en una posición de autoridad sobre los custodios. Hemos visto también que los custodios como Junta de Servicios Generales, tienen autoridad sobre las entidades de servicios de su propiedad —AA World Services, Inc. y The AA Grapevine, Inc—. También sabemos que los directores de estas corporaciones tienen una autoridad definitiva sobre los empleados asistentes, los cuales, a su vez, tienen autoridad sobre el personal subalterno.

El principio de autoridad final se manifiesta claramente a través de toda nuestra estructura. Esto es muy necesario, porque todos nuestros asuntos y actividades de servicio deben poder dirigirse hacia un lugar de responsabilidad final. También es muy necesario que cada empleado o cada clasificación de servidores sepa quién es la persona que tiene la autoridad final, y dónde encontrarla.

Si a pesar de todo, la suprema autoridad no está limitada por la autoridad cuidadosamente delegada, el resultado que se obtendrá puede llegar a ser contraproducente. Si no hubiera una autoridad delegada, los grupos tendrían que dar orientación constante a sus delegados acerca de las votaciones importantes; los

delegados convertirían a la junta de custodios en un tímido comité, que recibiría órdenes precisas para cualquier asunto; los custodios entonces se instalarían como directores únicos de las entidades de servicio y empezarían a gobernarlas por medio de mandatos. Los directores ejecutivos de las corporaciones se convertirían en pequeños dictadores al mando del personal de servicio. En resumen, un mal uso de esa autoridad fundamental se convertiría en una dictadura donde casi toda la clasificación de servidores de AA tendría grandes responsabilidades pero ninguna autoridad real y precisa, y en consecuencia ninguna capacidad para tomar decisiones efectivas ni asumir el liderazgo necesario para el funcionamiento. El resultado inevitable serían las grandes o pequeñas tiranías, y la evasión de responsabilidades.

De todo esto se deduce claramente que la autoridad es algo que no puede usarse indiscriminadamente, y, aún mejor, que 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 los alcances y objetivos previamente definidos. Por ejemplo, si los grupos se sienten insatisfechos con la Conferencia, pueden elegir mejores delegados o suprimir la ayuda económica. Si es necesario, los delegados pueden censurar o reorganizar a los custodios. Estos pueden hacer lo mismo con las corporaciones de servicio. Si una corporación no está de acuerdo con las operaciones del personal directivo, puede perfectamente despedir a cualquier ejecutivo o a todos los empleados.

Estos son usos *adecuados de autoridad suprema*, porque correctamente se basan en una responsabilidad final. La influencia de la autoridad final debe hacerse sentir constantemente, pero hay que notar que *cuando la autoridad delegada está funcionando bien no debe sufrir interferencia continua*. De otra manera, quienes tienen a su cargo la responsabilidad operativa se sentirían desmoralizados, ya que su autoridad para ejecutar sus labores estaría sujeta a invasiones arbitrarias, y porque a la larga sus responsabilidades serían más grandes que sus atribuciones de autoridad real.

¿De qué manera hemos tratado de refrenar en nuestra estructura, la tendencia natural y humana de quienes tienen el poder para usurpar y apoderarse de la autoridad delegada u operativa necesarias? Esta ha sido una labor difícil, y se han requerido varios esquemas estructurales para lograrlo. Démosles una breve descripción observando sus aplicaciones particulares.

En nuestra organización hemos tratado de crear en cada nivel definiciones precisas de la autoridad y la responsabilidad. Hemos hecho esto, a) por medios legales, b) por medios tradicionales, y c) por principios bajo los cuales pueden interpretarse y resolverse prontamente situaciones dudosas o realmente conflictivas.

Tenemos, por ejemplo, la Carta de la Conferencia. No es un instrumento legal, pero en la práctica es sustancialmente un contrato entre los grupos de AA y su Conferencia. La Carta establece claramente en forma general, que los grupos de AA han delegado parte de su autoridad final y toda la autoridad operativa necesaria a la Conferencia, la cual incluye a los custodios y a los servicios activos. Se sugiere adicionalmente en este documento, que cada miembro de la Conferencia debe sentirse libre de votar de acuerdo a los dictados de su propia conciencia en las decisiones finales; que debe garantizarse a la Conferencia, de acuerdo con el "Derecho de Decisión" tradicional, el privilegio de escoger los asuntos que deben someterse a su decisión y los asuntos que deben referirse a los grupos para su discusión, consejo o dirección. Por medio de estas definiciones tradicionales se puede controlar la tendencia natural de los grupos a instruir exageradamente a sus delegados. Esto le da a la Conferencia una autoridad igual a su responsabilidad verdadera.

Veamos ahora la situación de los custodios. En los artículos anteriores hemos dejado en claro que aunque la Conferencia tiene la autoridad final, los custodios tienen que insistir siempre en su derecho legal de administrar activamente nuestros asuntos de servicio. Sus derechos legales han sido fortalecidos y su uso animado por el "Derecho de Decisión" tradicional. En estos artículos, también reconocemos que los custodios tienen un derecho legal de "veto" sobre la Conferencia en los casos excepcionales en que ellos consideren que deban ejercerlo. En esta forma le hemos garantizado a los custodios una autoridad administrativa igual a su responsabilidad real. Esto ha sido hecho, por supuesto, sin negar en forma alguna

la autoridad final de la Conferencia, o de los delegados, en caso de que sean realmente necesarios, para dar a los custodios orientaciones, o censuras, o para reorganizar a la Junta. Debemos hacer notar que la posición de los custodios se fortalece aún más por su "participación en la votación" dentro de la Conferencia y por el reconocimiento de que ellos son los principales administradores del servicio mundial de AA.

Se ha tenido también mucho cuidado de garantizar a los directores de AA World Services, Inc. y The AA Grapevine, Inc. una amplia autoridad operativa que iguala completamente a su responsabilidad por el manejo de nuestros servicios activos. Las provisiones estatutarias de sus corporaciones protegen legalmente sus derechos; la tradición de que los custodios tienen que elegir expertos no custodios para estas juntas, los fortalece adicionalmente. Además, el "Derecho de Decisión" tradicional, les añade más prestancia a su posición. Se ha enfatizado también en estos Conceptos, el peligro que existiría si se convirtiera a la Junta de Servicios Generales en una corporación de departamentos.

Las anteriores son precauciones extraordinarias que hemos tomado para mantener la autoridad operativa y la integridad misma de los servicios activos. Estas salvaguardias son necesarias porque estas corporaciones pertenecen a la Junta de Servicios Generales. Por consiguiente, la autoridad de los custodios sobre ellas no solamente es la final, sino que es absoluta en el momento en que los custodios así lo quieran. Ellos pueden elegir nuevas juntas directivas o empleados en cualquier momento; pueden controlar los presupuestos de funcionamiento; pueden retener los fondos operativos. Todos estos poderes son necesarios y correctos. Sin embargo, mientras las cosas vayan bien, es de suma importancia que los custodios ni usurpen ni interfieran innecesariamente con la autoridad operativa de estas entidades. De ahí el cuidado que hemos tenido al crear estas definiciones de autoridad delegada.

Los comités permanentes de la Junta de Servicios Generales: políticas, finanzas, información pública, etc. tienen en grado considerable una amplitud similar. Basado en el principio del "Derecho de Decisión", cada comité principal puede escoger los asuntos acerca de los cuales puede tomar decisiones, y los asuntos que debe remitir a la Junta. La posición de estos comités también se fortifica por el nombramiento de una gran proporción de miembros no custodios. Aquí también hemos tratado de que la autoridad de estos comités iguale a su responsabilidad.¹

Llegamos ahora al asunto de las autoridades conflictivas y a la manera en que tales conflictos deben resolverse. La mayor parte de los conflictos más comunes en el servicio activo se resuelven fácilmente, porque hemos provisto una efectiva comunicación entre todas las corporaciones de servicios y los comités de la Junta de Servicios Generales. Por ejemplo: En cada reunión de la Junta de la revista *Grapevine* o de su personal, se hace presente un representante de AA World Services, Inc., y viceversa. El Comité de Política General tiene uno o más miembros del Comité de Finanzas, y viceversa. Siempre este entrecruzamiento produce una fácil comunicación. Cada una de las empresas sabe lo que las demás están haciendo. Con estas disposiciones prácticas se resuelven muchos conflictos de autoridad, pero no todos.

Supongamos, por ejemplo, que se esté planeando la proyección y ejecución de una política importante de AA. 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.

Supongamos, sin embargo, que el proyecto necesitara una considerable cantidad de dinero. En tal caso, el plan deberá someterse también al Comité de Finanzas y Presupuestos. Si este comité está de acuerdo en que los gastos estén justificados y de acuerdo con el presupuesto global, autoriza al Comité de Política para adelantar el plan, y hacer sus recomendaciones a los custodios. Pero si el Comité de Finanzas y Presupuestos lo niega, tienen que someter sus objeciones a los custodios, quienes se encargarán de resolver el caso. O si lo creen necesario los custodios, el asunto puede ser llevado a la Conferencia.

El principio de que existe jurisdicción primaria y secundaria también funciona en el sentido inverso. Si el Comité de Finanzas, por ejemplo, propone una erogación cuantiosa que podría afectar fuertemente la planificación general de AA o sus sentimientos, tiene que estar seguro de hacer revisar o estudiar su plan con el Comité de Política, aunque la jurisdicción primaria continúa perteneciendo a los miembros del Comité de Finanzas y Presupuestos.

En todos los asuntos de autoridad conjunta o conflictiva, debe establecerse una jurisdicción superior. La jurisdicción secundaria tiene que oírse y —sin tener en cuenta el problema de que se trate— tiene que haber un punto definido donde puede obtenerse la decisión final. Se entiende que no hay que llevar a los custodios asuntos conflictivos de menor importancia. Pero siempre debe tenerse claramente establecido *el punto donde se localiza la decisión final*.

Una situación que tiene que evitarse de todas maneras es la dirección o planificación administrativa bicéfala. La autoridad nunca puede dividirse en dos partes iguales. En ningún sitio la autoridad dividida o la dirección bicéfala es tan fatal para una estructura, como lo es en sus departamentos ejecutivos. La necesidad vital de evitar la dirección ejecutiva bicéfala se comenta ampliamente en el Concepto XI.

Además de los métodos que usamos para que la autoridad delegada sea igual a la responsabilidad delegada, tenemos dos garantías —el “Derecho de Apelación” y el “Derecho de Petición”—. Como sabemos, una mayoría escasa puede constituirse a sí misma en una autoridad pseudofinal en muchas ocasiones cuando no debiera serlo. En forma similar, los ejecutivos pueden a veces gobernar exageradamente a sus ayudantes. Por ello usamos los conceptos de apelación y de petición para asegurar que cada minoría y cada empleado tenga una autoridad y una posición acordes con la responsabilidad que conllevan.

Resumiendo: asegurémonos que siempre exista abundante autoridad final o total para corregir y para reorganizar; pero en igual forma asegurémonos de que todos nuestros servidores de confianza, tengan claramente definida una adecuada autoridad para hacer su trabajo rutinario y llevar a cabo sus claras responsabilidades.

Todo esto está implícito totalmente en la Tradición Dos de AA. En ella vemos cómo la “conciencia del grupo” es la autoridad final y los “servidores de confianza” son la autoridad *delegada*. La una no puede funcionar sin la otra. Sabemos muy bien que únicamente por medio de las definiciones cuidadosas y el mutuo respeto podemos mantener un equilibrio de trabajo adecuado y armonioso.

¹ Durante los años después de que Bill escribió acerca del Comité de Política General se ha alterado su función de manera significativa (ver también p. CXX). Se conoce hoy por el nombre de “Sesión de Compartimiento General” y se reúne tres veces al año durante unas dos horas el sábado antes de la reunión de la Junta de Servicios Generales. Está compuesto por todos los custodios, los directores y personal de AAWS y del Grapevine, y los miembros de comités por invitación, de los comités de la junta.

CONCEPTO XI

Aunque los custodios tienen la responsabilidad final de la administración del servicio mundial de AA, ellos siempre deberán recibir la asistencia de los mejores comités permanentes, de directores de las corporaciones de servicio, de ejecutivos, de personal de oficina y asesores —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 de su instalación en el servicio, los sistemas de su rotación, la manera en que se relacionan unos con otros, los derechos específicos y las obligaciones de nuestros ejecutivos, empleados y consejeros, todo esto unido con una base correcta para la remuneración financiera de los trabajadores especiales, serán siempre asuntos de verdadero interés y cuidado.

El éxito duradero de nuestra Junta de Servicios Generales no dependerá únicamente de las capacidades de los custodios en sí; dependerá igualmente de la dirección competente y la asociación armoniosa de aquellos miembros no custodios de los comités, los directores de la corporación de servicio, los jefes y los miembros del personal que deben llevar a cabo activamente los servicios mundiales de AA. Sus cualidades y dedicación, o la falta de ellas, significarán el éxito o la ruina para nuestra estructura de servicio. Siempre dependeremos de ellos en forma muy importante.

Mucho más que la mayoría de los custodios, estos servidores estarán en contacto directo con AA a escala mundial y su rendimiento estará constantemente a la vista. Ellos realizarán la mayor parte del trabajo de rutina. Llevarán a cabo la mayoría de nuestros servicios. Viajarán mucho y recibirán a la mayoría de los visitantes en la Oficina de Servicios Generales. Crearán, a menudo, nuevos planes y políticas. Algunos de ellos eventualmente llegarán a ser custodios. Como este grupo formará una imagen visible del servicio mundial, la mayoría de los AA medirá el valor de nuestro servicio por medio de lo que se vea y se sienta en ellos. Los miembros de este grupo no solo *apoyarán* el liderazgo mundial de los custodios; en realidad estarán obligados a *compartir* con ellos dicho liderazgo.

Afortunadamente ya tenemos una firme estructura interna de servicio en la cual está trabajando un grupo muy competente de servidores no custodios. Se necesitarán solamente unos pocos mejoramientos y cambios en AA World Services, Inc. y en The AA Grapevine, Inc., siendo esta última relativamente nueva en nuestro panorama de servicio. Los rasgos principales de esta estructura fundamental ya están definidos y la efectividad de su disposición ha sido comprobada. ¿En qué consiste entonces nuestra estructura fundamental de servicio?

Se compone de los siguientes elementos: Los cinco¹ comités permanentes de la Junta de Servicios Generales, más nuestras dos corporaciones de servicio activo: AA World Services, Inc. (que incluye la división de publicaciones de AA) y The AA Grapevine, Inc. Demos una mirada a 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 —en los títulos se nota claramente cuáles son las responsabilidades administrativas directas de la Junta de Servicios Generales—. Estos comités son nombrados anualmente por el Coordinador de la Junta de Servicios Generales y cada comité, como hemos visto, incluye una adecuada proporción de custodios, no custodios, que son expertos en el trabajo a realizar, un ejecutivo de la OSG y un miembro del personal de la oficina.

El Comité de Nombramientos: Este comité ayuda a los custodios a realizar su principal obligación de vigilar que todas las vacantes —ya sea entre ellos mismos, o entre los directores de servicios claves, directores y miembros del personal de la oficina— sean adecuadamente cubiertas por personal de la más alta competencia, estabilidad y diligencia posibles.

Las recomendaciones de este comité determinarán en gran parte el éxito permanente de nuestros servicios. Sus miembros llevarán la voz principal en la selección de nuestros trabajadores custodios y no custodios. Las principales actitudes y actividades del comité tendrán que ser: entrevistas e investigaciones detalladas, cuidadosas deliberaciones, rechazo a aceptar recomendaciones informales, y preparación previa de listas de candidatos adecuados. Por ello deberá negarse siempre a toda tentación de hacer juicios apresurados.

Otro problema que los futuros comités deberán afrontar es la sutil tendencia hacia la disminución en la calidad del personal debido a la tendencia natural y generalmente inconsciente de aquellos que les sugieren a los candidatos a elegir a individuos que sean como ellos, tan solo un tanto menos capaces o experimentados. Por ejemplo: ¿Qué ejecutivo recomendaría como asistente a alguien mucho más capacitado que él mismo? ¿Qué grupo de los miembros directivos recomendaría como empleado nuevo a una persona cuyas capacidades están por encima del promedio de sus propias capacidades? Al contrario, frecuentemente sucede el peligro que señalamos. Las oficinas de gobierno, las agencias y muchas empresas comerciales sufren este engañoso desmejoramiento. Hasta ahora no lo hemos experimentado, pero asegúrenos de que esto nunca ocurra. Todos nosotros necesitamos estar en guardia contra esta ruinoso inclinación, especialmente el Comité de Nombramientos, cuyo primero y último deber es escoger únicamente lo mejor que se pueda obtener para cada puesto vacante.

El Comité de Finanzas y Presupuestos: Su principal responsabilidad es asegurarse de que no lleguemos a estar cortos de fondos y quebrar. Este es el lugar donde el dinero y la espiritualidad sí tienen que mezclarse, y justamente en la correcta proporción. Aquí es donde necesitamos miembros firmes con mucha experiencia financiera. Todos deben ser realistas y uno o dos pesimistas pueden ser útiles. La tendencia general del mundo de hoy es gastar más de lo que se tiene o se espera tener. Por consiguiente, muchos de nosotros estamos contagiados con esta filosofía color de rosa. Cuando un proyecto de servicios de AA nuevo y prometedor se pone en discusión, nos sentimos inclinados a gritar: “hagámoslo, el dinero no importa”. Aquí es donde se espera que los encargados del presupuesto digan: “Un momento: paren, miren y escuchen”. En este momento preciso los “ahorradores” entran en saludable y constructivo desacuerdo con los “derrochadores”. La función primordial de este comité es, por consiguiente, ver que la operación de nuestra Oficina de Servicio sea siempre solvente y que se mantenga así, en los tiempos buenos y malos.

Este comité tiene que estimar en forma conservadora los ingresos de cada año. Necesita desarrollar planes para aumentar estos ingresos. Conservará una mirada fría y alerta sobre los costos innecesarios, el desperdicio y la duplicación. Examinará minuciosamente los presupuestos de entradas y gastos sometidos a su aprobación por AA World Services, Inc. y The AA Grapevine, Inc. Recomendará enmendar los cálculos cuando sea necesario. A mitad del año solicitará revisiones al presupuesto si los cálculos hechos originalmente estuvieran desacertados. Examinará cada gasto nuevo y considerable y preguntará: “¿es necesario o deseable en este momento? Teniendo todo en cuenta, ¿tenemos los medios para hacerlo?”.

Este comité, en los buenos tiempos, insistirá en que continuemos aportando sumas considerables a nuestro Fondo de Reserva. Planeará una política de inversión en ese fondo que garantizará la disponibilidad inmediata de por lo menos dos tercios de él en cualquier momento, sin que haya ninguna pérdida, permitiendo en esta forma afrontar los malos tiempos o aun las calamidades.

Esto no significa que nuestro comité de Finanzas y Presupuestos tenga que decir constantemente que “no” y acumule temerosamente nuestro dinero. Yo recuerdo los primeros tiempos cuando estábamos tan dedicados a formar el Fondo de Reserva con las ganancias del libro que dejamos deteriorarse totalmente los servicios de la oficina, por falta de ayuda suficiente para hacer frente a nuestro rápido crecimiento. Con esto los grupos fueron perdiendo la confianza en la oficina y las contribuciones menguaron severamente, bajaron en varios miles de dólares al año. Al ser reorganizada la oficina y reestablecida la confianza ya habíamos

utilizado todas nuestras ganancias de los libros y adicionalmente una gran parte de nuestro Fondo de Reserva. Esta clase de economía falsa y sin perspectivas puede resultar muy costosa en espíritu, en servicio y en dinero.

Por estos motivos, los futuros comités tendrán que adoptar una posición intermedia para que resulte una verdadera prudencia (la cual no significa miedo ni acumulación excesiva de fondos y que puede afrontar ocasionalmente déficits temporales) y no esa clase de descuido persistente que podría algún día ocasionar una seria reducción o la quiebra total de nuestros servicios vitales.

El camino seguro será el justo medio que radica generalmente entre el descuidado recorte de presupuesto y el gasto imprudente.

El Comité de Información Pública: Este también es de gran importancia. Es claro que la mayor parte de sus miembros deben ser expertos en el campo de relaciones públicas. Pero hay que recalcar el hecho de que una experiencia comercial no es suficiente. Debido al conservadurismo tradicional de AA, expresado en la máxima "atracción más bien que promoción", es evidente que los miembros profesionales del comité deben poder adaptar su experiencia comercial a las necesidades de AA. Por ejemplo, las técnicas que se usan para vender una gran personalidad o una nueva loción para el cabello no podrían ser aplicadas en AA. El comité deberá incluir siempre un cierto número de miembros de AA con larga experiencia y que realmente tengan el "sentimiento de AA", esto es, una amplia visión del panorama de lo que deben ser las relaciones públicas.

Pero no dejemos de lado la necesidad de una alta experiencia profesional. Tratar con el complejo mundo de las comunicaciones públicas de hoy en día no es un trabajo para aficionados. La habilidad en este campo implica mucha experiencia técnica, diplomacia y un sentido de lo que es y no es peligroso, el valor para correr riesgos calculados y la facilidad para pactar acuerdos mutuamente satisfactorios que sean sabios y estén de acuerdo con las Tradiciones. Estas son las aptitudes expertas que habremos de necesitar siempre. Estamos tratando de hacer lo mejor posible para llegar más a aquellos 25 millones de alcohólicos que habitan en el mundo. Tenemos que llegar a ellos directa o indirectamente. Para poder lograrlo será necesario que se comprenda a AA, y que la aceptación del público hacia AA siga aumentando en todas partes. Es necesario tener muy buenas relaciones con la medicina, la religión, empresarios, gobiernos, tribunales, prisiones, hospitales mentales y todos aquellos que tengan algo que ver con el alcoholismo. Necesitamos incrementar la confianza de los editores, escritores, periodistas y gente de radio y televisión. Estos canales de publicidad locales, nacionales e internacionales deben abrirse cada vez más ampliamente, evitando siempre las tácticas promocionales agresivas. Mediante todos estos recursos, tenemos que tratar de llevar el mensaje de AA a aquellos que sufren de alcoholismo y sus consecuencias.

Todo esto indica lo importante que es para nosotros el trabajo y las recomendaciones del comité de información pública. Es una labor crítica. Tan solo un error, bastante grande, a nivel público podría costar muchas vidas y acarrear muchos sufrimientos, porque ahuyentaría a muchas personas necesitadas. Inversamente, cada éxito en nuestras relaciones públicas traerá alcohólicos en nuestra dirección.

El Comité de Literatura: Es la entidad encargada de la revisión de los libros y folletos existentes, y de la creación de material actualizado para satisfacer nuevas necesidades o estar al día con las situaciones cambiantes. En el sentido general, su misión es asegurar que una visión adecuada y comprensiva de AA en todos sus aspectos, sea presentada por escrito a nuestros miembros, a nuestros amigos y a todo el mundo. Nuestra literatura es un vehículo esencial, por medio del cual, nosotros, los AA, proporcionamos nuestra recuperación, unidad y servicio. Cada año se despachan toneladas de libros y folletos; la influencia de este material es incalculable. Mantener nuestra literatura al corriente de nuestro progreso es, por lo tanto, urgente y vital.

El Comité de Literatura constantemente tendrá que resolver nuevos problemas de diseño, forma y contenido. Aquí nuestra política es aspirar solo a lo mejor posible. Creemos firmemente que una presentación pobre, ediciones baratas y literatura pobremente concebida no le conviene a AA desde ningún punto de vista, ni para su efectividad ni para su economía ni para nada.

Al igual que los otros comités de la Junta de Servicios Generales, este tiene que ser experto en el trabajo que desempeñará. Una figura clave en su actividad será necesariamente un escritor y asesor a sueldo. El trabajo creativo —o sea el borrador original y el desarrollo final de nuevas iniciativas— estará a cargo de este especialista. El papel de los otros miembros del comité consistirá en criticar constructivamente y enmendar lo presentado por el asesor. Aquí también cabe recordar que el comité tiene que incluir a personas con amplia experiencia dentro de AA, ya que es totalmente crucial que todos nuestros escritos logren el “sentimiento de AA”. Lo que nosotros decimos tan bien por medio de la palabra hablada, tiene que comunicarse también por escrito.

Por consiguiente, el Comité de Literatura considerará aconsejable probar cuidadosamente cada nueva creación, solicitando a varios AA que sean sensibles al espíritu y a las reacciones de AA, para que la critiquen y den sugerencias para mejorarla. Si el nuevo material va a afectar el mundo no alcohólico, especialmente los campos de la medicina y la religión, deberá pedirse la opinión de aquellos custodios no alcohólicos u otros amigos calificados que tengan conocimientos de estas materias.

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 como el principal. Bajo su jurisdicción se encuentran prácticamente todos los problemas o proyectos que se relacionan con las políticas de AA, la información al público, o con las Tradiciones de AA, que puedan surgir en los otros comités o corporaciones de servicio.²

Hace algunos años, se puso bien en claro el hecho de que los asuntos que se sometían a la consideración de los custodios en sus reuniones trimestrales habían llegado a ser demasiado numerosos para poder ser tratados con el cuidado suficiente. Por lo tanto, teníamos que formar un comité que pudiera actuar como un filtro, despachando los asuntos de menor importancia o complejidad, y examinando detalladamente los de mayor significación. La intención era eliminar los obstáculos en las reuniones de los custodios, y presentar a la Junta recomendaciones cuidadosamente consideradas, incluyendo un informe de la minoría, referentes a los asuntos más cruciales. De esta manera, la Junta podría concentrarse en lo verdaderamente esencial. Este comité, al disponer de suficiente tiempo, podría también fortalecer nuestros procedimientos de planificación y elaboración de política. Podría evitar tanto los grandes como los pequeños errores que se originan en decisiones apresuradas y precipitadas.

Esa fue nuestra intención original, y nos ha dado muy buenos resultados. Debido a que este comité ha sido formado de tal manera que sea muy sensible a la opinión y las reacciones de AA se compone de a) los custodios de “fuera de la ciudad,” uno de los cuales tradicionalmente es nombrado coordinador; b) dos miembros del personal de la Oficina de Servicio Mundial; c) el presidente de AAWS, Inc., quien es también gerente general de la Oficina Mundial; d) el presidente de The AA Grapevine, Inc., quien es editor de la revista; y e) aquellos custodios y directores de servicio que tienen una amplia experiencia en nuestra Comunidad.

Se invita también a los demás custodios, los miembros de comités y directores y los miembros del personal a asistir a las reuniones —los custodios porque pueden prever así las cuestiones que tendrán que confrontar en su propia reunión— los miembros de los comités y directores porque, en esta forma, pueden formarse un concepto panorámico de lo que las demás entidades de la Sede han estado haciendo.

Este comité es grande y funciona como una sesión de compartimiento abierta, requiriendo por lo general de cuatro a seis horas de la tarde del domingo anterior a las deliberaciones trimestrales de la Junta de Servicios Generales. Siempre se prepara con anticipación una elaborada agenda; el comité entrega a los custodios un informe completo de sus recomendaciones, junto con cualquier punto de vista de la minoría. En dicho informe también se mencionan las soluciones dadas a problemas de menor importancia.

El Comité de Política General ha fortalecido enormemente la unidad de nuestra Oficina de Servicios. Todos los participantes sienten que son miembros del “equipo”. El tamaño de la reunión no es obstáculo. Muchas mentes, abundancia de tiempo y una verdadera sensibilidad hacia AA, aseguran la notable efectividad de la planificación y de las políticas.

Nuevamente hacemos hincapié en el hecho de que ninguno de estos comités de la Junta de Servicios Generales tiene carácter ejecutivo. Ellos no gobiernan ni dirigen los asuntos activos de las corporaciones de servicio. Sin embargo pueden hacer sus recomendaciones a las corporaciones mismas o a los custodios. Es digno de mencionar que el Comité de Política General siempre examina los informes trimestrales de los servicios corporativos y cualquier otro informe que esté disponible para su reunión. El comité puede comentar sobre estos informes y hacer recomendaciones al respecto.

Pasemos a describir entonces nuestras corporaciones de servicio activo, AA World Services Inc. y The AA Grapevine, Inc. Sus actividades representan probablemente el noventa por ciento del esfuerzo directo de nuestra Oficina de Servicio.

La Junta de Servicios Generales es dueña de las acciones de estas entidades.³ Por lo tanto, los custodios eligen anualmente a todos sus directores (siete en la actualidad) en cada corporación. Esto significa que en lo que respecta a la dirección de rutina de nuestros servicios establecidos, los custodios han delegado plenamente su función ejecutiva en estas áreas de servicio constantemente activas.

La junta directiva de AAWS, Inc. (inclusive, la división de publicaciones de AA) está tradicionalmente compuesta por dos custodios encargados de la supervisión administrativa, tres individuos no custodios expertos en el trabajo en cuestión, y dos ejecutivos, el gerente general de la Oficina Mundial y uno de sus miembros del personal, quienes son respectivamente el presidente y el vicepresidente. Usualmente, los dos directores custodios han servido como miembros de la junta en calidad de expertos no custodios, y de costumbre se nombra a uno de estos, tesorero. Por consiguiente, los directores de AA son aquellos que tienen una amplia experiencia en estas operaciones.⁴

La junta directiva del Grapevine está estructurada de forma parecida, con dos excepciones. Los directores custodios del Grapevine son 1) un exeditor del Grapevine, y 2) una persona experta en finanzas quien ha servido como miembro de la Junta del Grapevine. Tradicionalmente, este último es nombrado presidente de la Junta del Grapevine y preside las reuniones de la corporación. Así se dispone porque ni el editor, quien es tradicionalmente el presidente del Grapevine, ni el director miembro del personal, el vicepresidente, tendrán usualmente la experiencia en negocios necesaria para presidir la junta corporativa del Grapevine. Esta disposición también coloca al presidente en buena posición para mediar en los casos en que los departamentos editorial y de negocios de la empresa estén en desacuerdo. El Grapevine tiene también una Junta Editorial que nombra a sus propios sucesores, sujeta a la aprobación de la Junta corporativa.⁵

La Junta Editorial ayuda al editor y a su personal a determinar las normas editoriales, así como el enfoque y el contenido de la revista. Libera al editor (hasta la fecha ha sido un voluntario) de una parte de su carga de trabajo. El editor examina el material promocional del Grapevine que se envía a los grupos, y hace recomendaciones al respecto. Contribuye a que nuestros artistas, redactores, escritores y compaginadores trabajen juntos de forma organizada y consecuyente. Y sirve como un “campo de instrucción” para nuestros editores futuros. Por tanto, nuestra Junta Editorial es la garantía principal de la alta calidad de la revista y de su coherencia y continuidad editorial.

Cada nueva generación de trabajadores hace ciertas preguntas acerca de las juntas de estas dos corporaciones: “¿Por qué no se fusionan en una sola entidad, como parte de la Junta de Servicios Generales?” “¿Por qué no se fusiona el Grapevine con AA World Services, Inc., colocando así todas las operaciones activas de las Oficinas Centrales bajo una sola administración?”. Estas preguntas ya se han discutido en los Conceptos anteriores. Hemos concluido que la Junta de Servicios Generales no es un instrumento adecuado para una corporación operante o activa; que, puesto que el Grapevine es una operación tan disímil, y que no debemos concentrar demasiado dinero y poder ejecutivo en una sola entidad, no debiera haber una fusión entre AA World Services y The AA Grapevine. En cuanto a estas cuestiones parece que todos estamos de acuerdo, al menos por ahora.

Pero también se presentan variaciones interesantes a estas preguntas. Con frecuencia se preguntará: "Si es deseable incorporar separadamente a las empresas disímiles, entonces ¿por qué no incorporar separadamente a la División de Publicaciones de AA World Services, para que tenga una junta directiva familiarizada con las tareas de publicaciones de libros y folletos?" A primera vista, este razonamiento parece lógico.

Hoy en día, sin embargo, la División de Publicaciones, principalmente, tiene operaciones mercantiles. A diferencia de las editoriales comerciales, nosotros no tenemos que asegurarnos de seleccionar, escribir y publicar una gran cantidad de libros nuevos anualmente. La mayor parte de los libros de AA ya están escritos, y no es probable que sean muchos los que publiquemos posteriormente. Claro es que tendremos que editar ocasionalmente nuevos folletos, y que habrá necesidad de revisar el material de las publicaciones antiguas. Pero este es relativamente un trabajo creativo de poco volumen, y puede ser manejado con facilidad por el Comité de Literatura. Por ello, la operación de la división de publicaciones adscrita a AA World Services, Inc. es actualmente un trabajo de edición, distribución, contabilidad y finanzas. Para propósitos directivos, no hay necesidad de formar una corporación separada; solo se necesita llevar una contabilidad aparte para esta división de publicaciones. Únicamente en el evento muy improbable de que entremos en gran escala en el negocio de publicación de nuevos libros habría necesidad de formar una corporación totalmente separada.

Otra pregunta sería esta: "¿Por qué no unimos la División de Publicaciones de AA con el Grapevine, colocando así toda nuestra literatura bajo una administración unificada?". La respuesta aquí se basa en la disimilitud total entre las dos empresas. El Grapevine tiene que producir una revista totalmente nueva mensualmente, mientras que el éxito de la División de Publicaciones de AA World Services, Inc. depende de lo que ya ha sido escrito.

La actividad principal del Grapevine es enteramente creativa. Requiere varios miembros de personal a sueldo, y la ayuda constante de una gran cantidad de voluntarios especializados sin cuya cooperación no podría funcionar. No parece razonable entonces recargar a esta gente con una gran cantidad de negocios comerciales. Es obvio que no debemos.

Otra pregunta que se hace frecuentemente es: "¿Por qué no hacer que AA World Services Inc. se haga cargo de *todo* lo relativo a la contabilidad, finanzas, promoción y distribución del Grapevine? ¿No sería más eficiente y económico consolidar los asuntos de personal, finanzas y negocios? ¿No se descargaría en esta forma el Grapevine de todos sus problemas de negocios?".

En primera instancia, este plan también parece razonable. Sin embargo, la probabilidad de que funcione satisfactoriamente es muy remota, porque tiene serios defectos estructurales. Violaría el principio básico de administración de que el que tenga la responsabilidad de una determinada tarea debe tener también la autoridad, los fondos, el personal y el equipo necesario para llevarla a cabo. La entidad llamada The Grapevine AA, Inc. tiene indudablemente la plena responsabilidad de su propia solvencia, promoción, política, y de la dirección de la circulación de la revista. Debe tener cuatro directores de negocios, expertos en estos aspectos de una empresa editorial. La Conferencia y la Junta de Servicios Generales siempre les considerará responsables. Pero, ¿qué pasaría si una gran parte del total de negocios del Grapevine se transfiriera a una corporación con dirección absolutamente diferente, sobre la cual el Grapevine no tiene ninguna autoridad? Esto sería verdaderamente una dirección bicéfala y una fuente de conflictos continuos. De esta manera, la Junta del Grapevine llegaría a perder casi todo su poder.

Tal situación también tendería a desmoralizar al editor, a su personal administrativo y a la Junta Editorial, todos ellos voluntarios especializados. Este grupo tiene en la actualidad una representación de tres directores en la Junta del Grapevine. En una junta compuesta en esa forma, es posible conciliar los deseos de los editores de lograr una excelente publicación, con las realidades de la situación financiera del Grapevine. Pero si la gestión comercial se transfiriera a AA World Services, Inc., se anularían casi totalmente la importancia y la influencia de la gente del Grapevine. Los directores de servicio mundial se preocuparían casi exclusivamente por asuntos de eficiencia y solvencia en los negocios, mientras que los representantes

de la revista buscarían la calidad y el mejoramiento de la publicación. No habría forma práctica de conciliar estas diferencias. Los directores de los negocios de AA World Services, Inc. dominarían a los trabajadores editoriales y, por consiguiente, dictarían la política editorial. Este último grupo hallaría, a su vez, que se habría convertido en un simple comité para ejecutar las órdenes provenientes de AA World Services. “El que paga al músico pide la canción”, llegaría a ser el lema de trabajo de una organización semejante. Habiendo dividido por mitades la dirección de la revista en tal forma y habiendo abandonado el principio de “participación”, es de dudar que pudiera ponerse a trabajar semejante organización especialmente cuando se trata de un trabajo voluntario. Probablemente ahorraríamos algún dinero, pero no salvaríamos la revista.

No se excluyen del todo los arreglos conjuntos de The AA Grapevine y de AA World Services, Inc. para efectuar trabajos de rutina, tales como facturación, despacho de correspondencia, etc., aunque pueden esperarse, en menor grado, las fricciones ya descritas, a menos que claramente quede definido “quién controla qué y cuándo”.

Todos los que actualmente trabajamos en la Oficina de Servicios de AA estamos totalmente de acuerdo con las operaciones detalladas anteriormente. Se han descrito minuciosamente para cualquier beneficio que surja en el futuro. Sinceramente nos damos cuenta de que debemos estar en guardia contra los remiendos de nuestra estructura de servicio que tengan como único objetivo el ahorrar algunos centavos. Estas desviaciones a menudo pueden conducir a un estado de gran confusión y por consiguiente de ineffectividad, que en la realidad no ahorra nada, y a la larga resulta con frecuencia una verdadera pérdida.

Una descripción detallada de la parte operativa de los comités de la Junta de Servicios Generales y las corporaciones de servicio activo sería demasiado larga para incluirla en este escrito. Pero es importante hacer notar varios principios y problemas que son comunes a AA World Services, Inc. y a AA Grapevine.

1. Posición de los ejecutivos — distinción entre dirección ejecutiva y formación de las políticas: Ningún servicio activo puede funcionar adecuadamente mientras no tenga una dirección ejecutiva permanente y capacitada. Esta deberá ser encabezada por una sola persona, con la ayuda de todos los asistentes que sean necesarios. Ninguna junta o comité puede tener, en ningún momento, un manejo activo en un sentido ejecutivo continuado. Esta función tiene que ser delegada a una sola persona, la cual debe tener amplia autoridad y libertad para realizar su trabajo, y no debe encontrar interferencias mientras esté haciendo su labor en buena forma.

La verdadera habilidad ejecutiva no es algo que se encuentra a la vuelta de la esquina, sino que es rara y difícil de hallar. Se requiere una combinación especial de cualidades. El ejecutivo hábil debe inspirar por su energía y su ejemplo, asegurándose así la cooperación entusiástica de los demás. Si tal cooperación no se presenta, debe saber cuándo actuar con firmeza. Debe actuar sin favoritismo ni parcialidades. Debe emprender y llevar a la práctica grandes asuntos, pero sin olvidar ni menospreciar los pequeños. Debe tomar frecuentemente la iniciativa para elaborar planes y proyectos.

El uso de tales habilidades ejecutivas implica que haya un buen entendimiento, tanto de parte del ejecutivo mismo como de las personas que trabajan con él porque de otra manera pueden presentarse malentendidos. A causa de su energía natural y disposición de mando, los ejecutivos a veces no alcanzan a discernir entre la práctica rutinaria de planes y políticas establecidas, y la elaboración de nuevos planes. En esta área, ellos tienden a hacer planes nuevos y ponerlos en práctica sin consultar suficientemente a aquellos cuyo trabajo va a ser afectado, o a aquellos cuya experiencia o conocimientos se necesita consultar.

Un buen ejecutivo es necesariamente un buen vendedor. Pero a menudo él quiere una venta rápida y resultados inmediatos en ocasiones en que sería más aconsejable y prudente pedir la opinión de muchas personas. Sin embargo esto es mucho mejor que la demora tímida y las constantes peticiones de que se le aconseje sobre esto o aquello. El ejecutivo que se excede en su función puede ser controlado por medio

de una situación estructural, y de definiciones claras del alcance de su función, mientras que el ejecutivo débil y temeroso es de muy escasa utilidad en cualquier época.

Por esto es deber de todo buen ejecutivo el *aprender a discernir* cuándo debe actuar por su propia cuenta, cuándo debe consultar a otras personas y cuándo debe pedir sugerencias y definiciones específicas. Este discernimiento es de él. El privilegio que tiene para hacer tal elección está garantizado estructuralmente por el "Derecho de Decisión". Él siempre podrá ser censurado *después* de actuar, raramente antes.

Actualmente estamos resolviendo otros dos problemas en nuestros servicios mundiales. Uno ha sido la falta de dinero para emplear ejecutivos de altas calificaciones para que trabajen de jornada completa para AA World Services, Inc., y para AA Grapevine. En nuestra Oficina de Servicios Generales, podemos pagar ahora a un gerente que trabaja a media jornada.⁶ En el *Grapevine* tenemos que contar con un voluntario para dirigir la redacción.^{7*} Estos dos ejecutivos tienen, por supuesto, sus asistentes asalariados. No obstante, el hecho de que uno de ellos se ve en la posibilidad de dedicar solamente la mitad de su tiempo a su puesto, y el otro aún menos, nos crea una situación que no es nada ideal.

Efectivamente, un ejecutivo debe ocupar un puesto de plena dedicación, y los nuestros no pueden. Puede que algún día podamos corregir este defecto. Sin embargo, siendo ese el caso, debemos evitar el error de emplear a ejecutivos que, faltándoles la experiencia o habilidad, están dispuestos a trabajar a sueldo bajo. No se podría cometer un error más costoso. Sería mejor optar por voluntarios o ejecutivos a media jornada de habilidad excepcional.

La segunda dificultad ejecutiva es inherente a nuestra situación en AA. La gente clave de nuestra Oficina de Servicios son miembros de AA y tienen que serlo. Por ello los ejecutivos y sus asistentes son amigos en Alcohólicos Anónimos. De ello resulta que, en ocasiones, es difícil para un ejecutivo el tener mano fuerte y para sus amigos es difícil aceptarla. Nuestros ejecutivos saben muy bien que ellos no solamente deben manejar un negocio, sino que también tienen que conservar sus amigos. A su vez, aquellos que trabajan bajo sus directivas tienen que darse cuenta de que tenemos que dirigir seriamente un negocio, que a la vez es una empresa de cooperación espiritual que se debe nutrir. Por tal motivo, es necesario que exista una cantidad razonable de disciplina y buen orden. Aquellos que no lo acepten o no lo quieran poner en práctica no son aptos para trabajar en nuestra Oficina de Servicios. Aunque debe rechazarse todo intento de ejercer la autoridad en forma tajante y férrea, nadie debe quejarse si hay una dirección firme pero amable. Estos problemas no son insolubles; estamos y seguiremos resolviéndolos, aplicando los principios de AA.

Ocasionalmente salen a relucir problemas de esta índole, pero la Oficina de Servicios Generales no está abrumada por ellos. Debido a la dedicación excepcional de nuestra gente, prevalece una armonía y efectividad que muy raras veces se encuentra en otras empresas.

2. Trabajadores a sueldo, manera de remunerarlos: Creemos que cada ejecutivo, miembro del personal o consejero debe ser remunerado en relación razonable con el valor de su trabajo en el mundo comercial.

Esta política a menudo es malinterpretada. Muchos de los miembros AA consideran los servicios mundiales como una caridad necesaria por la cual hay que pagar algo. Se olvidan de que nuestra caridad especial es tan benéfica para nosotros como para el recién llegado, y que muchos de nuestros servicios se han diseñado para el bienestar general y la protección de todos nosotros. Nosotros no somos potentados altruistas que ayudamos a los pobres y enfermos. Ayudamos a los demás porque de esa forma nos ayudamos a nosotros mismos.

Otra idea equivocada es que nuestros trabajadores deben tener sueldos bajos, así como los trabajadores de las instituciones de caridad que hay en todas partes. Al ser adoptado, este concepto condenaría a nuestros trabajadores a sueldo a hacer sacrificios económicos inusitados, sacrificios que nosotros no exigiríamos a otros miembros de AA. En tal evento nosotros, los AA, estaríamos diciéndole a cada trabajador "cada uno de nosotros envía tres dólares por año a la Oficina de Servicios Generales. Pero sería

* Al haber mejorado mucho las finanzas del GV, se contrató a un editor a tiempo parcial a comienzos de 1962.

magnífico que usted nos trabajara en AA por \$2,000 menos de lo que le pagarían en cualquier otra parte". Si la consideramos desde este punto de vista, la teoría de los sueldos bajos nos parece tan absurda como lo es realmente, en especial cuando recordamos que los gastos de administración del servicio mundial de AA están entre los más bajos per cápita entre las sociedades del mundo. La diferencia entre un buen sueldo y un mal sueldo para nuestros empleados en la Sede Mundial es cuestión de unos pocos centavos para cada uno de nosotros anualmente.

Debemos considerar también el hecho bien conocido de que un trabajador que se considera mal remunerado tiende a sentirse inseguro y a ser ineficiente, lo cual resulta muy costoso a la larga. Esto no es buena espiritualidad ni un buen negocio. Si existe disponibilidad de dinero para los servicios, debemos pagar bien a nuestros trabajadores.

- 3. Rotación entre los miembros a sueldo del personal administrativo:**⁸ En la Oficina de Servicios Generales de AA, la mayor parte de los miembros del personal directivo cambian sus cargos anualmente. Al ser contratado, cada miembro se supone que tiene la habilidad de ejecutar o aprender cualquier trabajo de la oficina, excepto la administración de la oficina, la cual, por las habilidades especiales que requiere, no permite en ocasiones la rotación sino entre un reducido grupo del personal directivo de AA. Pero la base para remunerar a todos los miembros del personal es idéntica. Los aumentos de sueldo se basan solo en la duración del servicio.

En el mundo comercial una organización similar no podría funcionar. Prácticamente garantizará la indiferencia y la mediocridad porque harían falta los incentivos ordinarios de dinero y de prestigio. En toda nuestra estructura esta es la única diferencia importante que existe con las corporaciones de negocios. Consecuentemente, debe haber razones probadas y poderosas para que tal herejía comercial se haya puesto en vigencia, y las tenemos.

Nuestra razón fundamental para adoptar la rotación y la paga igual para todo el personal directivo fue la seguridad y la continuidad de la oficina. En alguna ocasión tuvimos el sistema de emplear a un ejecutivo con un sueldo altísimo, y asistentes con sueldos más bajos. Estos se contrataban principalmente a solicitud de la misma persona. En forma inconsciente, estoy seguro, ella contrató gente que no creía que pudieran hacerle competencia posteriormente. Mientras tanto mantuvo firmemente las riendas de la dirección de todos los asuntos de alguna importancia en la oficina, y en esa forma logró llevar a cabo una gran cantidad de trabajo. Pero, de repente, se desplomó y muy poco después uno de los asistentes también tuvo que retirarse, quedando nosotros solamente con uno de los ayudantes entrenado muy parcialmente y quien no sabía casi nada acerca de la dirección global del trabajo de la oficina.

Afortunadamente para nosotros, uno de mis amigos de AA, quien es muy buen organizador, se hizo cargo de la situación y nos ayudó a poner en orden la oficina. Nos dimos cuenta de que deberíamos tener un personal a sueldo que nos garantizara que la oficina no fracasaría nuevamente. Probablemente la próxima vez que sucediera un colapso parecido, no habría nadie que pudiera darnos el tiempo necesario para sacarnos del atolladero. Además, este fracaso nos costó la pérdida de mucha confianza entre nuestros grupos, y por ese motivo dejamos de recibir casi cincuenta mil dólares en tres años de contribuciones.

A partir de aquel entonces se instaló el principio de la rotación en un número mayor de personas de la administración. Aunque se han presentado varios casos de fracaso entre el personal de AA, cada uno de los cuales hubiera bastado para desmoralizar a la oficina de haberse continuado con la organización que teníamos originalmente, como ya cada uno de los miembros restantes conoce muy bien las tareas necesarias, no se han experimentado mayores dificultades. Bajo este nuevo esquema de funcionamiento, los reemplazos se pueden escoger cuidadosamente y se pueden entrenar en forma adecuada. Adicionalmente, se disipa la tendencia natural de escoger a personas menos aptas en los cargos subalternos.

El colocar a todos los miembros del personal directivo en posición de igualdad, y remover en esta forma los incentivos comunes de dinero y de prestigio, no nos ha hecho ningún daño. Nosotros los AA tenemos

algo de que carece el mundo comercial: un deseo dedicado de servir, el cual reemplaza las motivaciones egoístas usuales. Al mismo tiempo se han eliminado muchas de las tentaciones para establecer la competencia destructiva y la "politiquería" entre los miembros. El buen ánimo de la Oficina de Servicios se ha incrementado enormemente y se ha transmitido a toda nuestra Comunidad.

En el futuro, cuando el sistema de rotación no esté funcionando satisfactoriamente, habrá la tendencia natural de suprimirlo en aras de una supuesta eficacia. Nuestros sucesores tienen ciertamente la libertad para intentarlo, pero la experiencia del pasado nos indica con seguridad que sería ir de mal en peor.

Hay otro aspecto de la rotación: el tiempo de servicio. Ya sabemos que a una mayor responsabilidad de trabajo debe corresponder un tiempo de servicio más largo, si deseamos que haya efectividad. Por ejemplo, un secretario de grupo puede cambiarse cada seis meses, pero un miembro de un comité intergrupual debiera poder actuar durante un año. Para que pueda adelantar alguna labor que valga la pena, un delegado a la Conferencia debe servir durante dos años, y un custodio durante cuatro años.

En la Oficina de Servicios Mundiales hemos encontrado que no es práctico ni justo establecer un término fijo para los empleados. Un miembro del personal directivo debe tener un entrenamiento de varios años. ¿Debemos entonces despedirlo, en el momento en que ha adquirido gran competencia? Y si llega a saber que su trabajo no era sino para un determinado tiempo, ¿hubiéramos podido contratarlo inicialmente? Probablemente no. Estos puestos son muy difíciles de llenar porque requieren grandes dosis de personalidad, habilidad, estabilidad, competencia administrativa y experiencia en AA. Si insistiéramos en fijar términos para el servicio, nos veríamos obligados a emplear AA no muy capacitados. Esto sería a la vez contraproducente y perjudicial, así como injusto.

Pero no debemos sentir temor de tener demasiados miembros del personal que se están volviendo "viejos en el servicio". El ajetreo emocional de tener "AA a todas horas", es demasiado fuerte para que haya muchas personas que lo soporten durante un gran período de tiempo. Hoy la gente va y viene por múltiples razones personales, además de la mencionada. Dentro de lo que es razonable, la mayor parte de ellos pueden y tienen que rotar de tarea en tarea; pero no debemos intentar que haya más rotación que la que queda explicada.

Debido a la clase de pericia especializada que se requiere para el personal del Grapevine, la rotación entre estos es más difícil. Si algún día podemos contratar a un editor de plena dedicación, quien pueda insistir en que se adiestre al personal asistente y ayudar a hacerlo, esto tal vez se realice. Sin embargo, a diferencia de la situación en la Oficina Mundial, nunca se logrará la seguridad por tener muchos asistentes. El personal de Grapevine de hoy, compuesto de dos personas, puede servir para una circulación mucho más grande que la actual.

- 4. Es muy importante la "Participación" total de los trabajadores a sueldo:** Ya hemos comentado la necesidad de dar al personal directivo una representación votante en nuestros comités y juntas corporativas.⁹ Hemos visto que ellos deberían gozar de una posición compatible con sus responsabilidades, en la misma forma como la tienen los trabajadores voluntarios. Pero la plena participación de los trabajadores a sueldo no puede quedar garantizada únicamente por el derecho al voto. Hay otros factores especiales que afectan el alcance de su participación. Veamos cuáles son, y lo que podemos hacer para mejorarlos.

El primero es el hecho del trabajo por dinero, o sea la relación de patrón a empleado. En los asuntos humanos, la autoridad y el dinero van íntimamente ligados. La posesión o el control del dinero conlleva el control de la gente. Usado en forma imprudente, como generalmente lo es, este control puede resultar en un tipo de división muy desafortunado, que coloca a los "ricos" a un lado y a los "pobres" a otro. No puede haber reconciliación ni armonía mientras no se rompa una parte de la línea divisoria. Solo entonces podrán aunarse la autoridad y el responsable deseo de adelantar el trabajo.

Por eso debemos darle a nuestros trabajadores empleados en nuestra estructura de servicio algo más que un sitio en la mesa de las deliberaciones de AA. Debemos también tratarlos en todos

los aspectos como lo hacemos con los voluntarios, que son nuestros amigos y colaboradores. Mientras trabajen bien, el hecho de que dependen del sueldo que reciben no debería, consciente o inconscientemente, usarse como un mecanismo de control contra ellos. Debemos hacerlos sentir que forman parte del equipo. Si al contrario, no pueden o no quieren hacer su trabajo, eso es algo diferente. En ese caso, debemos y podemos dejar que se marchen.¹⁰

Tales son los asuntos que tenemos que recalcar diariamente en nuestra vida de trabajo. Añádase a lo anterior el pensamiento de que no hay ninguna estructura que garantice a nuestra Oficina de Servicios el estar exenta de los perjuicios que puedan derivarse de las disputas entre personalidades —que solo la buena voluntad de practicar continuamente los principios espirituales en todos nuestros actos puede lograrlo—, y no tendremos nunca preocupaciones por nuestra futura armonía.

¹ En el curso de los años posteriores a la redacción de este libro, se añadieron seis comités especializados: Cooperación con la Comunidad Profesional / Tratamiento y Accesibilidades, Conferencia de Servicios Generales, Archivos Históricos, Convención Internacional / Foros Regionales, Correccionales, Internacional.

² El Comité de Política se conoce hoy con el nombre de Sesión de Compartimiento General. Su composición y función también han cambiado, como se explica en una nota al pie de la página C36.

³ Tanto AA World Services, Inc. como AA Grapevine, Inc. ahora son corporaciones compuestas por miembros: sus miembros son los custodios. AA World Services fue constituida en sociedad sin fines de lucro en 1962; AA Grapevine fue constituida en sociedad sin fines de lucro en 1971.

⁴ Hoy en día, la dirección de AA World Services, Inc. está compuesta de nueve directores: el gerente general de la OSG, quien es presidente de AAWS; un miembro del personal de la OSG quien es vicepresidente; dos custodios regionales; dos custodios de servicios generales; dos directores no custodios. El presidente de la Junta, que sirve en plan rotativo, es un custodio.

⁵ Hoy en día, AA Grapevine, Inc. tiene nueve directores. La Junta Corporativa está compuesta de el o la responsable de publicaciones 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 la Junta Asesora Editorial. Para más información, ver el capítulo 12 de *El Manual de Servicio de AA*.

⁶ A partir de 1960, la OSG ha contado con un gerente general de plena dedicación.

⁷ Actualmente, el Grapevine tiene una redacción compuesta de tres personas que trabajan la jornada completa y dos asistentes de redacción a tiempo parcial.

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 puesto en marcha un sistema de rotación bienal de trabajo para la mayoría de los miembros del personal.

⁹ Como uno de los directores de la Junta de AAWS, el miembro del personal que sirve como coordinador del personal tiene un voto.

¹⁰ Conforme con una acción recomendable de la 66.ª Conferencia de Servicios Generales, se han eliminado dos párrafos de la versión originalmente publicada del Concepto IX. No obstante, estos 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 sede de peligrosa riqueza o poder; que fondos suficientes para su funcionamiento, más una reserva adecuada, sean su prudente principio financiero; que ninguno de los miembros de la Conferencia sea nunca colocado en una posición de desmedida autoridad sobre ninguno de los otros; que se llegue a todas las decisiones importantes por discusión, votación y, siempre que sea posible, por unanimidad sustancial; que ninguna acción de la Conferencia sea personalmente punitiva, o una incitación a controversia pública; que, aunque la Conferencia pueda actuar al servicio de Alcohólicos Anónimos, nunca realizará ninguna acción de gobierno, y así como la Sociedad de Alcohólicos Anónimos, a la cual sirve, la Conferencia en sí misma siempre permanecerá democrática en pensamiento y en acción.

El Concepto enunciado corresponde literalmente al Artículo 12 de la Carta Constitutiva de la Conferencia. Hay buenas razones para incluirlo en este contexto.

Considerada en su totalidad, la Carta Constitutiva de la Conferencia es la sustancia de un acuerdo informal que se hizo entre los grupos de AA y sus custodios en 1955. Es la base convenida de acuerdo sobre la que funciona la Conferencia de Servicios Generales. En parte, la Carta es un documento flexible; sus once primeros artículos pueden ser enmendados por la misma Conferencia en cualquier momento.

Pero el Artículo 12 forma una clase aparte. Para poder enmendar o anular alguna de sus vitales Garantías, se requiere el consentimiento escrito de las tres cuartas partes de los grupos de AA que figuren en el directorio, grupos que efectivamente voten sobre cualquiera de tales propuestas; y se ha dejado un margen de seis meses para que se le dé al asunto la más cuidadosa deliberación. Aunque en esta forma se ha hecho difícil efectuar cambios en las Garantías del Artículo 12, no se ha hecho de tal forma que sea imposible.

Es claro que todas estas Garantías tienen alta y permanente importancia para el bienestar general de AA. Por este motivo, creemos que solamente debiéramos permitir cambios en ellas si hubiera una evidencia positiva de sus defectos y, en tal caso, solamente con el consentimiento de los grupos de AA. Por consiguiente, las hemos puesto a la misma altura que las Doce Tradiciones, pues creemos que son tan importantes para los servicios mundiales como lo son las Tradiciones para AA como un todo.

Las Garantías del Artículo 12 forman una serie de compromisos solemnes para asegurar que la Conferencia siempre estará en conformidad con las Doce Tradiciones de AA; que la Conferencia nunca será sede de gran riqueza o de gobierno; que su política fiscal siempre será prudente; que nunca se creará una autoridad absoluta; que siempre se observará el principio de unanimidad sustancial; que nunca se tomará ninguna acción punitiva; que nunca se incitará a la controversia pública; que únicamente estará al servicio de AA; y que siempre será democrática en espíritu. Estas Garantías indican las cualidades de prudencia y espiritualidad que siempre deberá poseer la Conferencia de Servicios Generales. Dejando a un lado cualquier defecto imprevisto, estos son los vínculos permanentes que mantienen a la Conferencia atada al movimiento al cual sirve.

Hay algunos aspectos importantes en estas Garantías que merecen considerarse. Nótese, por ejemplo, que todos ellos son consejos de *prudencia* —prudencia en las relaciones personales, prudencia en asuntos de dinero, prudencia en nuestras relaciones con el mundo que nos rodea—. Para nosotros, la prudencia

es un efectivo término medio, un canal de salida entre los obstáculos del temor a un lado y la temeridad por el otro. La prudencia crea en la práctica un clima definido, el único clima en el cual pueden lograrse la armonía, la eficacia y el permanente progreso espiritual. Las Garantías del Artículo 12 expresan la sabiduría de prever el futuro basándose en las lecciones del pasado. Son la suma total de nuestra protección contra los errores innecesarios y contra nuestras tendencias naturales de adquirir poder, dinero, prestigio y cosas afines.

El Artículo 12 se abre con esta declaración general: “En todos sus procedimientos, la Conferencia de Servicios Generales cumplirá con el espíritu de las Tradiciones de AA...” De todos los cuerpos y grupos de Alcohólicos Anónimos, la Conferencia es la que mayormente debiera considerarse obligada a acatar la Tradición. Por algo ha sido llamada “la guardiana de las Tradiciones de Alcohólicos Anónimos”. En esas mismas Tradiciones están delineados los principios generales para la mejor dirección de nuestros servicios, y en ellas se expresan las bases y actitudes de prudencia que conforman nuestra armonía. Por consiguiente las Doce Tradiciones de AA afirman el derrotero de la unidad y de la función que debiera representar nuestra Conferencia de Servicios Generales al más alto grado posible.

Las Garantías del Artículo 12 son las siguientes:

Primera Garantía: “En la Conferencia, nunca se presentará una acumulación peligrosa de riqueza o poder”. ¿Qué se entiende por “riqueza o poder peligrosos”? ¿Significa esto que la Conferencia no debe tener virtualmente dinero o poder? Obviamente no. Tal condición sería peligrosa y absurda. Lo único que podría resultar sería una inefectiva anarquía. Nosotros debemos usar *algún* dinero, y debe haber *alguna* autoridad para servir. Pero, ¿en qué cantidad? ¿En qué punto debemos marcar los límites?

La principal protección contra el exagerado amontonamiento de dinero o de autoridad en las manos de la Conferencia se encuentra en las mismas Tradiciones de AA. Mientras nuestra Junta de Servicios Generales rehúse aceptar contribuciones de fuentes ajenas, y las donaciones de cada individuo a la oficina de servicios se mantengan en niveles módicos, podemos estar seguros de que no se presentará acumulación de riqueza en ningún sentido peligroso. Tampoco es probable que habrá un gran exceso en las contribuciones de los grupos sobre los gastos adecuados de funcionamiento. Afortunadamente, los grupos de AA tienen una saludable renuencia a la creación de servicios innecesarios que solo ocasionarían costosos gastos burocráticos en nuestro medio. Es verdad que la principal dificultad que seguirá presentándose durante mucho tiempo será la de informar efectivamente a los grupos de AA acerca de las necesidades financieras reales de los servicios mundiales. Ya que sabemos que por medio de las contribuciones de los grupos nunca se presentará una riqueza indebida, solo necesitamos evitar la tentación de aceptar dinero del mundo exterior.

En cuanto darle a los delegados, custodios y personal administrativo la suficiente autoridad, es muy poco el riesgo que puede haber. Una larga experiencia, consignada ahora en estos Conceptos, sugiere que es muy improbable que se encuentren problemas de demasiada autoridad en los servicios. Al contrario, parece que nuestra dificultad será la de mantener suficiente autoridad. Debemos recordar que estamos protegidos contra las calamidades del exceso de autoridad por la rotación, la participación votante y la cuidadosa formación de estatutos. Sin embargo, se nos previene acerca del riesgo de que se levante un dictador en la Conferencia o en la Oficina de Servicio. A mi entender, esta preocupación no tiene sentido, puesto que con la organización que tenemos actualmente, tal aspirante no alcanzaría a durar ni un año. Y durante el breve tiempo que lograra permanecer, ¿de dónde sacaría dinero? Nuestros delegados, que representan directamente a los grupos, controlan todas las entregas de fondos de servicio. En esta forma ellos constituyen un control contra el riesgo de que se alcance demasiada autoridad personal. Considerándolos como conjunto, estos factores parecen ser una salvaguarda confiable contra los excesos de autoridad o de dinero.

Hemos visto por qué la Conferencia nunca podrá tener un alto grado de poder humano, pero no debemos desestimar el hecho de que exista otra clase de autoridad y de poder que no se puede suprimir: el poder espiritual que emana de las acciones y actitudes verdaderamente humildes, desinteresadas y dedicadas

de los servidores de AA. Este es el poder real que hace funcionar a nuestra Conferencia. Ha sido bien dicho de nuestros servidores que “Ellos no nos gobiernan por mandato, sino que nos conducen por el ejemplo”. Dado que nos hemos asegurado de que nunca nos gobernarán, tengo la plena confianza en que siempre serán para nosotros una fuente creciente de inspiración, a medida que continúen conduciéndonos por el ejemplo.

Segunda Garantía: “El criterio financiero prudente debe ser el tener suficientes fondos de operación, más una reserva adecuada”.

A este respecto, debemos extendernos un poco para revisar nuestras actitudes en relación con el dinero y sus relaciones con los esfuerzos de servicio.

Nuestra actitud acerca de ofrecer gratuitamente nuestro tiempo presenta una marcada diferencia con nuestra actitud hacia la donación de nuestro dinero. Por supuesto nosotros damos una gran cantidad de nuestro tiempo a las actividades de AA para nuestra propia protección y crecimiento. Pero también nos comprometemos en sacrificios reales para el bien de nuestro grupo, nuestras áreas y AA como un todo.

Sobre todo, nosotros nos dedicamos al recién llegado y es esta nuestra principal labor de Paso Doce. En esta actividad frecuentemente nos tomamos grandes cantidades de tiempo de nuestras horas de trabajo. Si los consideramos en términos económicos, estos sacrificios colectivos llegan a valer una buena suma. Pero a nosotros no nos parece nada extraordinario. Recordamos que en alguna ocasión la gente nos dio todo su tiempo mientras nosotros estábamos en nuestra lucha por la sobriedad. Sabemos también que casi todo el total de los ingresos individuales de los AA, que suman muchos miles de millones de dólares, ha sido el resultado directo de la actividad de Alcohólicos Anónimos. Si nadie se hubiera recuperado, no habría habido este ingreso para ninguno de nosotros.

Pero cuando se trata de gastar dinero en efectivo, particularmente para pagar los gastos de funcionamiento de los servicios mundiales, muchos de nosotros nos volvemos un poco avaros. Nos ponemos a pensar en todo aquel dinero que perdimos en nuestros días de bebedores, todas aquellas sumas que debimos haber ahorrado para emergencias o para la educación de nuestros hijos. Encontramos también que cuando dejamos caer unos centavos en el sombrero de las reuniones, no hacemos tanto ruido como cuando hablamos horas enteras con un recién llegado. No hay nada de romántico en pagar el arriendo. A veces nos excusamos cuando se nos pide que sufraguemos los gastos de servicio intergrupales o del área. En cuanto a los servicios mundiales, puede que hasta lleguemos a decir: “Bien, esas actividades son muy lejanas, y nuestro grupo realmente no las necesita. Es quizás que nadie las necesite”. Estas reacciones son muy naturales, comprensibles y muy fáciles de justificar. Podemos decir: “No dañemos a AA con cuestiones de dinero y la organización de servicio. Separemos lo material de lo espiritual. En esa forma lo mantendremos todo sencillo”.

Pero en los años recientes, estas actitudes han ido declinando, y desaparecen tan pronto se muestra claramente la necesidad real de proporcionar un servicio de AA. Hacer patente tal necesidad es simplemente una cuestión de información y educación. Esto lo vemos continuamente en el trabajo que están adelantando con tanto éxito para nuestros servicios mundiales los delegados, los miembros de comités y los representantes de servicios generales. Ellos están aprendiendo que pedir dinero bajo la presión de exhortaciones, es molesto e innecesario para AA. Sencillamente hacen ver lo que el dinero de servicio realmente logra, en términos de atraer a los alcohólicos a AA y en términos de nuestra efectividad y unidad como asociación. Hecho esto, las anheladas contribuciones empiezan a llegar. Los donantes muy raras veces pueden conocer el resultado exacto, pero saben muy bien que un número incontable de otros alcohólicos y sus familias con certeza serán ayudados.

Cuando veamos de esta manera las contribuciones, verdaderamente anónimas, y a medida que se va ganando una mayor comprensión de su permanente necesidad, estoy seguro de que las contribuciones voluntarias de los grupos de AA suplementadas por numerosas pero modestas donaciones de individuos miembros de AA, servirán para pagar los gastos de nuestros servicios mundiales en los próximos años o, por lo menos, en los prósperos.

Podemos también sentirnos confortados por el hecho de que no tenemos que mantener un grande y costoso cuadro de trabajadores a sueldo en nuestra Oficina Mundial. En relación con el permanente crecimiento de AA, el número de trabajadores de servicio ha disminuido. En sus comienzos, nuestra Oficina de Servicio Mundial tenía un trabajador a sueldo por cada mil miembros de AA. Diez años más tarde, la relación era de un trabajador por cada tres mil alcohólicos recuperados. Hoy en día, la proporción es de uno a siete mil.¹ El costo actual de nuestros servicios mundiales (\$200,000 por año en 1960) se considera una suma muy modesta en relación con el alcance que tiene nuestra Comunidad. Tal vez no haya otra sociedad de nuestro tamaño y actividad que tenga costos de administración tan bajos.

Pero estas consideraciones no deben considerarse un motivo para abandonar la política de prudencia financiera.

El hecho y el símbolo más potente de nuestro sentido común en materias fiscales lo tenemos en el Fondo de Reserva de nuestra Junta de Servicios Generales. Actualmente asciende a un poco más de US\$200,000 —o sea, aproximadamente el costo de un año de operación de nuestra Oficina de Servicio Mundial—.² Esto es lo que hemos ahorrado durante veinte años, proveniente principalmente de la venta de nuestros libros. Este es el fondo que repetidamente ha prevenido la severa escasez y el colapso total de nuestros servicios mundiales.

Durante casi la mitad de los últimos veinte años, las contribuciones de los grupos de AA no han alcanzado a financiar los gastos de nuestras necesidades de servicio mundial. Pero el Fondo de Reserva, constantemente renovado por la venta de los libros, ha podido compensar estos déficits y, además, ahorrar algún dinero. Nadie puede imaginarse lo que esto ha significado para la vida de incontables alcohólicos que, de no haber existido o no estar operando bien nuestros servicios mundiales, no hubieran podido alcanzar nuestro programa. La prudencia financiera ha rendido sus frutos en vidas salvadas.

Deben quedar bien claros estos hechos de nuestro Fondo de Reserva. Por pura falta de comprensión, se dice frecuentemente que: 1) El Fondo de Reserva ya no se necesita; 2) Si el Fondo de Reserva continúa creciendo, vamos a tener una peligrosa acumulación de dinero; 3) La existencia del Fondo desanima las contribuciones de los grupos; 4) No acabamos el Fondo porque nos hace falta fe; 5) Nuestros libros de AA deberían venderse al costo para que los puedan adquirir los compradores con menos dinero; 6) El lucro en nuestra literatura básica se opone a una espiritualidad sólida. Aunque estos puntos de vista no son generales, sí son muy típicos. Por ello tal vez sea necesario analizarlos y responder a las preguntas que suscitan.

Tratemos entonces de probarlas. ¿Representan estos puntos de vista una verdadera prudencia? ¿Carecemos de fe cuando insistimos prudentemente en la solvencia?

Al vender libros baratos, ¿nos vamos a comprometer, como asociación, en esta clase de caridad financiera? ¿No debería esta forma de donación ser asumida más bien individualmente? ¿Es el ingreso de la venta de libros de AA verdaderamente una ganancia para la Sede?

En 1960, justo en el momento en que esto se escribe, en la operación de nuestra Sede, los ingresos logran cubrir los gastos. Las contribuciones de los grupos exceden a las necesidades de servicios en un 5 %. El Grapevine de AA sigue operando con déficit. Esta situación comparada con la de los primeros días, es estupenda. Sin embargo, esta es nuestra situación económica en la época de la mayor prosperidad que han experimentado los EE. UU. Si así nos encontramos en tiempos prósperos, ¿qué se puede esperar de los tiempos difíciles? Supongamos que una crisis económica redujera los ingresos de la OSG en un 25 %, o que, a causa de la inflación, los gastos aumentaran en un 25 %. En cuanto al dinero en efectivo, ¿qué significará esto?

La Oficina de Servicio Mundial experimentaría un déficit anual de US\$50,000, añadiéndose a esto un déficit de \$20,000 experimentado por el Grapevine. Nos enfrentaríamos con un déficit total de \$70,000 cada doce meses. De surgir una emergencia así, si no tuviéramos un Fondo de Reserva ni pudiéramos contar con los ingresos de la venta de libros, pronto tendríamos que despedir a una tercera parte de nuestros treinta trabajadores asalariados y miembros del personal de AA. Muchas cartas quedarían sin respuesta, muchas solicitudes de información y ayuda no serían atendidas. Tendríamos que suspender la publicación del

Grapevine, o se convertiría esta 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. Este sería el precio en términos prácticos y espirituales, si disipáramos nuestro Fondo de Reserva y sus ingresos provenientes de la venta de libros.

Afortunadamente, no tenemos que enfrentarnos con una reducción así. Nuestro Fondo de Reserva y los ingresos de la venta de literatura nos podrían sostener durante varios años de dificultad económica, sin la menor disminución de la calidad o la cantidad de nuestros esfuerzos mundiales.

Está de moda la creencia de que en los Estados Unidos no se volverán a tener más trastornos económicos graves. Ciertamente así lo esperamos y rezamos porque así suceda. Pero, ¿estará bien hecho si nosotros, los AA, corremos el riesgo de disipar todos nuestros activos en la seguridad de que nunca tendremos una crisis? ¿No sería mucho mejor para nosotros si, por el contrario, tratáramos de incrementar nuestros ahorros en este período en que todo el mundo a nuestro alrededor ha tomado en préstamo probablemente mucho más dinero del que podrá pagar?

Examinemos ahora la aseveración de que la existencia de un Fondo de Reserva desanima las contribuciones de los grupos. Se dice que se crea la impresión de que la Oficina de Servicios de AA ya está financiada y por lo tanto no hay necesidad de contribuir con más dinero. Esto no es, sin embargo, una actitud general y probablemente su efecto en la cuantía de las contribuciones es muy pequeño.

Luego viene la cuestión de si AA como un todo debiera ponerse en lo que constituye una caridad en dinero para con los recién llegados y sus padrinos, al venderles nuestros libros a un precio rebajado. Hasta ahora, los AA hemos creído firmemente que la caridad personal con los miembros de nuestra asociación no debe ser ejercida por los grupos o por AA como un todo. Por ejemplo: cuando un padrino se hace cargo de un recién llegado, no espera, en ningún momento, que su grupo le pague gastos en que incurra para hacer la labor de Paso Doce. El padrino puede regalarle a su ahijado un nuevo traje, o conseguirle trabajo, o regalarle uno de los libros editados por nosotros. Esta clase de situaciones suceden frecuentemente, y es magnífico que sucedan. Pero esta caridad es la responsabilidad del padrino y no del grupo de AA mismo. Si el padrino no puede regalar o prestar un libro, puede hallarlos en la biblioteca. Muchos grupos venden libros a plazos. No hay escasez de libros de AA: más de medio millón están circulando actualmente. De aquí que no aparezca una buena razón por la cual los servicios de AA deberían proporcionarles libros baratos a todos, aun a la gran mayoría que puede pagarlos a los precios corrientes con facilidad. Parece mucho más evidente que nuestros servicios necesitan más los dólares de la venta de los libros que los necesitan los compradores.

Algunos de nosotros nos preocupamos por otro asunto, el de las supuestas "ganancias" de los libros. Se cree que es espiritualmente malo el hecho de que la Oficina de Servicios y la mayoría de los grupos vendan los libros con algún margen de utilidad. Pero, ¿es esta clase de ingreso no comercial realmente una ganancia? En mi opinión, no lo es. El ingreso que tienen los grupos y la Oficina de Servicios por la venta de los libros es la suma de un gran número de contribuciones que los compradores de libros hacen para el beneficio general de Alcohólicos Anónimos. La solvencia continua y cierta de nuestros servicios mundiales depende básicamente de estas contribuciones. Si lo consideramos desde este punto de vista, nuestro Fondo de Reserva parece ser realmente el agregado de muchos pequeños sacrificios financieros hechos por los compradores de libros. Este fondo no es propiedad de inversionistas privados, sino que pertenece por entero a AA misma.

Ya que estamos tratando el tema de los libros, deberíamos añadir unas palabras acerca de mis regalías sobre ellos. Las regalías provenientes de la venta de los libros me han permitido efectuar todo el trabajo para AA como un voluntario de jornada completa. Estas regalías me han dado la seguridad adicional de que, al igual que muchos otros AA, me he ganado por completo mi sustento. Este ingreso independiente me ha permitido también pensar y actuar independientemente de cualquier clase de influencias económicas, lo que ha sido altamente beneficioso para AA lo mismo que para mi propia persona. Por consiguiente, yo creo y espero que el estado actual de las regalías de que disfruto se considere justo y adecuado.

Tercera Garantía: “Ninguno de los miembros de la Conferencia podrá ser colocado en posición de desmedida autoridad sobre los demás”.

Hemos aprendido que este principio es de un valor inestimable para el manejo armonioso de los asuntos de la Conferencia. Su aplicación en nuestra estructura, ya ha sido ampliamente discutida en el Concepto que trata sobre el “Derecho de Participación” el cual hace énfasis en que nuestros servidores, tanto los grupos como los individuos, deben tener garantizado el derecho a votar en proporción razonable a las varias responsabilidades que tienen.

Debido a que este derecho de participación es tan importante, lo hemos convertido en el sujeto de esta Garantía, para asegurarnos de que por acción de la Conferencia sola, este derecho nunca podrá coartarse o enmendarse. Para tal propósito, será necesario el consentimiento expreso mayoritario de los grupos, lo cual es supremamente difícil, aunque no del todo imposible de lograr, para la Conferencia. Creemos que toda nuestra experiencia en servicios mundiales justifica totalmente el que hayamos tomado una acción fuerte contra la creación de una autoridad incondicional en cualquier nivel de nuestra estructura de la Conferencia.

Hay que notar también que esta Garantía contra la autoridad absoluta es mucho más general y abarca más en su naturaleza que el mero reconocimiento de la participación votante. Realmente significa que nosotros, en AA, no toleramos la autoridad absoluta humana en forma alguna. Los derechos de votación que hemos encarecido en nuestro Concepto sobre “Participación”, son simplemente un medio práctico de controlar cualquier tendencia futura de que surja una indebida autoridad en forma alguna. Esta saludable situación es, por supuesto, aún más reforzada por nuestros conceptos de “Apelación y de Petición”.

Hoy en día, muchos AA llaman al Artículo 12 del Estatuto de la Conferencia “La Carta de Derechos de Servicio de AA”. Esto se debe a que ellos ven en estas Garantías, y especialmente en esta que tratamos, una expresión de profundo y amoroso respeto hacia la libertad espiritual de sus compañeros. Dios quiera que nosotros nunca nos conformemos con menos.

Cuarta Garantía: “Que se llegue a todas las decisiones importantes por discusión, por votación y, de ser posible, por unanimidad sustancial”.

Por un lado, hemos exigido una salvaguarda contra cualquier precipitación o decisión autoritaria de una simple mayoría y por el otro lado tomamos nota de los derechos y de la frecuente sabiduría de las minorías, sin importarnos su tamaño. Este principio garantiza adicionalmente que todas las materias importantes, hasta donde el tiempo lo permita, serán extensamente debatidas y que los debates continuarán hasta cuando se obtenga el apoyo de una mayoría abrumadora para tomar cada una de las decisiones críticas que hayan sido sometidas a la consideración de la Conferencia.

Cuando las decisiones son tomadas en esta forma, la voz de la Conferencia habla con una autoridad y una confianza que la simple mayoría nunca podría proporcionar. Si aún resta alguna oposición, esta queda más satisfecha de que se haya escuchado completamente y que se hayan atendido todas sus razones.

Y cuando una decisión que ha sido tomada por unanimidad sustancial resulta equivocada, no habrá recriminaciones molestas. Cada uno puede decirse a sí mismo: “Bien, tuvimos un debate cuidadoso, tomamos la decisión y luego nos resultó equivocada. Ojalá la próxima vez tengamos mejor suerte”.

Al igual que muchos otros altos ideales, el principio de unanimidad sustancial tiene, no obstante, sus limitaciones prácticas. Ocasionalmente una decisión de la Conferencia es de una urgencia tan extrema que será necesario tomar una determinación inmediata. En tal caso, no podremos permitir que una minoría, aunque bien intencionada, estorbe una acción vitalmente necesaria y que evidentemente redundará en beneficio de los mejores intereses de AA. Aquí tendremos que confiar en que la mayoría, aunque sea por escaso margen, decida si debe terminarse la discusión y pasar a la acción final. Hay ciertos otros casos en que la mayoría tendrá también que hacer uso de este derecho innegable. Supongamos, por ejemplo, que una pequeña minoría tratara obstinadamente de obligar a utilizar el principio de unanimidad sustancial para bloquear una acción evidentemente necesaria. En tal caso, la mayoría debería considerarse en la obligación de sobreponerse a este uso equivocado del principio de la unanimidad sustancial.

Sin embargo, nuestra experiencia muestra que las mayorías muy raramente tendrán necesidad de adoptar posturas tan radicales como las mencionadas. Estando generalmente animadas por el espíritu de “unanimitad sustancial”, nos hemos encontrado que nuestra Conferencia casi siempre puede guiarse por este invaluable principio.

A propósito, debemos señalar que la Conferencia tendrá que decidir en ocasiones, con respecto a problemas particulares, cuáles serán los requisitos de unanimidad sustancial para la aprobación de estos —si los dos tercios, o los tres cuartos, o una mayoría aún más grande—. Un acuerdo de tal naturaleza, puede lograrse lógicamente haciendo una votación basada en simple mayoría.

Para concluir la exposición de esta Garantía, puede decirse sin duda alguna que tanto los resultados prácticos como los espirituales de la aplicación del principio de la unanimidad sustancial han sido verdaderamente inmensos.

Quinta Garantía: “Que ninguna acción de la Conferencia sea personalmente punitiva o una incitación a la controversia pública”.

Prácticamente todas las sociedades y gobiernos creen necesario infligir castigos personales a aquellos miembros que violen sus creencias, principios o leyes. Debido a sus características particulares, AA cree innecesaria esta práctica. Cuando nosotros los miembros de AA dejemos de seguir sólidos principios espirituales, el alcohol se encargará de castigarnos. Por eso no necesitamos castigos administrados por humanos. Esta situación única es una enorme ventaja para todos nosotros, en la cual podemos confiar y de la cual nunca podemos alejarnos para entregarnos a los métodos de castigo y ataques personales. Entre todas las sociedades, la nuestra es la que menos puede permitirse los riesgos del resentimiento y los conflictos que pudieran resultar si cediéramos a la tentación de penalizar enojados a alguien.

Exactamente por la misma razón, nosotros no podemos y no debemos entrar en controversias públicas, aun en defensa propia. Nuestra experiencia nos ha mostrado que aunque parezca providencial, AA se ha vuelto exenta de la necesidad de sostener polémicas con otros, no importa cuál sea la provocación que se nos haya hecho. Nada puede ser más perjudicial para nuestra reputación mundial y para nuestra unidad, 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 grandemente del mantenimiento de una actitud pacífica y totalmente inofensiva en todas nuestras relaciones públicas. Esta es una tarea dura, porque en nuestros días de bebedores éramos personas dispuestas a la ira, a la hostilidad, la rebelión y la agresión. Y aunque ahora estamos sobrios, los viejos moldes de conducta todavía están en nosotros en cierto grado, siempre amenazando explotar con cualquier buen pretexto. Pero nosotros lo sabemos, y por consiguiente yo tengo la seguridad de que siempre encontraremos la gracia de podernos refrenar efectivamente al llevar nuestros asuntos públicos.

Gozamos de ciertas ventajas inherentes que podrían hacernos relativamente más fácil la tarea de autocontrol. No hay realmente una buena razón para que alguien se oponga a que un gran número de borrachos se vuelvan sobrios. Casi todo el mundo está de acuerdo en que esto es un gran logro. Si en el proceso, nosotros nos vemos forzados a desarrollar una buena dosis de humildad, honestidad y tolerancia, ¿quién podrá molestarse por ello? Si reconocemos que la religión es un campo destinado al clero, y que la medicina debe ser ejercida únicamente por los médicos, podemos colaborar con ambas actividades y serles de mucha ayuda. Ciertamente hay muy poca base para controversia en estos campos. Es un hecho que AA no es reformadora, ni política. Tratamos de pagar todos los gastos en que incurrimos y estrictamente nos aferramos a nuestro objetivo único y primordial.

Estas son algunas de las razones por las que creemos que AA puede fácilmente permanecer en paz con todo el mundo. Estas son las ventajas naturales de las que no debemos apartarnos para entrar tontamente en la arena de la controversia pública o la acción punitiva contra cualquiera.

Puesto que nuestra Conferencia de Servicios Generales nos representa a todos, esta entidad tiene el deber de obtener el nivel más alto posible con respecto a las actitudes de evitar los castigos y las controversias públicas. La Conferencia tendrá que hacer algo más que representar estos principios; frecuentemente tendrá que aplicarlos también a situaciones específicas. Y a veces la Conferencia tendrá que tomar ciertas acciones protectoras, especialmente en lo referente a las violaciones de las Tradiciones. Tales acciones, sin embargo, nunca deberán ser de tipo punitivo o de agresiva controversia a nivel público.

Consideremos ahora algunas situaciones típicas que pueden, con frecuencia, requerir la consideración de la Conferencia y ocasionalmente su acción definitiva.

Supongamos que AA se encuentra expuesta a ataques públicos o es fuertemente ridiculizada; y supongamos que en este caso particular, las críticas tienen poca o ninguna justificación.

Casi sin excepción podría decirse que la mejor defensa sería no hacer defensa de ninguna clase; es decir, mantener un completo silencio a nivel público. La gente irrazonable se siente más estimulada con la oposición. Si de buenas maneras no hacemos caso de ellos, es probable que sus ataques rápidamente cesen. Si persisten y se ve claramente que se trata de mala información, tal vez sea aconsejable tratar de comunicarse con ellos en forma cordial e informativa; y en una forma también en que ellos no puedan usar nuestra comunicación como una nueva arma para atacarnos. Tales comunicaciones rara vez deben ser hechas oficialmente por la Conferencia. Muchas veces pueden utilizarse los buenos oficios de los amigos. Los mensajes que salgan de nosotros nunca deben rebatir los ataques que se nos hayan hecho; solo deben limitarse a dar informaciones. Estas comunicaciones deben también ser privadas. Si se hacen públicas, pueden convertirse en un nuevo pretexto para la controversia.

Pero si en cierta ocasión la crítica que se hace a nuestra Comunidad es parcial o totalmente justificada, puede que lo correcto será reconocerlo privadamente a los críticos, dándoles nuestras gracias —pero siempre manteniéndonos apartados del nivel público—.

Pero de ningún modo debemos exhibir una posición airada o intenciones agresivas o punitivas.

Esta debe ser, por supuesto, nuestra política inflexible. Dentro de este esquema, la Conferencia y la Oficina de Servicios deberán siempre hacer una seria ponderación acerca de lo que se debe hacer y no hacer en estos casos.

Puede que nos veamos confrontados con violaciones públicas de las Tradiciones de AA. Puede que algunas organizaciones extrañas o aun nuestros propios miembros traten de utilizar el nombre de AA para sus propósitos particulares. A medida que AA crezca en tamaño y se vuelva más conocida por el público, la tentación de abusar de nuestro nombre también se incrementa. Por ello, hemos asignado a nuestra Conferencia la tarea protectora en tales casos. La Conferencia, como sabemos, es la “guardiana” de las Tradiciones de AA. Siempre ha habido alguna confusión con respecto al uso del término “guardia” y me parece que sería conveniente tratar de aclararlo.

Según el entender de algunos miembros de AA, la “guardia” de las Tradiciones de AA implica un derecho y un deber de parte de la Conferencia de castigar o demandar públicamente a los violadores culpables. Pero nosotros no podríamos adoptar una política peor que esta, ya que unos actos públicos de naturaleza agresiva colocarían a la Conferencia en posición de estar violando una Tradición para salvar otra. Por consiguiente, debe omitirse totalmente la acción agresiva o punitiva en estos campos.

Sin embargo, privadamente podemos informarle a los violadores de las Tradiciones que están actuando en forma contraria a lo esperado. Si ellos insisten, podemos continuar buscando otras formas de persuasión, las cuales son muy abundantes. Si la manifestamos en esta forma, una firmeza sostenida puede, generalmente, darnos los resultados que buscamos.

A la larga, tendremos que confiar principalmente en la fuerza de la opinión de AA y la opinión pública. Para este fin necesitamos mantener continuamente informados a todos los canales de comunicación públicos de todas clases, de la naturaleza y de los propósitos de nuestras Tradiciones.

Dondequiera y comoquiera que se nos presente la ocasión, debemos informar también al público en general; especialmente respecto a usos erróneos del nombre de Alcohólicos Anónimos. Esta combinación de fuerzas contrarias puede desanimar a los violadores actuales y potenciales. Bajo estas condiciones ellos se dan cuenta prontamente que las desviaciones no son ni ventajosas ni prudentes. Nuestra experiencia nos ha mostrado que la educación continua y general respecto a nuestras Tradiciones será una medida segura de prevención y protección en los años futuros.

Al sentir el peso de todas estas fuerzas, algunos miembros que están actuando contra las Tradiciones de AA dicen que están siendo censurados o castigados, y que, por consiguiente, están siendo gobernados. Pero parece justo que el derecho de AA de protestar calmada y privadamente determinadas violaciones específicas, sea por lo menos igual al derecho que tienen los transgresores de violar las Tradiciones. Esto no puede ser propiamente llamado un acto gubernamental. Algunos transgresores han sido sometidos a severas críticas personales por parte de otros miembros de AA, y es lamentable. Pero no nos da motivo para que dejemos de recordar, a todas las partes interesadas, lo indeseable que es el rompimiento de las Tradiciones de AA ante el público. Puede afirmarse con toda justicia que aquellos que violan las Tradiciones han buscado, ellos mismos, las dificultades.

Otra clase de problema que vale la pena considerar es el de un ocasional desacuerdo entre nosotros mismos que llega a trascender al nivel público. Por ejemplo, en alguna ocasión llegamos a ocupar titulares de la prensa por una demanda, en la cual dos facciones de miembros de AA estaban luchando por la posesión legal del nombre de AA para uso de intergrupos, ya que una de las facciones en conflicto había incluido nuestra razón social en el registro de su sociedad. En otra ocasión, se levantó una mala publicidad en un país extranjero, cuando una gran parte de los grupos de aquel país llegaron al convencimiento de que debían aceptar dinero en subsidios de su gobierno, con el objeto de promover el trabajo de AA, sin tener en cuenta la Tradición que sugiere lo contrario. Esta dificultad interna no debió haber llegado al nivel público, ya que no había nada en ella que no pudiera arreglarse con un poco de buena voluntad y entendimiento mutuo.

Afortunadamente los episodios de esta clase no son frecuentes y no han causado mayores daños. Pero estas dificultades nos plantean algunos interrogantes para el futuro. ¿Qué deberá hacer nuestra Conferencia de Servicios Generales en casos similares?

Teniendo siempre presente que los grupos son totalmente autónomos y que la Oficina de Servicios de AA no cumple funciones policíacas, lo máximo que se puede lograr en muchos casos es hacer una oferta de mediación. Por vía de información se puede ofrecer lo que la respectiva Tradición significa, y lo que nos ha enseñado la experiencia a ese respecto. Siempre podemos urgir la necesidad de evitar que nuestros desacuerdos trasciendan al nivel público. Todas las partes deben recordar que una crítica desfavorable o ridiculizante que sea resultado de conflictos internos puede reflejarse en que mucha gente que necesita nuestro programa se abstenga de llegar hasta nosotros.

Una gran parte de las dificultades que se tienen con las Tradiciones son de carácter estrictamente local, y por consiguiente no se presenta una implicación nacional ni internacional. Muchas de ellas se deben a diferencias legítimas en la interpretación de las Tradiciones, o en cuanto al alcance que se les debe dar en su cumplimiento o hasta dónde se debe ser estricto con ellas. Especialmente en situaciones no visibles ante el público, hay muchas zonas grises en nuestras Tradiciones en que no se puede decir con certeza si debe prevalecer la opinión del que dice que es blanco o del que dice que es negro. De aquí que las violaciones se presten tanto a debates, y a este nivel no tienen generalmente consecuencias por las cuales debamos preocuparnos. En estos casos nosotros generalmente nos abstenemos de ofrecer sugerencias; a menos que se nos insista. Creemos que estos problemas deben ser resueltos principalmente por las mismas personas interesadas a nivel local.

Hay también un problema grave que hasta ahora no hemos tenido que afrontar. Podría presentarse en forma de una grieta transversal en AA como un todo —una diferencia de opinión de naturaleza tan grave que pueda

entrañar el retiro masivo de una parte importante de nuestra sociedad, para formar otra sociedad aparte, o para aliarse con una agencia ajena, en contravención con la Tradición de AA—. Así se volvería a repetir el tema del cisma y la división bien conocido en la historia del mundo. Puede que tome impulso de fuerzas religiosas o políticas, nacionalistas o raciales. Puede representar una intención sincera de mejorar AA en contravención con la Tradición de AA, pero seguramente colocaría a la Conferencia en el dilema de decidir lo que se debería o no se debería hacer.

Tal acontecimiento es difícil de imaginar. Nosotros, los AA, usualmente creemos que el hecho de tener intereses en común nos inmuniza contra este problema tan corriente en el mundo que nos rodea. Pero esta confortable seguridad no es razón para que rehusemos dar a esta contingencia una calmada reflexión. Si llegara a suceder, sería una terrible sorpresa y un golpe tremendo. Podrían surgir pasiones intempestivas haciendo sumamente difícil y tal vez imposible el llegar a una solución constructiva.

Ya que la sociedad humana se encuentra por todas partes en un estado de división, muchos de nosotros le hemos dado a este tema una gran importancia. La solución que hemos encontrado es esta: que probablemente la mejor actitud que la Conferencia podría asumir en tal circunstancia sería la de casi completa pasividad, no hacer ninguna resistencia —ciertamente ninguna reacción de ira o agresión—. Nosotros no tenemos ninguna doctrina que tenga que ser mantenida. No tenemos que hacer aumentar la cantidad de nuestros miembros. No hemos establecido ninguna autoridad que tengamos que apoyar. No tenemos prestigio, poder ni orgullo que tengamos que satisfacer. Tampoco tenemos una propiedad o cantidad de dinero tales que valga la pena pelear por ellas. Estas son las ventajas de las cuales debemos hacer el mejor uso posible en el evento de presentarse una división interna profunda; deben hacer posible y práctica una actitud calmada y considerada de no hacer resistencia.

Ya hemos practicado este principio a escala menor. Cuando un borracho se aparece entre nosotros y empieza a decir que no le gustan los principios de AA, su gente o la organización de servicio; cuando declara que a él le iría mejor en otra parte, nosotros no nos preocupamos. Simplemente le decimos: "Probablemente su caso es diferente. ¿Por qué no intenta algo distinto?".

Si un miembro de AA dice que no le gusta su propio grupo, no nos alarmamos. Simplemente le decimos: "¿Por qué no prueba a asistir a otro grupo, o funda uno nuevo?" Cuando nuestros actores, o sacerdotes o policías desean tener grupos privados para sus respectivos gremios, les decimos: "Magnífico, ¿por qué no lo intentan?" Cuando un grupo de AA como tal, insiste en dirigir un club, le decimos: "Bueno, esa idea a menudo no sale bien, pero puede que a ustedes les vaya bien". Cuando algunos miembros de AA quieren agruparse para retiros espirituales, desayunos de Comunión o cualquier cosa que se les ocurra, les decimos: "Bueno. Les pedimos solamente que no llamen a estas actividades grupos o iniciativas de AA". Estos ejemplos ilustran hasta dónde hemos ido para fomentar la libertad de reunión, de acción y aun los cismas. A todos aquellos que deseen separarse de AA les extendemos nuestras más cordiales invitaciones para que lo hagan. Si les va mejor por otros medios, nos parece muy bien y nos alegramos. Si después de haber intentado ir por otro camino, no tienen éxito, sabemos que les queda todavía una alternativa: o se enloquecen o mueren o regresan a Alcohólicos Anónimos. La decisión queda enteramente a su criterio. (De hecho, como dato curioso, la mayor parte de ellos regresan a nosotros).

A la luz de toda esta experiencia, se vuelve evidente que en el caso de una gran división no tendríamos que gastar nuestro tiempo tratando de convencer a los disidentes para que permanezcan con nosotros. Con toda confianza y cordialidad, podríamos mejor invitarlos a separarse y desearles muchos éxitos si lo llevan a efecto. En caso de que ellos obtengan un mejor progreso con sus nuevas orientaciones, nos preguntaríamos también si podríamos sacar una lección de esa nueva experiencia. Pero si en vez de mejorar, empeoraran bajo las nuevas circunstancias, y por tal motivo se viera cada vez más un mayor descontento y un incremento en su tasa de mortalidad, habría muchas probabilidades de que la mayor parte de ellos volvieran a unirse a AA.

Sin ira ni coacciones, solamente necesitaríamos mirar y esperar a que se cumpliera la voluntad de Dios. A menos que nosotros creemos un problema donde no lo hay, no debieran presentarse dificultades. Podemos continuar con nuestra tarea con el mejor ánimo posible. La cantidad de borrachos en nuestra época será inagotable, y podemos estar muy satisfechos de haber dado por lo menos con una fórmula de recuperación por medio de la cual son muchas las personas que pueden llegar a adquirir la sobriedad y una nueva vida.

Entre nosotros solemos decir que "AA está preparada para regalar todo el conocimiento y la experiencia que tiene —todo con la única excepción del nombre mismo de Alcohólicos Anónimos—". Con ello queremos decir que nuestros principios pueden usarse para cualquier propósito, ya que nosotros no deseamos que ellos se conviertan en un monopolio de nuestra asociación. Lo único que pedimos es que aquellas agencias que deseen hacer uso de nuestras técnicas e ideas se abstengan de hacer referencia directa a AA en público. En caso de que se presente un abuso de nuestro nombre en conexión con estos elementos, sería naturalmente un deber de la Conferencia de Servicios Generales presionar para que se descontinúe tal práctica, tratando, sin embargo, de evitar las disputas públicas sobre el asunto.

La protección del nombre de AA es de tal importancia para nosotros que en alguna ocasión consideramos patentarlo en todo el mundo para así estar seguros de que podríamos contar en todas partes con los medios legales para reprimir el abuso de nuestra razón social. Incluso llegamos a pensar en pedir al Congreso 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 de prevención.

Pero después de varios años de deliberación, nuestra Conferencia de Servicios Generales se decidió en contra de esa acción. La dramática historia de aquel debate y sus conclusiones puede verse detallada en nuestro libro "Alcohólicos Anónimos Llega a su Mayoría de Edad". Aquellas primeras Conferencias se dieron cuenta de que era muy peligroso que nosotros tuviéramos el poder de demandar. Se reconoció que un juicio público era una controversia pública, o sea algo en lo que nuestra Tradición nos aconseja no mezclarnos. Para asegurar legalmente nuestra posición, habría sido necesario incorporar toda nuestra Comunidad, y nadie quería ver incorporada legalmente nuestra forma de vida espiritual. Nos pareció evidente que deberíamos confiar en la fuerza de la opinión de AA, de la opinión pública y de Dios mismo, para que cuidaran de AA en este aspecto.³

Sexta Garantía: "Si bien es cierto que la Conferencia actúa para el servicio de Alcohólicos Anónimos, nunca podrá ejecutar actos de gobierno; y, al igual que la Sociedad de Alcohólicos Anónimos a la cual sirve, la Conferencia misma deberá permanecer siempre democrática en intención y acción".

En los Conceptos precedentes, se ha prestado especial atención a las libertades que están otorgadas en nuestras Tradiciones al miembro individual y a su grupo de AA: no hay castigos que se impongan por no adecuarnos a los principios de AA; no se cobran derechos de admisión ni cuotas —solo hay contribuciones voluntarias—; ningún miembro puede ser expulsado de AA y queda al libre albedrío de cada uno su condición de miembro; cada grupo de AA puede manejar sus asuntos internos como desee —solo debe abstenerse de actos que puedan perjudicar a AA como un todo—; y finalmente, cada grupo de alcohólicos que se reúnan con propósitos de lograr o mantener la sobriedad, puede considerarse un grupo de AA, siempre y cuando que, como grupo, no tenga otro objetivo ni otra afiliación.

Es probable que los AA tengamos mucha más libertad que cualquier otra comunidad del mundo actual. Como ya hemos visto, nosotros no pretendemos que esto sea una virtud. Sabemos que personalmente tenemos que optar por someternos a los Doce Pasos y a las Doce Tradiciones de AA, o de otra manera vendría la disolución y la muerte para nosotros, tanto para los grupos como para los miembros individualmente.

Debido a que hemos dado tan alto valor a nuestras grandes libertades, y no alcanzamos a concebir una época en la que tengan que ser limitadas, imponemos en esta Garantía, a nuestra Conferencia, la obligación de abstenerse completamente de cualquier acto de gobierno autoritario, que pueda restringir

en alguna forma la libertad, bajo Dios, de los AA. El mantenimiento de todas aquellas libertades en nuestra Conferencia es una fuerte y práctica garantía de que la Conferencia misma siempre permanecerá democrática en acción y en intención.

Por consiguiente, esperamos que nuestras Conferencias siempre traten de actuar con un espíritu de mutuo respeto y amor entre todos sus miembros. A su vez, esto significará que la mutua confianza siempre habrá de prevalecer; que no se tomará ninguna acción apresurada, airada o imprudente, que siempre se tendrá el mayor cuidado de proteger y respetar a las minorías; que nunca se adelantará una acción personalmente punitiva; que, siempre que sea posible, las decisiones importantes se tomarán por unanimidad sustancial; y que nuestra Conferencia siempre estará en guardia, atenta contra las tiranías, grandes o pequeñas, que puedan hallarse en las mayorías o en las minorías.

La suma de todas estas actitudes y prácticas es, a nuestro parecer, la genuina esencia de la democracia —en acción y en intención—.

La libertad bajo Dios para crecer a su imagen y semejanza siempre será la meta de Alcohólicos Anónimos. Ojalá nuestra Conferencia de Servicios Generales sea considerada siempre como el símbolo principal de esta apreciada libertad.

Todos nosotros, los AA, creemos que nuestra libertad de servir es realmente la libertad por la cual vivimos —la libertad en la cual tenemos nuestra existencia—.

¹ En 2020, aproximadamente uno por cada diecisiete mil, en los EE. UU. y Canadá.

² Al 31 de diciembre de 2019, el saldo neto del Fondo de Reserva (excluyendo la cantidad requerida para cubrir las obligaciones de pensiones) era de \$18,126,339, y representaba 9.2 meses de los \$21,171,800 de gastos operativos recurrentes de las entidades operativas. En 2018, el saldo neto representaba 9.6 meses de gastos operativos.

³ Sin embargo, tanto el nombre de Alcohólicos Anónimos como la abreviatura AA fueron registrados legalmente en 1972.

