
EL FONDO DE CAPITALIZACIÓN EN AUSTRIA Y SU APLICACIÓN EN ESPAÑA

Sandalio Gomez López-Egea, profesor del IESE. Cátedra Seat de Relaciones Laborales

ÍNDICE

I. Introducción.....	Pág. 2
II. La Reforma Laboral en Austria: El Fondo de Capitalización de las Indemnizaciones.....	Pág. 3
1. Las indemnizaciones antes de la Reforma.....	Pág. 3
2. El Pacto Social y la Reforma Laboral del año 2003.....	Pág. 4
3. Los Fondos de Capitalización.....	Pág. 5
4. El Servicio Público de Empleo en Austria (AMS).....	Pág. 5
5. Ventajas y desventajas del nuevo sistema.....	Pág. 6
III. Evolución del Sistema tras la Reforma.....	Pág. 7
IV. Posible aplicación en España.....	Pág. 9
V. Conclusiones y Propuesta de Aplicación en el Sistema Laboral Español.....	Pág. 10

EL FONDO DE CAPITALIZACIÓN EN AUSTRIA Y SU APLICACIÓN EN ESPAÑA

I. INTRODUCCIÓN

Austria es una República Democrática Federal, compuesta por nueve Estados Federados (Länder). Se ha caracterizado como un ejemplo de ‘Estado de Bienestar’ en el escenario europeo, con una economía de mercado muy desarrollada y un elevado nivel de vida. Tiene estrechas relaciones con los demás países comunitarios, en especial con Alemania, con el que mantiene más del 30% de sus relaciones comerciales. Tal y como muestra la **Tabla I.**, Austria cuenta con **8,4 millones de habitantes, y una población activa de 4.183.800 personas.** Puede presumir de ser uno de los **países más ricos del mundo en términos de renta per cápita**, con un porcentaje del **131,2% de la media europea** (aproximadamente 33.600,00 Euros anuales). Sus datos se corroboran con una tasa de desempleo del **4,9 % de la población activa**, la más reducida dentro de la UE, a lo que contribuye el hecho de que los periodos de formación en este país suelen ser más largos, a la vez que la edad de jubilación es inferior a la media de la UE.

Tabla I.

PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO	
Población Total	8.451.860 Habitantes
Población Activa	49,5% (4.183.800 Personas)
Renta per Cápita %	131,2% Media UE
Tasa Desempleo %	4,9% (205.006 Personas)

Fuente: Eurostat 2012-2013.

Austria se sitúa por encima de la media de países de la OCDE, de la que es miembro fundador, en lo referente al desarrollo de la legislación de protección del empleo (EPL) y cuenta con un sistema público de pensiones “de reparto”, similar al del resto de países europeos: *PAYG ‘pay as you go’*, y al sistema de Seguridad Social español. Pese a que el sistema austríaco es uno de los que mejor funcionan, los cambios demográficos que se han producido en las últimas décadas, a consecuencia de la disminución de la población activa cotizante y el aumento de la esperanza de vida, sumado a la crisis

económica, lo han convertido en una de las políticas del Estado de Bienestar más sometidas a debate a nivel nacional, incluso con protestas generalizadas que se extendieron al conjunto de países de la Unión Europea. La implantación de un fondo de capitalización de las indemnizaciones en Austria pretende, entre otros objetivos, tener un efecto positivo como pilar complementario al sistema de pensiones.

II. LA REFORMA LABORAL EN AUSTRIA: FONDO DE CAPITALIZACIÓN DE LAS INDEMNIZACIONES

1. LAS INDEMNIZACIONES ANTES DE LA REFORMA

Antes de la Reforma del año 2003 el sistema de indemnización por despido, *Abfertigung alt*, era similar al establecido en el Estatuto de los Trabajadores español, en el que se establecía una indemnización al trabajador en caso de despido improcedente, teniendo en cuenta el último salario bruto mensual y la antigüedad en la empresa, tal y como aparece en la **Tabla II**. Ahora bien, hay que destacar que el importe de las indemnizaciones en Austria, era claramente inferior a las que establece el marco laboral español.

Tabla II.

Importe de las indemnizaciones por despido en Austria, antes de la Reforma del 2003

ANTIGÜEDAD	INDEMNIZACIÓN
3 AÑOS	2 MESES DE SALARIO
5 AÑOS	3 MESES DE SALARIO
10 AÑOS	4 MESES DE SALARIO
15 AÑOS	6 MESES DE SALARIO
20 AÑOS	9 MESES DE SALARIO
25 AÑOS	12 MESES DE SALARIO

La indemnización por despido fue introducida en Austria para los empleados de “cuello blanco” (altamente cualificados) en el año 1921, y en el año 1979 se extendió al conjunto de trabajadores. Los empleados tenían derecho a percibir una indemnización en el momento de la jubilación.

No tenían derecho a recibir ninguna indemnización por despido, aquellos que no alcanzaran los tres años de antigüedad y los empleados en empresas de hasta 5 trabajadores, con independencia del tiempo que estuvieran empleados. Tampoco tenían derecho a indemnización los trabajadores que rescindían voluntariamente la relación laboral, ni aquellos que fueran despedidos por causas disciplinarias, si eran declarados procedentes, tal y como establece el Artículo 23 de la Ley de los empleados (Angestelltengesetz).

La situación de los empleados que rescindían el contrato de forma voluntaria, era criticada con fuerza por la distorsión que ocasionaba en las decisiones de movilidad del trabajador, debido a que al rescindir voluntariamente la relación contractual y marcharse a otra empresa que le ofreciera mayor desarrollo profesional, mayor salario o mejores condiciones de trabajo, suponía perder la antigüedad y en consecuencia, el derecho a cobrar cualquier tipo de indemnización. Por esta razón, el mercado de trabajo se veía sometido a un alto nivel de rotación, ya que la empresa prefería finalizar la relación contractual antes de los 3 años y evitar la acumulación de derechos de indemnización.

2. EL PACTO SOCIAL Y LA REFORMA LABORAL DEL AÑO 2003

En el año 2000, el Gobierno anunció un cambio importante en el sistema obligatorio de indemnización por despido, **que tras largas negociaciones con todos los interlocutores sociales**, se concretó finalmente en un acuerdo. **El nuevo sistema, *Abfertigung neu*, entró en vigor el 1 de Enero de 2003, regulado por la Ley *Betriebliches Mitarbeiter-und Selbständigenvorsorgungsgesetz (BMSVG)***. La ley afectaba a todas las relaciones laborales que se realizaran a partir de ese momento, es decir, no tenía efectos retroactivos, excepto que hubiera acuerdo entre el empresario y el trabajador para aplicarla a los contratos anteriores al 2003.

Con esta reforma, el sistema de indemnizaciones por despido se transforma en un seguro privado de los trabajadores. El empresario queda liberado de pagar indemnización en el momento por despido y a cambio, tiene la obligación legal de aportar por cada uno de los trabajadores de su empresa, un 1,53% de su salario bruto (salario base mensual más complementos salariales), a partir del segundo mes de la fecha de inicio de la relación laboral, tal y como refleja el Artículo § 6 I BMSVG 'Principio e importe de la contribución' (De acuerdo con el § 58 apartado 1 a 6 de la Ley General de la Seguridad Social. Gaceta de Leyes Federales N^o 189/ 1955).

3. LOS FONDOS DE CAPITALIZACIÓN

El empresario realiza los pagos a una Caja de Prevención Laboral o Fondo de Previsión de los trabajadores (*Mitarbeitervorsorgekassen, en adelante MVK*), que son empresas privadas e independientes de los empresarios, que invierten estas cantidades en el mercado de capitales, para sacar la mayor rentabilidad posible a los mismos (Artículo § 18 BMSVG).

Los *MVK* necesitan para operar como tales, la autorización de las Instituciones Públicas correspondientes y someterse a la supervisión de las Autoridades del Mercado Financiero. La selección de la Caja de Prevención se realiza de acuerdo entre el empresario y el comité de empresa, y de no haber comité, la elección recaerá en el empresario. **Estas Cajas o Fondos, están obligadas a garantizar al trabajador un mínimo equivalente a las cuotas aportadas por el empresario.**

En el caso de un cambio de empresa, ya sea voluntario o impuesto, el empleado puede elegir entre mantener la inversión en el mismo *MVK* o pasar los fondos al *MVK* de la nueva empresa. En el caso de que su marcha se deba a un despido impuesto por el empresario, el empleado tiene tres opciones: 1. Exigir el pago del dinero, siempre que se hayan realizado aportaciones a la Caja durante un mínimo de tres años o que hayan transcurrido al menos tres años desde la última disposición. 2. Mantener la inversión en la misma Caja o Fondo. 3. Transferir el importe acumulado a otro fondo de pensiones de jubilación (Artículos § 14 y § 17 BMSVG). En las opciones 2 y 3, las contribuciones permanecen en la cuenta del empleado, en su “mochila”, hasta su jubilación, para que le sirva de complemento al sistema público de pensiones.

4. EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO EN AUSTRIA (AMS)

El Servicio Público de Empleo austríaco (AMS), que funciona de forma independiente a los Fondos de Capitalización, ofrece varios tipos de prestaciones entre las que se incluyen: 1. La Pensión o subsidio por desempleo (*Arbeitslosengeld*), y 2. Las Ayudas a los desempleados (*Notstandshilfe*). El trabajador despedido tiene el derecho a percibir los distintos tipos de prestaciones que le ofrece el Servicio Público, y además la posibilidad de acceder a las cantidades acumuladas en su ‘mochila’, siempre que se hayan realizado aportaciones durante un periodo mínimo de tres años o hayan transcurrido al menos tres años desde la última disposición.

En la práctica se comprueba, que una parte de los empleados prefiere recibir las cantidades acumuladas en “su mochila”, antes que mantenerlas para que sirvan de complemento a su pensión de jubilación futura, lo que dificulta uno de los objetivos básicos del proyecto. La opinión generalizada es la de que se debería limitar la

utilización de la mochila, a casos de extrema necesidad y una vez agotada la prestación por desempleo.

5. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL NUEVO SISTEMA

El nuevo sistema, tal y como se lleva aplicando en Austria desde Enero de 2003, como ya hemos señalado, elimina la indemnización por despido, a cambio de abrir una cuenta individual de ahorro para cada trabajador, en la que las empresas ingresarán anualmente el porcentaje del salario antes mencionado. Es decir, se trata de sustituir las indemnizaciones por despido, por un Fondo de Capitalización de titularidad del cada trabajador.

Ventajas desde el punto de vista del trabajador:

1. Facilita el cambio de empresa de forma voluntaria.
Tras la reforma laboral del 2003, cualquier empleado que reciba una oferta de trabajo con mayores posibilidades de desarrollo profesional o de un salario más elevado, tiene mayor capacidad para solicitar una baja voluntaria, ya que puede marcharse, llevándose la cantidad acumulada en su “mochila” a la empresa donde decide ir a trabajar.
2. La cantidad acumulada por el empleado en su ‘mochila’ a lo largo de los años, le puede servir como complemento a la pensión de jubilación del Sistema Público.
La titularidad de sus derechos se mantiene a lo largo de su vida laboral hasta el momento de su jubilación, independientemente de los cambios de empresa que realice. Igualmente se percibe en caso de fallecimiento.
3. La empresa va a cuidar mucho más la motivación positiva de los empleados más productivos, para evitar que se marchen a otra empresa.
La facilidad de marcharse ante una buena oferta de trabajo, al llevarse con él la mochila, lleva al empresario a cuidar al máximo la motivación de sus empleados.

Desventajas desde el punto de vista del trabajador:

1. Facilita el despido.
El nuevo sistema facilita el despido al empresario, lo que genera mayor inseguridad al empleado. Se verá obligado a ser lo más productivo posible para conseguir mayor seguridad en su puesto de trabajo.

2. Renuncia a la indemnización que le correspondería en el anterior sistema por despido improcedente, a cambio de llevarse la 'mochila'.

El empleado puede tener acumulada una cantidad en su 'mochila', inferior a la que le correspondería por la indemnización en el sistema anterior, de manera especial al inicio de su vida laboral. Si se diera ese caso, el trabajador perdería la diferencia, pero hay que señalar que dicha cantidad, aunque sea inferior, puede seguir incrementándose en la mochila, en la nueva empresa.

Ventajas desde el punto de vista del empresario:

1. El empresario puede realizar un despido individual o colectivo sin tener que pagar ningún tipo de indemnización.
Tiene la posibilidad por tanto, de despedir a coste cero y quedarse con los más competentes, que sin duda tendrá efectos positivos en la productividad de la empresa.

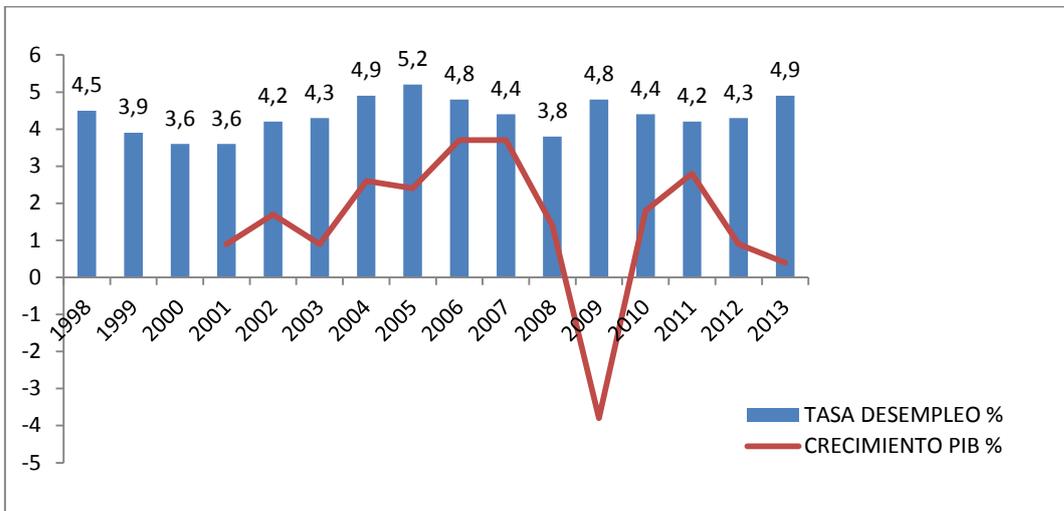
Desventajas desde el punto de vista del empresario:

1. El despido sin indemnización, no le sale gratis, puesto que tiene que asumir el coste de la formación de un capital para cada uno de los empleados de la plantilla.
A la empresa, se le incrementa el coste salarial de entrada, ya que afecta a todos los empleados de la plantilla. En el caso de que no se produjera ningún despido, sería una inversión improductiva, desde el punto de vista empresarial.
2. Facilita la toma de decisión de cambiar de empresa a los más competentes porque se llevan su 'mochila' allá donde vayan, con el peligro que ello supone de perder el capital humano más valioso. En consecuencia, el empresario tendrá que estar muy atento de cuidar la motivación económica y profesional, en especial de las personas que aportan mayor valor a la empresa, para evitar su "fuga" a otras empresas.

III. EVOLUCIÓN DEL SISTEMA ANTES Y DESPUÉS DE LA REFORMA

La economía austriaca ha soportado la crisis financiera global desde 2009 (**Gráfico I.**), año en que Austria se sumió en una fuerte recesión, reflejada en un PIB negativo del 3,8%. Desde entonces la economía ha vuelto a situarse en la senda del crecimiento gracias a su sector exportador que constituye casi el 50% del PIB, sumado a cifras de paro claramente inferiores a la media europea, que está situada un 10,5% a finales del año 2012.

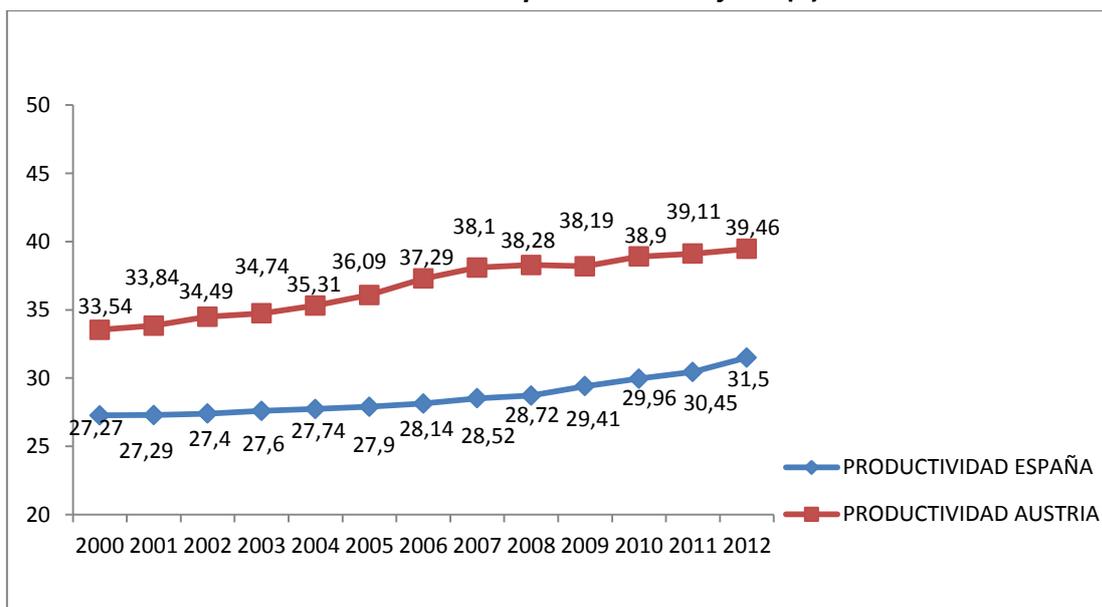
Gráfico I.
Evolución Tasa desempleo y crecimiento del PIB Austria tras la reforma del año 2003



Fuente: Eurostat 2012- 2013

La economía austríaca cuenta con un sector Servicios que representa más de dos tercios del PIB. En el sector Servicios destacan el comercio y el turismo, que representa una gran fuente de ingresos para el país. En términos de productividad, y teniendo en cuenta que el promedio de horas trabajadas en Austria anualmente, es muy similar al de España (Según datos *OECD* 2012, 1699 horas trabajadas en Austria respecto a las 1686 horas trabajadas en España el mismo año), el valor por hora trabajada de cada trabajador en Austria, (**Gráfico II.**) es superior, al valor por hora trabajada en España, a lo largo de los años.

Gráfico II.
Productividad por hora trabajada (€)



Fuente: European Central Bank 2013

Por otro lado, se puede observar en los gráficos, que la reforma introducida en el año 2.003, no afecta de manera sensible a los datos de productividad, ni de empleo.

IV. POSIBLE APLICACIÓN EN ESPAÑA

El Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de Junio, promovido por el Gobierno socialista de Rodríguez Zapatero, que tras su tramitación parlamentaria fue sustituido sin cambios relevantes en lo referente a esta cuestión por la Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, **propuso un mandato al Gobierno para la implantación en España de un Fondo de Capitalización para los trabajadores, siguiendo el ejemplo del sistema austríaco.**

En concreto, **la reforma introdujo un mandato para que previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, aprobara un proyecto de ley sobre esta cuestión, fijando como fecha límite para ello, el 18 de Junio de 2011** (un año después del RD-L 10/2010) con el objetivo de que entrara en vigor el 1 de Enero de 2012. Este mandato se fue diluyendo a lo largo de 2011, al encontrarse con más dificultades de las previstas, en plena crisis económica y ante la convocatoria de elecciones generales.

DIFICULTADES DE APLICACIÓN DEL SISTEMA AUSTRÍACO EN ESPAÑA

1. La situación económica de las empresas en nuestro país y el elevado porcentaje de la cuota a la Seguridad Social a la que tienen que hacer frente, hace difícil pedirle una contribución mayor, para la creación del fondo de capitalización a cada uno de sus trabajadores. Dicho porcentaje, (el 29,9 % más el seguro de accidentes, un 34%), es superior a la media europea y se vería incrementado en un 1,53 % del salario bruto anual de cada trabajador.

2. El importe de las indemnizaciones en España, es superior al que existía en Austria antes de la reforma del año 2003, lo que supondría a los trabajadores una pérdida mayor, en el caso de desaparecer las indemnizaciones. Por otro lado, el número de trabajadores con derecho a cobrar indemnización por despido es mayor en España, por lo que afectaría a un porcentaje superior de trabajadores. Hay que tener en cuenta, que el derecho a percibir una alta indemnización, está mucho más arraigado en la cultura laboral española que lo que estaba en la austríaca.

3. Las dificultades que presenta el sistema de Seguridad Social en España para conseguir su equilibrio presupuestario, hace difícil la posibilidad de encontrar un gran apoyo a esta reforma, por parte de la Seguridad Social o incluso de los Presupuestos Generales del Estado.

4. La dificultad de que los trabajadores acepten, una mayor inseguridad y precariedad de su puesto de trabajo, al facilitar el despido improcedente sin coste para la empresa, y la pérdida de un derecho al cobro de una importante indemnización, muy arraigada en la legislación española desde tiempos de la época de Franco.

VENTAJAS DE LA APLICACIÓN DEL SISTEMA AUSTRÍACO EN ESPAÑA

1. La creación de un Fondo de Capitalización privado ayudaría a incrementar el ahorro de cada trabajador, (y del conjunto de la economía) y ayudaría a resolver el problema de futuro que plantea el Sistema Público de pensiones.

2. Se lograría una mayor flexibilidad en las relaciones laborales, que favorecería la productividad, la competitividad empresarial en un mercado globalizado, la adaptación de la plantilla a la situación económica que evitaría en muchos casos, el cierre de la empresa y la pérdida definitiva de puestos de trabajo.

3. Favorece de manera clara, y a nuestro entender justa, al empleado que aporta mayor valor a la empresa, que puede aceptar una oferta de trabajo sin ningún perjuicio para él, al llevarse su “mochila” a la otra empresa.

5. El empresario tendría menos problemas para contratar a un mayor número de trabajadores, compensando de forma positiva la mayor facilidad del despido.

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTA DE APLICACIÓN EN EL SISTEMA LABORAL ESPAÑOL

El sistema de pensiones vigente en España, como ocurre en la mayor parte de los países de la Unión Europea, se basa un sistema de reparto, lo que significa que las pensiones se abonan con cargo a las aportaciones realizadas por los trabajadores en activo. La esperanza de vida, que está mejorando en las últimas décadas de manera muy importante; la dureza de la crisis económica tan persistente y el incremento de la tasa de desempleo, plantea la necesidad de revisar y complementar el sistema actual de Pensiones, para evitar su quiebra.

La adaptación de España al modelo austríaco, creando un fondo de capitalización, es una gran oportunidad de complementar el sistema público de pensiones, con el ahorro privado.

Ahora bien, en España se plantean dos importantes problemas a resolver:

1.- ¿Aceptarían los empresarios un mayor coste de la plantilla para realizar las aportaciones al fondo?

2.- ¿Aceptarían los sindicatos y los trabajadores en su conjunto, la eliminación de la indemnización por despido declarado improcedente?

UNA PROPUESTA, ADAPTADA A LA REALIDAD ESPAÑOLA, DEL MODELO AUSTRÍACO

Para resolver los problemas que plantea la realidad de nuestro país, de manera que se facilite un mayor crecimiento de la actividad económica, un impulso al emprendimiento y a la creación de puestos de trabajo, respetando un marco económico y social homologable al de la Unión Europea, es necesario que las Instituciones públicas, los agentes sociales y los ciudadanos en general, arrimen el hombro, cada uno de acuerdo a su función y sus posibilidades, con espíritu de solidaridad y dispuestos a ceder en sus posiciones tradicionales, de manera que se facilite encontrar respuestas positivas para el rearme moral y económico de la sociedad.

La entidad y la importancia de las modificaciones normativas y del cambio de actitud que requeriría esta propuesta, necesita un gran pacto social entre sindicatos, Organizaciones empresariales y el Gobierno, con el apoyo de las fuerzas políticas más significativas.

La base de esta propuesta contiene los siguientes apartados:

1. Aportación de la Seguridad Social.

Reducción en un 1% de la cuota a pagar por el empresario a la Seguridad Social. El porcentaje de cotización, actualmente en un 29.9 %, (sin incorporar el correspondiente al seguro de accidentes), se reduciría un punto, dejándolo en un 28,9%.

Cobertura por parte del FOGASA, de 5 días de salario por año de servicio, lo que permitiría reducir la aportación del empresario al monto de la indemnización, debido a que sólo tendría que abonar la cantidad correspondiente a 15 días por año de servicio, sin que afectara al total de la indemnización a cobrar por parte del trabajador.

Con esta medida se aproximarían los costes de extinción entre los contratos temporales y los indefinidos y se eliminaría en la práctica, la dualidad de contratos que existe hoy entre indefinidos y temporales, por la vía de acercar los importes de la indemnización. La indemnización actual fijada para los contratos temporales, es de 8 días, con una previsión de llegar a 15 días en los próximos años.

2. Aportación del empresario

Dotar un fondo de Capitalización individual para cada trabajador, por un importe del 1,53% de su salario bruto. Con la reducción anterior de un punto a

la cuota de la seguridad social, a la empresa le supondría un aumento real del 0,5% del coste laboral, que sería su aportación al cambio legislativo.

Desde el punto de vista del empresario, la reducción de costes del despido, así como la reducción de un punto de la cuota a la Seguridad Social, facilita su contribución a la creación del fondo.

3. Aportación de los trabajadores

Desde la perspectiva del trabajador, debería aceptar una reducción de la cantidad en la indemnización por despido improcedente, aunque a cambio, le supondría recibir en contrapartida, una 'mochila' que le acompañará a lo largo de toda su vida profesional. Es decir, perdería su derecho a la indemnización actual, pero pasaría a ser titular de un fondo de capitalización propio, que le serviría además, de seguro de vida y de complemento de pensión en el momento de su jubilación. Por otro lado, le favorecería el cambio de empleo, acceder a unas mejores expectativas profesionales y a formar un capital de su propiedad.

4. Cambio legislativo en el Estatuto de los trabajadores

La indemnización por despido improcedente, independientemente de la causa del mismo, se fijaría en 20 días por año de servicio, con el tope máximo de doce meses.

La indemnización por despido basado en causas objetivas, declarado procedente, quedaría en 10 días por año trabajado, con un tope máximo de seis meses.

5. Priorizar la utilización del Fondo de Capitalización como pilar complementario al sistema público de pensiones.

La 'mochila' sólo se podría abrir en caso de despido improcedente, agotado el desempleo y en condiciones de extrema necesidad.

Esta propuesta supone un cambio en la cultura socio laboral española muy importante, que resulta necesario para conseguir la transformación de nuestra realidad económica y laboral, tal como demanda con fuerza la sociedad española del siglo XXI. El esfuerzo a realizar por parte de todos es muy importante y exige grandes dosis de generosidad, de solidaridad y de renuncia, que permita abrirnos con visión de alcance, a los grandes retos de futuro.

BIBLIOGRAFÍA:

1. Velasco Portero, M^a Teresa, (2010), Revista quincenal técnico-jurídica del trabajo y de la Seguridad Social '*Los sistemas alemán y austríaco como modelos de la reforma laboral en España*'.
2. Hofer, Helmut, (2010), Revista Crítica de Teoría y Práctica '*La Reforma de la Ley sobre Indemnización por despido en Austria*'.
3. Gimeno Díaz de Atauri, (2011), Revista andaluza de trabajo y bienestar social '*El fondo de capitalización del despido y su incidencia en el sistema de pensiones*'.
4. Conde-Ruiz J. Ignacio, Felgueroso Florentino, García-Pérez J. Ignacio, (2011), '*El fondo de capitalización a la austríaca: costes y beneficios de su implantación en España*'.
5. Jaime Castillo Antonio M., (Noviembre 2009) Universidad de Granada, I Congreso Anual de la Red Española de Política Social (REPS) '*La Opinión Pública ante la Reforma del Sistema de Pensiones en Europa*'.
6. Public Employment Service Austria (AMS)
7. '*Austria- Overview of the unemployment system*' OECD
8. Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Julio 2013) '*Mercado de trabajo en Austria*'.
9. Oficina Económica y Comercial de España en Viena (Septiembre 2013) '*Informe económico y comercial*'.
10. EUROSTAT: [//ec.europa.eu/eurostat/](http://ec.europa.eu/eurostat/)
11. EUROPEAN CENTRAL BANK '*Statistical Data Warehouse*'.