

## AMTRAK CONTRACT SUMMARY

After eight long years of standing strong at the bargaining table, the Brotherhood of Maintenance of Way Employees Division - IBT has achieved a tentative contract for our Amtrak members that delivers significant wage increases, back pay, and no work rule concessions.

The contract covers the ten year period January 1, 2000 through December 31, 2009. It adopts the recommendations of Presidential Emergency Board 242, which recommended that the National Freight Railroad Agreements reached by almost every other rail union for the same period should serve as the pattern for Amtrak.

The PEB issued its Report on December 30, 2007. The Report for the most part endorsed the unions' positions. It rejected Amtrak's argument that Amtrak workers were not entitled to full back pay. It dismissed Amtrak's argument that it needed major work rule changes to function efficiently as virtually bargaining in bad faith given that Amtrak could not even explain its demands to the Board, let alone to the Unions in eight years of bargaining. It endorsed the unions' wage proposals, which were higher than Amtrak's.

The PEB did favor Amtrak in one major area. Because it agreed that Amtrak funding was effectively set in stone for this fiscal year (October 1, 2007 to September 30, 2008), it recommended that the back pay be split into two payments, an initial 40% payment to be paid within 60 days of ratification, and a second and final payment of 60% one year later. To further reduce the initial payment, the Board limited retroactive pay to employees on the payroll on December 1, 2007, excluding anyone who retired before that date.

The contract before you restores Amtrak workers to essentially the same economic status as our brothers and sisters who work for the profitable freight railroads. The wage increases are the same. The health and welfare contributions and benefit changes are essentially the same. Retroactive pay will vary widely depending on rates of pay and hours worked, but on average the net payments (after health and welfare payments and COLAs are deducted) will *total about three times what Amtrak was offering*. There are no concessionary work rule changes.

This contract is a major achievement. It will cost Amtrak over \$150 million more than it was willing to offer. That's over \$150 million more directly into union members' pockets. Retroactive pay will on average be significantly higher than Amtrak was offering. The wage increases will produce significant immediate increases in take home pay, even after health and welfare contributions are deducted.

And, most importantly, existing job security provisions are preserved. Amtrak will not be able to contract out any work that it cannot do today. Had Amtrak won, we would have seen hundreds, if not thousands, of jobs contracted out. And for those fortunate enough to still have work, they would not recognize the workplace, because starting times and work weeks would change at management's whims, overtime would be eliminated and many workers would be working 12 hour days at straight time pay. Amtrak said it would never sign without achieving all of these concessions. The contract before you has none of them.

## WAGES

The contract provides for a compounded 35.2 percent in general wage increases over the ten year contract period, as follows:

June 30, 2002:	Roll-in	\$0.27 COLA into existing rates of pay.
July 1, 2002:	6.087%	General Wage Increase
July 1, 2003:	3.0%	General Wage Increase
July 1, 2004:	3.0%	General Wage Increase
July 1, 2005:	2.5%	General Wage Increase
July 1, 2006:	3.0%	General Wage Increase
July 1, 2007:	3.0%	General Wage Increase
July 1, 2008:	4.0%	General Wage Increase
July 1, 2009:	4.5%	General Wage Increase

All COLAs that were paid after the initial 27 cent COLA, and paid after July 1, 2002, will be offset against the wage increases, as was done in the national freight agreements and in all previous Amtrak contracts. To calculate the impact on your current hourly rate of pay, including all COLAs, first deduct \$1.60 (\$1.87 - \$0.27) from what you are now receiving. Then apply the wage increases beginning in July 1, 2002 through July 1, 2007. To calculate your final rate under this agreement, then apply the 4% increase scheduled for July 1, 2008 and the 4.5% increase on July 1, 2009.

The enclosed chart shows the actual impact of the wage increases on our craft's prevalent rates.

The average total net gain over the life of the contract for each member of our craft will be between \$37,000 to \$43,000 for employees working straight time even after all employee health and welfare contributions are deducted. The exact amount of yield will be based on the rates of the positions you work and whether or not you work overtime. Obviously, those in higher rated positions, or those who work substantial overtime will obtain greater compensation over the life of the agreement.

The wage increases follow the national wage pattern. Amtrak's offer was for less, with no wage increase of 4% or higher. Amtrak also proposed that the contract last another nine months until September 30, 2010 with no additional wage increases.

## RETROACTIVE PAY

The wage increases described above are fully retroactive.

COLA payments beginning July 1, 2002, the date of the first wage increase, will be deducted from the payments, as was done in all previous Amtrak contracts. COLA payments made before July 1, 2002 will not be deducted from retroactive pay.

The contract also adopts the employee health insurance contribution provisions from the national freight agreements on the same time schedule as they were implemented nationally. The actual contributions are described below. For the purpose of calculating retroactive pay, they total

\$7,985.75, assuming the rate increases are implemented on April 1, 2008. The health insurance employee contribution will be deducted on a pre-tax basis.

Retroactive payments will vary depending on your rate of pay and how many hours you worked in the retroactive period. The enclosed charts shows the average net retroactive pay, after COLAs and employee contributions are deducted for an employee paid 173.3 straight time hours per month (straight time) and for an employee paid the equivalent of 212 straight time hours per month (7 hours of overtime per week).

The retroactive payments will be made in two installments -- 40% within sixty days of ratification, and the remaining 60% on or before the one year anniversary of the first payment.

COLA and employee health insurance contributions will be applied on a 40% and 60% basis -- that is, 100% of the deductions will **not** be applied against the first 40% retroactive payment.

At the time of the first retroactive payment, Amtrak will provide each employee with a statement of the full value of the total retroactive payment. There will be a review procedure for employees who dispute the accuracy of the retroactive calculation, and corrections will be made as soon as possible.

To qualify for a retroactive payment, you must have been on Amtrak's payroll as of December 1, 2007. That includes employees who on December 1, 2007 were on sick leave, disability leave, temporary suspension, furlough, or leave of absence. It excludes employees who retired before December 1, 2007, whether on an age or disability retirement. An employee in dismissed status on December 1, 2007 who is subsequently returned to service through the appeal process will be eligible for appropriate retroactive payments upon return to service. Employees promoted to non-union positions before December 1, 2007 will not be eligible for retroactive pay. Employees promoted to union positions will receive retroactive pay for the entire period, including work in the craft from which they were promoted.

Neither union dues nor 401(k) deductions will be made from either of the retroactive payments.

Even after the COLA and employee contribution amounts are deducted, the net retroactive payments to members of all unions will total **more than \$150 million dollars** more than Amtrak was offering.

### **CONTINGENCY PROVISION AND STRIKE DEFERRAL**

The agreement provides that if Amtrak does not receive sufficient funding and revenue to pay the second retroactive payment by the one year anniversary, it will notify the unions. After such notice, if no agreement is reached within sixty days, the unions will be free to strike.

If Congress appropriates sufficient funds to pay for the second back pay installment before the one year anniversary, Amtrak will pay the second installment within ninety days of receipt of the funding.

Similar contingency provisions were contained in our last contract with Amtrak. Even though Congress did not appropriate additional funds, Amtrak paid all monies due, thereby avoiding a strike.

All Amtrak unions are already lobbying Congress to provide the necessary additional funding. Initial meetings with key House and Senate leaders have been very positive.

The contingency language only applies to the second back pay installment. Amtrak cannot walk away from subsequent wage increases, nor can it implement any work rule changes.

By agreeing to the contingency language on the second back pay installment only, we successfully provided that you will get all the wage increases and first back pay installment without a strike. We fully expect that Amtrak will make the second back pay installment. If they don't, though, we will be in the same position a year from now as we were today – free to strike. Since the second back pay installment is not due until a year from now, you lose nothing by this arrangement.

### **PER DIEM PAYMENTS**

Employees receiving the \$29.50 per diem by Rule, memorandum of agreement or practice will have the per diem increased to \$34.50 on the effective date of the agreement. This amounts to a 20% increase in the per diem payment.

### **ELIMINATION OF HARRIS COLA**

The agreement does not provide for the resumption of the Harris COLA in 2010 or thereafter, again following the pattern set by the National Freight Agreements. This was one area where we asked the PEB to depart from the National Freight Pattern – but the PEB rejected our argument. We do not view this as much of a loss, inasmuch as Harris COLAs have always been offset against retroactive pay, and can lead to automatic increases in employee health and welfare contributions.

### **HEALTH & WELFARE CHANGES**

The Agreement contains numerous changes to our negotiated health and welfare plans, changes which mirror those contained in the last two national freight settlements. Some changes represent improvements in benefits while others are aimed at containing rising health care insurance costs. Below is a summary description of all of the changes. If the Agreement is ratified, changes will take effect May 1, 2008.

#### **Employee Monthly Cost-Sharing Contributions:**

Employee health and welfare contributions will be set at 15% of Amtrak's insurance costs for medical, dental, vision, life and AD&D coverage. Based upon that formula, the employee monthly contribution is set at \$166.25, retroactive to January 1, 2007. The 15% formula will be applied to determine if cost-sharing contributions will increase each July in 2008, 2009 and 2010. The Agreement also provides a cap so that cost-sharing contributions cannot exceed \$200 in 2010, unless they exceeded that amount in 2009 in which case the 2009 rates will continue in 2010. Based upon medical cost inflation and AmPlan projections, it is unlikely that cost sharing will reach \$200 in either 2009 or 2010. Cost sharing contributions will be frozen after July, 2010 unless changed in the next agreement.

Past employee health and welfare monthly contributions contained in the National Freight Agreements will be applied against retroactive pay on the same timeline that they were implemented nationally, as follows:

July 1, 2001: \$33.39  
July 1, 2002: \$81.18  
July 1, 2003: \$79.74  
July 1, 2004: \$91.32  
July 1, 2005: \$97.43  
July 1, 2006: \$123.28  
July 1, 2007: \$166.25

Employee health and welfare contributions will be deducted from their pay on a pre-tax basis which means that you do not pay federal or state income taxes or Railroad Retirement taxes on the amount of your cost-sharing contributions.

In general, employees will be required to make a monthly contribution only when they are in active service, which will be determined by whether the employee renders seven days of compensated service or receives vacation pay in the previous month. Supplemental sickness benefits, holiday pay, jury duty, and bereavement leave do not count as compensated service, nor do Railroad Retirement sickness or unemployment payments count. For example, an employee on disability who has coverage under the health and welfare plan would not be responsible for making monthly cost-sharing contributions, unless he received at least seven days compensation in the previous month. Similarly, a furloughed employee receiving four months of continued coverage after furlough does not make a cost-sharing contribution while on furlough.

#### Life Insurance and Accidental Death and Dismemberment Insurance:

The life insurance benefit for active employees increases from \$10,000 to \$20,000. Accidental Death and Dismemberment benefits increase from \$8,000 to \$16,000.

#### Off-Track Vehicle Insurance:

For employees riding in vehicles while on company business, the Off-Track Vehicle Insurance doubles to \$300,000 for loss of life or limb.

#### New Hearing Benefit:

A new hearing benefit will be provided up to a maximum of \$600 per calendar year to cover tests and examinations to diagnose hearing loss, and for charges for a hearing aid.

#### Vision Care Plan:

The Vision Care plan networks will be expanded to new areas and will include more optometrists in existing networks.

#### Supplemental Sickness Plan:

Supplemental sickness benefits will increase significantly by updating the ratio of benefits to new, higher hourly rates of pay. For the first time in years, Amtrak supplemental sickness benefits will be on a par with those of the freight railroads. In addition, the time limit for submitting a claim has been expanded from 20 to 60 days from onset of disability.

### Medical Plan: Managed Medical Care Program (MMCP):

Most of our members are enrolled in the Managed Medical Care Program (MMCP). Under MMCP, there is no deductible for in-network services. For out-of-network services the Agreement provides for an increase in yearly deductibles to \$300 per individual and \$900 per family. Annual out-of-pocket maximums for out-of-network services will also rise to \$2,000 per individual and \$4,000 per family.

MMCP co-pays for office visits to in-network doctors (General Practice, Family Practice, Internal Medicine, Pediatrics or OB-GYN) will change from \$15 to \$20. Co-pays for visits to specialists or any other provider will be \$35. Co-pays for visits to an Urgent Care Center will be \$25. Emergency room co-pays are \$50, but the co-pay is waived if the patient is admitted to the hospital.

No copays will be required when a participant visits a doctor solely for the purpose of receiving an allergy shot.

### Medical Plan: Comprehensive Health Care Benefit (CHCB):

The Comprehensive Health Care Benefit (CHCB) coinsurance will be reduced from 85% to 75% for those employees who choose CHCB even though they live in areas served by MMCP networks. Employees who wish to change from CHCB to MMCP may do so at any time by contacting the AmPlan Help Line.

The CHCB individual deductible will change from \$100 to \$200 and the family deductible will change from \$300 to \$400.

The CHCB annual out-of-pocket maximums will change from \$1,500 per person to \$2000 per person with a maximum of \$4,000 per family.

Preventive care benefits under CHCB are improved by adding one routine physical exam (including diagnostic testing and immunizations) each calendar year, payable at 100% up to \$150, and 75% for any amount in excess of \$150.

### Credit for Deductibles Already Paid:

For both CHCB and MMCP out-of-network charges, any amounts members may have already paid in 2008 towards deductibles and/or out-of-pocket maximums will be credited and applied towards the new maximums.

### Other Medical Plan Improvements:

Coverage will be added for phenylketonurial (PKU) blood tests for infants under the age of one under both MMCP and CHCB. Similarly, cochlear ear implants will now be a covered benefit under both programs. Speech therapy benefits are also expanded for children under age 3 when given for treatment of infantile autism, developmental delay, cerebral palsy, hearing impairment or congenital anomalies that affect speech.

### Prescription Drug Program:

Prescription drug co-pays up to 21 days at retail pharmacies will change to \$10 generic; \$20 brand name; and \$30 non-formulary brand. A 90-day mail order supply will cost \$20 generic; \$30

brand name; and \$60 non-formulary brand.

The change to a 3-tiered prescription drug plan is new to Amtrak, although it is common to many other plans. The 3-tier structure includes generic drugs, formulary brand drugs (drugs on a covered drug list called a “formulary”) and non-formulary brand drugs (drugs not on the covered drug list). Caremark, the company administering the drug plan, maintains an extensive formulary list with a brand drug in each therapeutic drug category. Because the 3-tier design is so common, many doctors already know how to access and check the Caremark formulary list prior to writing a prescription and will do so for the members, although we recommend that you inform your physician of this change. In addition, Amplan will be notifying members how they can access the up-to-date Caremark formulary list.

#### Eligible Dependents:

The definition of children who are considered eligible dependents under the medical, dental and vision plans is restricted to include: natural children, stepchildren, legally adopted children (including children placed with you for adoption), your grandchildren who live with you and are primarily dependent on you.

#### Opting Out of AmPlan Medical Plan (Eliminate cost-sharing):

Anytime during 2008, and during annual open enrollment periods, employees have the option to opt-out of medical care coverage for themselves and their dependents provided they certify that they have health care coverage under another group health plan or health insurance policy that includes medical, prescription drug, and mental health/substance abuse benefits. In the case of an employee whose spouse is also an Amtrak employee covered by AmPlan, one of them may opt-out and would thereafter be covered as a dependent of the other.

Employees who opt-out will not be obligated to pay monthly cost-sharing contributions. Employees who opt-out will continue to have on-duty injury medical coverage, dental, vision, and supplemental sickness coverage, as well as life and AD&D insurance and off-track vehicle insurance.

An employee who opts-out will be able to revoke that election if the employee subsequently loses eligibility under, or there is a termination of employer contributions toward, the other coverage that allowed the employee to make the opt-out election, or if COBRA was the source of such other coverage, that COBRA coverage is exhausted.

### **CONCLUSION**

The tentative agreement achieves most of our bargaining goals: decent wage increases, back pay, and no work rule concessions. It tracks contracts reached with the freight railroads, which are some of the most profitable corporations in the world.

We could not have achieved anything better with a strike. At best, a strike would have led Congress to impose a contract based on the PEB Report, which is what this contract represents. At worst, Congress could have ended the strike by sending us to binding arbitration, where Amtrak would have another bite at the apple for its work rule concession demands, lower back pay offer, and lower wage offer.

This contract is as significant for what it doesn't contain as for what it does. From day one

Amtrak said it would never sign an agreement without a long list of devastating work rule concessions, concessions that would have decimated our ranks and made our working conditions deplorable. This contract does not contain a single work rule concession.

We know how frustrating these eight years without a contract have been. But our perseverance and steadfast refusal to cave in to Amtrak's take-it-or-leave-it demands resulted in a contract we can be proud of. Amtrak argued to the PEB that as a subsidized railroad, how could it be compared to the profitable freight railroads. We overcame that argument, and every other argument Amtrak advanced.

You have waited long enough. As do all the unions who were at the Presidential Emergency Board, we strongly urge ratification.





## Illustration of BMWED Tentative Amtrak Agreement Retroactivity and Total Value Over Term

Based on Monthly Pay Hours of 212 and Retro Wage Payment on April 1, 2008

Date	Wage Increases	Trackman SD Rate	Avg. Machine Operator	ET Lineman Rate	Avg. B&B Mechanic	Average Foreman	Avg. BMWED Rate																																																		
Jan 1, 2000		\$15.80	\$17.73	\$18.29	\$17.67	\$19.62	\$18.00																																																		
Jan 1, 2001	Roll-in \$0.27	\$16.07	\$18.00	\$18.56	\$17.94	\$19.89	\$18.27																																																		
July 1, 2002	GWI 6.087%	\$17.05	\$19.10	\$19.69	\$19.03	\$21.10	\$19.38																																																		
July 1, 2003	GWI 3.00%	\$17.56	\$19.67	\$20.28	\$19.60	\$21.73	\$19.96																																																		
July 1, 2004	GWI 3.25%	\$18.13	\$20.31	\$20.94	\$20.24	\$22.44	\$20.61																																																		
July 1, 2005	GWI 2.50%	\$18.58	\$20.82	\$21.46	\$20.75	\$23.00	\$21.13																																																		
July 1, 2006	GWI 3.00%	\$19.14	\$21.44	\$22.10	\$21.37	\$23.69	\$21.76																																																		
July 1, 2007	GWI 3.00%	\$19.71	\$22.08	\$22.76	\$22.01	\$24.40	\$22.41																																																		
July 1, 2008	GWI 4.00%	\$20.50	\$22.96	\$23.67	\$22.89	\$25.38	\$23.31																																																		
July 1, 2009	GWI 4.50%	\$21.42	\$23.99	\$24.74	\$23.92	\$26.52	\$24.36																																																		
Jan 1, 2010	Amendable																																																								
<b>Wage Value Over Agreement:</b> Gross Wage Gain = Employee HI Contributions = Net Wage Gain =																																																									
<b>Wage Retroactivity to 4/1/08:</b> Wage Retroactivity = Employee HI Contributions = Net Retroactive Payment =																																																									
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;"></td> <td style="width: 15%; text-align: right;">\$59,644</td> <td style="width: 15%; text-align: right;">\$66,055</td> <td style="width: 15%; text-align: right;">\$67,823</td> <td style="width: 15%; text-align: right;">\$65,864</td> <td style="width: 15%; text-align: right;">\$72,288</td> <td style="width: 15%; text-align: right;">\$66,920</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">(\$11,676)</td> <td style="text-align: right;">(\$11,676)</td> <td style="text-align: right;">(\$11,676)</td> <td style="text-align: right;">(\$11,676)</td> <td style="text-align: right;">(\$11,676)</td> <td style="text-align: right;">(\$11,676)</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;"><b>\$47,968</b></td> <td style="text-align: right;"><b>\$54,379</b></td> <td style="text-align: right;"><b>\$56,147</b></td> <td style="text-align: right;"><b>\$54,188</b></td> <td style="text-align: right;"><b>\$60,612</b></td> <td style="text-align: right;"><b>\$55,244</b></td> </tr> <tr> <td colspan="8"> </td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">\$19,080</td> <td style="text-align: right;">\$22,769</td> <td style="text-align: right;">\$23,761</td> <td style="text-align: right;">\$22,629</td> <td style="text-align: right;">\$26,292</td> <td style="text-align: right;">\$23,227</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">(\$7,985)</td> <td style="text-align: right;">(\$7,985)</td> <td style="text-align: right;">(\$7,985)</td> <td style="text-align: right;">(\$7,985)</td> <td style="text-align: right;">(\$7,985)</td> <td style="text-align: right;">(\$7,985)</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;"><b>\$11,095</b></td> <td style="text-align: right;"><b>\$14,784</b></td> <td style="text-align: right;"><b>\$15,776</b></td> <td style="text-align: right;"><b>\$14,644</b></td> <td style="text-align: right;"><b>\$18,307</b></td> <td style="text-align: right;"><b>\$15,241</b></td> </tr> </table>									\$59,644	\$66,055	\$67,823	\$65,864	\$72,288	\$66,920		(\$11,676)	(\$11,676)	(\$11,676)	(\$11,676)	(\$11,676)	(\$11,676)		<b>\$47,968</b>	<b>\$54,379</b>	<b>\$56,147</b>	<b>\$54,188</b>	<b>\$60,612</b>	<b>\$55,244</b>										\$19,080	\$22,769	\$23,761	\$22,629	\$26,292	\$23,227		(\$7,985)	(\$7,985)	(\$7,985)	(\$7,985)	(\$7,985)	(\$7,985)		<b>\$11,095</b>	<b>\$14,784</b>	<b>\$15,776</b>	<b>\$14,644</b>	<b>\$18,307</b>	<b>\$15,241</b>
	\$59,644	\$66,055	\$67,823	\$65,864	\$72,288	\$66,920																																																			
	(\$11,676)	(\$11,676)	(\$11,676)	(\$11,676)	(\$11,676)	(\$11,676)																																																			
	<b>\$47,968</b>	<b>\$54,379</b>	<b>\$56,147</b>	<b>\$54,188</b>	<b>\$60,612</b>	<b>\$55,244</b>																																																			
	\$19,080	\$22,769	\$23,761	\$22,629	\$26,292	\$23,227																																																			
	(\$7,985)	(\$7,985)	(\$7,985)	(\$7,985)	(\$7,985)	(\$7,985)																																																			
	<b>\$11,095</b>	<b>\$14,784</b>	<b>\$15,776</b>	<b>\$14,644</b>	<b>\$18,307</b>	<b>\$15,241</b>																																																			

Note: Value over Agreement assumes employee contribution increases 10 percent in 2009.

## Illustration of BMWED Tentative Amtrak Agreement Retroactivity and Total Value Over Term

Based on Straight-Time Monthly Pay Hours of 173.3 and Retro Wage Payment on April 1, 2008

Date	Wage Increases	Trackman SD Rate	Avg. Machine Operator	ET Lineman Rate	Avg. B&B Mechanic	Average Foreman	Avg. BMWED Rate
Jan 1, 2000		\$15.80	\$17.73	\$18.29	\$17.67	\$19.62	\$18.00
Jan 1, 2001	Roll-in \$0.27	\$16.07	\$18.00	\$18.56	\$17.94	\$19.89	\$18.27
July 1, 2002	GWI 6.087%	\$17.05	\$19.10	\$19.69	\$19.03	\$21.10	\$19.38
July 1, 2003	GWI 3.00%	\$17.56	\$19.67	\$20.28	\$19.60	\$21.73	\$19.96
July 1, 2004	GWI 3.25%	\$18.13	\$20.31	\$20.94	\$20.24	\$22.44	\$20.61
July 1, 2005	GWI 2.50%	\$18.58	\$20.82	\$21.46	\$20.75	\$23.00	\$21.13
July 1, 2006	GWI 3.00%	\$19.14	\$21.44	\$22.10	\$21.37	\$23.69	\$21.76
July 1, 2007	GWI 3.00%	\$19.71	\$22.08	\$22.76	\$22.01	\$24.40	\$22.41
July 1, 2008	GWI 4.00%	\$20.50	\$22.96	\$23.67	\$22.89	\$25.38	\$23.31
July 1, 2009	GWI 4.50%	\$21.42	\$23.99	\$24.74	\$23.92	\$26.52	\$24.36
Jan 1, 2010	Amendable						
<b>Wage Value Over Agreement:</b>							
Gross Wage Gain =		\$48,756	\$53,997	\$55,442	\$53,841	\$59,092	\$54,704
Employee HI Contributions =		(\$11,676)	(\$11,676)	(\$11,676)	(\$11,676)	(\$11,676)	(\$11,676)
Net Wage Gain =		<b>\$37,080</b>	<b>\$42,321</b>	<b>\$43,766</b>	<b>\$42,165</b>	<b>\$47,416</b>	<b>\$43,028</b>
<b>Wage Retroactivity to 4/1/08:</b>							
Wage Retroactivity =		\$15,597	\$18,612	\$19,423	\$18,498	\$21,493	\$18,987
Employee HI Contributions =		(\$7,985)	(\$7,985)	(\$7,985)	(\$7,985)	(\$7,985)	(\$7,985)
Net Retroactive Payment =		<b>\$7,612</b>	<b>\$10,627</b>	<b>\$11,438</b>	<b>\$10,513</b>	<b>\$13,507</b>	<b>\$11,001</b>

Note: Value over Agreement assumes employee contribution increases 10 percent in 2009.

**Ilustración del Convenio Provisional entre BMWED y Amtrak**  
**Retroactividad y Valor Total durante el Periodo de Vigencia**

Basado en 173.3 Horas de Sueldo Mensual a la Tarifa Regular y el Pago Retroactivo de Sueldos al 1<sup>er</sup> de abril de 2008

Fecha	Aumentos de sueldo		Tarifa Trackman SD	Promedio Operador de Máquina	Tarifa Lineman ET	Promedio Mecánico B&B	Promedio Capataz	Tarifa promedio BMWED
1 enero 2000								
1 enero 2001	<i>Roll-in</i>	\$0.27	\$15.80 \$16.07	\$17.73 \$18.00	\$18.29 \$18.56	\$17.67 \$17.94	\$19.62 \$19.89	\$18.00 \$18.27
1 julio 2002	GWI	6.087%	\$17.05	\$19.10	\$19.69	\$19.03	\$21.10	\$19.38
1 julio 2003	GWI	3.00%	\$17.56	\$19.67	\$20.28	\$19.60	\$21.73	\$19.96
1 julio 2004	GWI	3.25%	\$18.13	\$20.31	\$20.94	\$20.24	\$22.44	\$20.61
1 julio 2005	GWI	2.50%	\$18.58	\$20.82	\$21.46	\$20.75	\$23.00	\$21.13
1 julio 2006	GWI	3.00%	\$19.14	\$21.44	\$22.10	\$21.37	\$23.69	\$21.76
1 julio 2007	GWI	3.00%	\$19.71	\$22.08	\$22.76	\$22.01	\$24.40	\$22.41
1 julio 2008	GWI	4.00%	\$20.50	\$22.96	\$23.67	\$22.89	\$25.38	\$23.31
1 julio 2009	GWI	4.50%	\$21.42	\$23.99	\$24.74	\$23.92	\$26.52	\$24.36
1 julio 2010	Enmendable							
<b>Valor de los Sueldos Durante el Convenio:</b>								
Ganancia salarial bruta =								
Contribuciones de empleados al HI =								
Ganancia salarial neta =								
<b>\$37,080</b>								
<b>Retroactividad de los sueldos al 4/1/08:</b>								
Retroactividad de sueldos =								
Contribuciones de empleados al HI =								
Pago Neto Retroactiva =								
<b>\$7,612</b>								

Nota: En el valor de los sueldos durante el Convenio se supone que la contribución de los empleados aumente el 10% en 2009.

**Ilustración del Convenio Provisional entre BMWED y Amtrak**  
**Retroactividad y Valor Total durante el Periodo de Vigencia**

Basado en 212 Horas de Sueldo Mensual y el Pago Retroactivo de Sueldos al 1<sup>er</sup> de abril de 2008

Fecha	Aumentos de Sueldo		Tarifa SD Trackman	Promedio Operador de Máquina	Tarifa Lineman ET	Promedio Mecánico R&B	Promedio Capataz	Tarifa Promedio BMWED
1 enero 2000			\$15.80	\$17.73	\$18.29	\$17.67	\$19.62	\$18.00
1 enero 2001	<i>Roll-in</i>	\$0.27	\$16.07	\$18.00	\$18.56	\$17.94	\$19.89	\$18.27
1 julio 2002	GW1	6.087%	\$17.05	\$19.10	\$19.69	\$19.03	\$21.10	\$19.38
1 julio 2003	GW1	3.00%	\$17.56	\$19.67	\$20.28	\$19.60	\$21.73	\$19.96
1 julio 2004	GW1	3.25%	\$18.13	\$20.31	\$20.94	\$20.24	\$22.44	\$20.61
1 julio 2005	GW1	2.50%	\$18.58	\$20.82	\$21.46	\$20.75	\$23.00	\$21.13
1 julio 2006	GW1	3.00%	\$19.14	\$21.44	\$22.10	\$21.37	\$23.69	\$21.76
1 julio 2007	GW1	3.00%	\$19.71	\$22.08	\$22.76	\$22.01	\$24.40	\$22.41
1 julio 2008	GW1	4.00%	\$20.50	\$22.96	\$23.67	\$22.89	\$25.38	\$23.31
1 julio 2009	GW1	4.50%	\$21.42	\$23.99	\$24.74	\$23.92	\$26.52	\$24.36
1 julio 2010	Enmendable							
<b>Valor de los Sueldos Durante el Convenio:</b>								
Ganancia salarial bruta =								
Contribuciones de empleados al HI =								
Ganancia salarial neta =								
<b>\$47,968</b>								
<b>Retroactividad de los sueldos al 4/1/08:</b>								
Retroactividad de sueldos =								
Contribuciones de empleados al HI =								
Pago Neto Retroactiva =								
<b>\$11,095</b>								

Nota: En el valor de los sueldos durante el Convenio se supone que la contribución de los empleados aumente el 10% en 2009.

concesiones en las reglas de trabajo, la oferta de pagar sueldos atrasados más bajos y aumentos de sueldos menores.

Este contrato es tan importante por lo que no contiene como por lo que contiene. Desde el primer día Amtrak dijo que nunca firmaría un convenio que no incluyera una larga lista de concesiones devastadoras en las reglas de trabajo, concesiones que habrían diezmado a nuestra membresía e impuesto condiciones de trabajo deplorables. Este contrato no contiene ni una sola concesión en las reglas de trabajo.

Nosotros sabemos cuán frustrantes han sido estos últimos ocho años sin un contrato. Pero nuestra perseverancia y firme negativa a ceder ante las demandas de "lo toman o lo dejan" de Amtrak, culminaron en un contrato del cual podemos sentirnos orgullosos. Amtrak alegó ante la FEB que por ser un ferrocarril subsidiado, no podía ser comparado con los rentables ferrocarriles de carga. Nosotros derrotamos ese argumento y todos los demás que planteó Amtrak. Ustedes han esperado demasiado tiempo. Al igual que todas las demás uniones que participaron en la Junta Presidencial de Emergencia, les instamos enfáticamente a que lo ratifiquen.

incluidas en el formulario (o sea, que están en una lista de medicamentos cubiertos llamada un "formulario"), y medicamentos de marcas que no están en el formulario (medicamentos que no están en la lista de medicamentos cubiertos). Caremark, la compañía que administra el plan de medicamentos, mantiene una extensa lista en su formulario, con un medicamento de marca en cada categoría de medicamentos terapéuticos. Debido a que el sistema de 3 niveles es tan común, muchos doctores ya saben cómo tener acceso al mismo para ver la lista del formulario de Caremark antes de escribir una receta, y así lo harán para los miembros, aunque nosotros les recomendamos que informen de este cambio a sus médicos. Además, Amplian notificará a los miembros cómo pueden tener acceso al formulario actualizado de Caremark.

#### Dependientes Calificados:

La definición de los niños que se consideran calificados como dependientes conforme a los planes médico, dental y de la vista está limitada a los hijos naturales, hijastros, niños legalmente adoptados (incluyendo los niños colocados con su familia para su adopción), sus nietos que vivan con usted y que dependan principalmente de usted.

#### Opción de Ser Excluidos del Plan Médico AmPlan (Eliminar la comparación de costos):

En cualquier momento durante 2008, y durante los periodos anuales de inscripción abierta, los empleados tendrán la opción de pedir que los excluyan de la cobertura de atención médica para ellos y sus dependientes, siempre y cuando certifiquen que tienen cobertura de atención de salud bajo otro plan de salud de grupo o una póliza de seguro de salud que incluya beneficios de atención médica, medicamentos de receta y salud mental o abuso de sustancias. En el caso de un empleado cuyo cónyuge también sea un empleado de Amtrak cubierto por el AmPlan, uno de ellos puede excluirse del plan, y de ahí en adelante estaría cubierto como un dependiente del otro.

Los empleados que pidan ser excluidos no tendrán obligación de pagar las contribuciones mensuales para la comparación de los costos. Los empleados que pidan ser excluidos seguirán teniendo cobertura médica, dental, de la vista, suplementaria por enfermedad, así como seguro de vida y seguro por muerte y desmembramiento accidental, así como el seguro cuando viajen en vehículos ajenos a los ferrocarriles, en el caso de lesiones sufridas en el trabajo.

Un empleado que pida ser excluido del plan podrá revocar su decisión si posteriormente pierde el derecho, bajo la otra cobertura, que le permitió elegir ser excluido de ella, o si el empleador deja de hacer sus contribuciones a la otra cobertura, o en el caso que COBRA fuese la fuente de dicha otra cobertura, si esta llegara a expirar.

## CONCLUSIÓN

El convenio provisional alcanza la mayoría de las metas que nos fijamos en las negociaciones, o sea, aumentos de sueldo decorosos, pago de sueldos atrasados y ninguna concesión en las reglas de trabajo. Es similar a los contratos negociados con los ferrocarriles de carga, que figuran entre las empresas más rentables del mundo.

Con una huelga no nos habría ido mejor. Como máximo, una huelga habría obligado al Congreso a imponer un contrato basado en el Informe de la PEB, que es lo que obtuvimos. Y en el peor de los casos, el Congreso habrá puesto fin a la huelga ordenándonos que fuésemos a arbitraje obligatorio, en el cual Amtrak se habría salido con las suyas en cuanto a las demandas de

Conforme al MMCP, los copagos por las visitas a los despachos de los doctores de la red (Medicina General, Medicina Familiar, Medicina Interna, Pediatría u Obstetricia-Ginecología) subirán de \$15 a \$20. Los copagos por las visitas a especialistas o a cualquier otro proveedor serán de \$35. Los copagos por visitas a un Centro de Atención Urgente serán de \$25. Los copagos por visitas a una sala de emergencias serán de \$50, pero se perdonarán si el paciente ingresa en el hospital.

No habrá que hacer ningún copago cuando un participante visite a un doctor exclusivamente para recibir una inyección anti-alérgica.

#### Plan Médico: Beneficio de Atención de Salud Integral (CHCB):

El coseguro del Beneficio de Atención de Salud Integral (CHCB por sus siglas en inglés) disminuirá del 85% al 75% para los empleados que escojan este plan (CHCB), aunque vivan en áreas servidas por redes del MMCP. Los empleados que deseen cambiar del Plan CHCB al Plan MMCP, podrán hacerlo en cualquier momento llamando a la Línea de Ayuda AmPlan.

El deducible del Plan CHCB para individuos cambiará de \$100 a \$200 y el familiar cambiará de \$300 a \$400.

Las cantidades anuales máximas del Plan CHCB que tendrá que pagar el afiliado cambiarán de \$1,500 a \$2000 por persona, con un máximo de \$4,000 por familia.

Los beneficios de atención preventiva bajo el Plan CHCB fueron mejorados al añadirse un examen físico de rutina (incluyendo pruebas de diagnóstico e inmunizaciones) cada año calendario, pagado 100% hasta \$150, y 75% por cualquier cantidad que exceda de los \$150.00.

#### Crédito por Deducibles Ya Pagados:

Con respecto a los cargos por atención recibida fuera de la red bajo los planes CHCB y MMCP, todas las cantidades que los miembros ya puedan haber pagado en 2008 en concepto de deducibles y/o cantidades máximas a pagar por ellos, serán acreditadas y se aplicarán a las nuevas cantidades máximas.

#### Otras Mejoras al Plan Médico:

Ambos planes, el MMCP y el CHCB, añadirán la cobertura de análisis de sangre para detectar fenilcetonuria (PKU) en lactantes menores de un año. Del mismo modo, los implantes de cólea en el oído ahora estarán cubiertos por los dos programas. Los beneficios de terapia del habla también han sido ampliados para los niños menores de 3 años cuando se den para tratar el autismo infantil, retraso del desarrollo, problemas de audición o anomalías congénitas que afecten al habla.

#### Programa de Medicamentos por Receta:

Los copagos para medicamentos por receta hasta 21 días dispensados en farmacias detallistas cambiarán a \$10 para los genéricos; a \$20 para los de marca y a \$30 para marcas que no estén en el formulario. Un pedido por correo de medicamentos para 90 días costará \$20 para los genéricos; \$30 para los de marca y \$60 para las marcas que no estén en el formulario.

El cambio a un plan de medicamentos de 3 niveles es nuevo para Amtrak, aunque es común en muchos otros planes. La estructura de 3 niveles incluye medicamentos genéricos, de marcas



estén en servicio activo, lo cual se determinará en función de si han prestado siete días de servicio con compensación o si recibieron paga de vacaciones el mes anterior. Los beneficios suplementarios por enfermedad, paga por día feriado, servicio de jurado y permiso por funerales, no cuentan como servicio compensado, así como tampoco cuentan los pagos por enfermedad o desempleo del Plan de Jubilación de los Ferrocarriles. Por ejemplo, un empleado que esté ausente por discapacidad y que tenga cobertura del plan de salud y bienestar, no tendría que hacer las contribuciones mensuales para la compartición de los costos, a menos que hubiera recibido una compensación mínima por siete días el mes anterior. Del mismo modo, un empleado con licencia que reciba cuatro meses de cobertura continua después de la licencia, no tiene que hacer ninguna contribución a la compartición de costos mientras esté con licencia.

#### Seguro de Vida y Seguro por Muerte y Desmembramiento Accidental:

El beneficio del seguro de vida para los empleados activos aumenta de \$10,000 a \$20,000. El beneficio del seguro por muerte y desmembramiento accidental aumenta de \$8,000 a \$16,000.

#### Seguro por Viajar en Vehículos Ajenos al Ferrocarril:

Para los empleados que viajen en vehículos durante la prestación de sus servicios para la compañía, el Seguro por Viajar en Vehículos Ajenos al Ferrocarril se duplica hasta \$300,000 por la pérdida de la vida o de un miembro.

#### Nuevo Beneficio de Audición:

Se ofrecerá un nuevo beneficio de audición hasta un máximo de \$600 por año calendario para cubrir el costo de pruebas y exámenes para diagnosticar la pérdida de la audición, y para cubrir el costo de un audífono.

#### Plan de Atención de la Vista:

La red del plan de Atención de la Vista será ampliada para abarcar nuevas áreas e incluirá más optometristas en las redes ya existentes.

#### Plan de Beneficios Suplementarios por Enfermedad:

Los beneficios suplementarios por enfermedad aumentarán considerablemente cuando se actualice la relación entre los beneficios y las nuevas tarifas salariales por hora, que son más altas. Por primera vez en años, los beneficios suplementarios ofrecidos por Amtrak en casos de enfermedad estarán a la par con los de los ferrocarriles de carga. Además, el plazo para presentar una reclamación ha sido ampliado de 20 a 60 días desde el comienzo de la discapacidad.

#### Plan Médico: Programa de Atención Médica Dirigida (MMCP):

La mayoría de nuestros afiliados están inscritos en el Programa de Atención Médica Dirigida (MMCP por sus siglas en inglés). Conforme al MMCP, no existen deducibles para los servicios prestados dentro de la red. Para los servicios fuera de la red, el Convenio estipula un aumento a \$300 por individuo y a \$900 por familia en los deducibles anuales. La cantidad anual máxima que tendrán que pagar los empleados por servicios recibidos fuera de la red también subirá a \$2,000 por individuo y a \$4,000 por familia.

del Patrón Nacional para los Ferrocarriles de Carga, pero la PEB rechazó nuestro argumento. No cremos que esto sea una gran pérdida, puesto que los ajustes Harris COLA siempre han sido deducidos de la paga retroactiva, y pueden dar lugar a aumentos automáticos en las contribuciones de los empleados a los planes de salud y bienestar.

### **CAMBIO EN LOS PLANES DE SALUD Y BIENESTAR**

El convenio contiene muchos cambios en los planes de salud y bienestar que negociamos, cuyos cambios reflejan los contenidos en los dos últimos arreglos negociados para los ferrocarriles de carga. Algunos cambios representan mejoras en los beneficios, mientras que otros tienen por objeto contener los crecientes costos en el seguro de salud. A continuación se presenta una descripción resumida de todos los cambios. Si se ratifica el Convenio, los cambios entrarán en vigor el 1ro. de mayo de 2008.

#### Contribuciones Mensuales de los Empleados para la Comparación de Costos:

Las contribuciones de los empleados a los planes de salud y bienestar serán a razón del 15% de los costos de los seguros de Amtrak para atención médica, dental y de la vista, así como la cobertura del seguro de vida y el de muerte y desmembramiento accidental (AD&D). Con base en esta fórmula, la contribución mensual de los empleados será de \$166.25, retroactiva al 1ro. de enero de 2007. Se aplicará la fórmula del 15% para determinar si las contribuciones para comparar el costo aumentarán cada mes de julio en 2008, 2009 y 2010. El convenio también estipula un tope, de manera que las contribuciones para comparar el costo no podrán exceder de \$200 en 2010, a menos que excedan esa cantidad en 2009, en cuyo caso en 2010 continuarán las tasas de 2009. Con base en la inflación de los costos médicos y las proyecciones del AmPlan, es improbable que la comparación de los costos llegue a los \$200, ya sea en 2009 o en 2010. Estas contribuciones serán congeladas después de julio de 2010, a menos que se cambien en el convenio siguiente.

Las contribuciones mensuales anteriores de los empleados a los planes de salud y bienestar estipuladas en los Convenios Nacionales de los Ferrocarriles de Transporte de Carga se aplicarán contra la paga retroactiva en las mismas fechas en que se implementaron a nivel nacional, o sea:

Julio 1, 2001:	\$33.39
Julio 1, 2002:	\$81.18
Julio 1, 2003:	\$79.74
Julio 1, 2004:	\$91.32
Julio 1, 2005:	\$97.43
Julio 1, 2006:	\$123.28
Julio 1, 2007:	\$166.25

Las contribuciones de los empleados a los planes de salud y bienestar serán deducidas antes de los impuestos, lo que significa que ustedes no pagarán impuestos federales ni estatales sobre la renta personal ni impuestos al Plan de Jubilación de los Ferrocarriles sobre la cantidad de sus contribuciones para la comparación de costos.

En general, los empleados tendrán que hacer una contribución mensual únicamente cuando

tenían cuando los ascendieron.

De los pagos retroactivos no se deducirán cuotas sindicales ni contribuciones a cuentas 401(k).

Aun después de deducir los ajustes por costo de vida y las contribuciones de los empleados, los pagos netos retroactivos efectuados a los miembros de todas las uniones ascenderán a **más de \$150 millones de dólares** por encima de lo que les ofrecía Amtrak.

## CLÁUSULA DE CONTINGENCIA Y POSTERGACIÓN DE HUELGAS

El convenio estipula que si Amtrak no recibe fondos e ingresos suficientes para hacer el segundo pago retroactivo cuando se cumple el primer año, se lo notificará a las uniones. Después de dar dicho aviso, si no se llega a un acuerdo dentro de los sesenta días, las uniones estarán en libertad de ir a la huelga.

Si el Congreso asigna fondos suficientes para pagar el segundo plazo de los sueldos atrasados antes de cumplirse el primer año, Amtrak pagará el segundo plazo dentro de los noventa días siguientes a haber recibido los fondos.

Nuestro último convenio con Amtrak contenía cláusulas de contingencia similares. Aunque el Congreso no asignó fondos adicionales, Amtrak pagó todo el dinero que adeudaba, evitando así una huelga.

Todas las uniones de Amtrak ya están cabildando ante el Congreso para que asigne los fondos adicionales necesarios. Las reuniones iniciales con líderes de la Cámara y el Senado han sido muy positivas.

El lenguaje de la cláusula de contingencia únicamente se aplica al segundo plazo de los pagos atrasados. Amtrak no puede eludir el pago de los aumentos de sueldos subsiguientes, ni tampoco puede cambiar las reglas de trabajo.

Al haber aceptado la cláusula de contingencia únicamente para el segundo plazo de los pagos atrasados, logramos que ustedes recibieran todos los aumentos de sueldo y el primer plazo de los pagos atrasados sin necesidad de declararse en huelga. Nosotros esperamos plenamente que Amtrak cumpla con el segundo plazo de los pagos atrasados. Si no lo hace, dentro de un año estaremos en la misma situación que hoy – en libertad de declarar nos en huelga. Como el segundo plazo de los pagos atrasados no vence sino hasta dentro de un año a partir de ahora, ustedes no pierden nada con este arreglo.

## PAGOS DE VIÁTICOS

En el caso de los empleados que recibían el viático de \$29.50 conforme a la Regla, el memorando de entendimiento o la práctica, dicho viático aumentará a \$34.50 en la fecha de entrada en vigor del convenio. Esto representa un aumento del 20% en el pago del viático.

## ELIMINACIÓN DEL AJUSTE HARRIS COLA

El convenio no prevé la reanudación del ajuste Harris por costo de vida en 2010 ni de ahí en adelante, nuevamente ciñéndose al patrón fijado por los Convenios Nacionales de los Ferrocarriles de Transporte de Carga. Este fue uno de los campos en los que pedimos a la PEB que se apartara

Los aumentos de sueldo se ajustan al patrón de sueldos nacionales. La oferta de Amtrak fue por menos, y ningún aumento de sueldo era mayor del 4%. Amtrak también propuso que el convenio durase otros nueve meses, hasta el 30 de septiembre de 2010, sin aumentos de sueldo adicionales.

## PAGA RETROACTIVA

Los aumentos de sueldo arriba descritos son completamente retroactivos.

Los pagos de los ajustes por costo de vida (COLA) que comenzaron el 1ro. de julio de 2002, o sea, la fecha del primer aumento de sueldo, serán deducidos de los pagos, tal como se hizo en todos los convenios anteriores con Amtrak. Los pagos de los ajustes por costo de vida que se hicieron antes del 1ro. de julio de 2002 no se deducirán de la paga retroactiva.

El convenio también adopta las cláusulas referentes a las contribuciones al seguro de salud de los empleados tomadas de los convenios nacionales de los ferrocarriles de carga, con las mismas fechas en que se implementaron a nivel nacional. A continuación se describen las contribuciones efectivas. Para calcular la paga retroactiva, estas ascienden a \$7,985.75, suponiendo que los aumentos en las tarifas entren en vigor el 1ro. de abril de 2008. Las contribuciones de los empleados al seguro de salud se deducirán del sueldo antes de los impuestos.

Los pagos retroactivos variarán de acuerdo con su tarifa salarial y el número de horas que trabajaron durante el período retroactivo. Las gráficas adjuntas muestran la paga retroactiva neta promedio, después de haber deducido los ajustes por costo de vida y las contribuciones, en el caso de un empleado al cual le pagaron 173.3 horas a tiempo regular por mes, y de otro empleado al cual le pagaron el equivalente a 212 horas a tiempo regular por mes (7 horas de tiempo extra por semana).

Los pagos retroactivos se harán en dos plazos – el 40% dentro de los sesenta días siguientes a la ratificación, y el 60% restante en o antes de cumplirse el año del primer pago.

El ajuste por costo de vida y las contribuciones de los empleados a los planes de seguro de salud se aplicarán sobre la base del 40% y el 60%, o sea, que la totalidad (100%) de las deducciones **no** se aplicará al primer pago retroactivo del 40%.

En la fecha del primer pago retroactivo, Amtrak entregará a cada empleado un estado de cuenta en el cual se indicará el valor completo del pago retroactivo total. Habrá un procedimiento de revisión para los empleados que no estén de acuerdo con la exactitud del cálculo del pago retroactivo, y las correcciones se harán lo antes posible.

Para tener derecho a recibir un pago retroactivo, ustedes tendrán que haber estado en la nómina de Amtrak desde el 1ro. de diciembre de 2007. Esto incluye a los empleados que estuvieron ausentes por enfermedad o discapacidad, suspendidos temporalmente, con permiso o con licencia. Se excluye a los empleados que se jubilaron antes del 1ro. de diciembre de 2007, ya sea por edad o discapacidad. Un empleado que se encontraba despedido el 1ro. de diciembre de 2007, y que posteriormente fue restituido en su puesto como resultado del proceso de apelación, tendrá derecho a los pagos retroactivos correspondientes cuando regrese a trabajar. Los empleados que fueron ascendidos a cargos no cubiertos por la Unión antes del 1ro. de diciembre de 2007, no tendrán derecho a la paga retroactiva. Los empleados ascendidos a puestos cubiertos por la Unión, recibirán la paga retroactiva durante todo el período, incluyendo el trabajo desempeñado en el oficio que

trabajo. Amtrak no podrá contratar a terceros para realizar ningún trabajo que no pueda hacer hoy. De haber ganado Amtrak, habríamos visto como se contrataban cientos, si no miles, de puestos a terceros. Y para los suficientemente afortunados que todavía tuvieran empleo, no reconocerían sus centros de trabajo, ya que las horas de comenzar a trabajar y las semanas de trabajo cambiarían a voluntad de la gerencia, se eliminarían las horas extras, y muchos obreros trabajarían días de 12 horas a la tarifa regular. Amtrak dijo que nunca firmaría el convenio si no le daban estas concesiones. El convenio que tienen ustedes delante no contiene ninguna de ellas.

## SUELDOS

El convenio estipula un aumento de sueldos general combinado del 35.2 por ciento durante los diez años de vigencia del convenio, en la forma siguiente:

Junio 30, 2002: Ajuste de \$0.27 por costo de vida (COLA) en las tarifas salariales existentes.

Julio 1, 2002:	6.087%	Aumento general de sueldos
Julio 1, 2003:	3.0%	Aumento general de Sueldos
Julio 1, 2004:	3.0%	Aumento general de Sueldos
Julio 1, 2005:	2.5%	Aumento general de Sueldos
Julio 1, 2006:	3.0%	Aumento general de Sueldos
Julio 1, 2007:	3.0%	Aumento general de Sueldos
Julio 1, 2008:	4.0%	Aumento general de Sueldos
Julio 1, 2009:	4.5%	Aumento general de Sueldos

Todos los ajustes por costo de vida (COLA) que se pagaron después del ajuste inicial de 27 centavos, y los pagados después del 1ro. de julio de 2002, serán deducidos de los aumentos de sueldo, tal como se hizo en los convenios nacionales de los ferrocarriles de carga y en los convenios anteriores con Amtrak. Para calcular el impacto de sus actuales tarifas salariales horarias, incluyendo todos los ajustes por COLA, deduzcan primero \$1.60 (\$1.87 - \$0.27) de lo que están recibiendo actualmente. Después apliquen los aumentos de sueldo a partir del 1ro. de julio de 2002 hasta el 1ro. de julio de 2007, inclusive. Para calcular su tarifa definitiva conforme a este convenio, apliquen después el aumento del 4% programado para el 1ro. de julio de 2008 y el del 4.5% del 1ro. de julio de 2009.

La gráfica adjunta muestra el impacto efectivo de los aumentos de sueldo sobre las tarifas salariales prevalcientes en nuestro gremio.

La ganancia neta promedio total durante la vigencia del convenio para cada miembro de nuestro gremio oscilará entre \$37,000 y \$43,000 para los empleados que trabajen a tiempo regular, incluso después de deducir todas las contribuciones a los planes de salud y bienestar. La cantidad exacta de la ganancia estará basada en las tarifas de los puestos que ustedes desempeñen, trabajen o no horas extras. Obviamente, los que ocupen puestos más remunerados, o que trabajen muchas horas extras, recibirán una compensación mayor durante la vida del convenio.

## RESUMEN DEL CONVENIO CON AMTRAK

Tras ocho largos años de mantenernos firmes en la mesa de negociaciones, la Brotherhood of Maintenance of Way Employes Division – IBT ha negociado un convenio colectivo provisional para sus miembros que trabajan en Amtrak, en el cual se logran considerables aumentos de sueldo y el pago de sueldos atrasados, sin dar concesiones en las reglas de trabajo.

El convenio abarca el periodo de diez años del 1ro. de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2009, inclusive. En él se adoptan las recomendaciones hechas por la Junta Presidencial de Emergencia 242 (PBE por sus siglas en inglés), en las que se sugirió que para el caso de Amtrak se tomaran como patrón los Convenios Nacionales de los Ferrocarriles de Transporte de Carga negociados por casi todas las demás uniones para el mismo periodo.

La PEB publicó su Informe el 30 de diciembre de 2007. En él se refrendaron casi todas las posturas adoptadas por las uniones y se rechazó el argumento planteado por Amtrak en el sentido que los trabajadores de Amtrak no tenían derecho a recibir sueldos atrasados completos. También se descartó el argumento de Amtrak de que necesitaba hacer cambios importantes en las reglas de trabajo para poder funcionar eficientemente, por considerar que esto prácticamente significaba negociar de mala fe habida cuenta que en ocho años de negociaciones, Amtrak ni siquiera pudo explicar sus demandas a la Junta, mucho menos a las Uniones. Apoyó las propuestas de sueldos de las uniones, que eran más altas que las de Amtrak.

La PEB sí favoreció a Amtrak en un aspecto importante. Debido a que estaba de acuerdo con que los fondos asignados a Amtrak ya habían sido confirmados para este año fiscal (octubre 1, 2007 a septiembre 30, 2008), recomendó que los pagos de sueldos atrasados se hicieran en dos plazos, el primero del 40% pagadero dentro de los 60 días siguientes a la ratificación del contrato, y el segundo del 60% a pagarse un año más tarde. Para reducir aún más el pago inicial, la Junta limitó la paga retroactiva a los empleados que figuraban en la nómina el 1 de diciembre de 2007, y excluyó a todos los que se jubilaron antes de esa fecha.

El convenio que les estamos presentando concede a los trabajadores de Amtrak esencialmente las mismas condiciones económicas de que gozan nuestros compañeros y compañeras que trabajan para los rentables ferrocarriles de carga. Los aumentos de sueldo son iguales. Las contribuciones a los planes de salud y bienestar, así como los cambios en beneficios, son prácticamente los mismos. La paga retroactiva variará mucho en función de las tarifas salariales y las horas trabajadas, pero como promedio, los pagos netos (después de deducir los pagos a los planes de salud y bienestar y los ajustes por costo de vida-COLA) *ascenderán a alrededor de tres veces lo que Amtrak estaba ofreciendo*. No se hicieron concesiones en las reglas de trabajo.

Este convenio es una conquista muy importante. Le costará a Amtrak más de \$150 millones por encima de lo que estaba dispuesta a ofrecer. Eso representa más de \$150 millones adicionales que irán directamente a los bolsillos de los miembros de la unión. Los sueldos retroactivos serán, como promedio, mucho más altos de los que ofrecía Amtrak. Los aumentos de sueldo producirán aumentos inmediatos notables en la paga neta, incluso después de deducir las contribuciones a los planes de salud y bienestar.

Y más importante aún, se conservaron las cláusulas vigentes sobre la seguridad de los puestos de