



El contrato de relevo. Posibilidad de jubilación anticipada

1. Introducción

1.1 Nacimiento y evolución del contrato de relevo.

En el año 1984, tras la crisis económica del anterior decenio, y dada la alta tasa de desempleo que entonces existía, se hacía imperioso introducir novedades legislativas que paliaran la escasez de empleo que incidía de manera especialmente intensa en el sector juvenil.

Para ello, se necesitaba perfeccionar las formas contractuales que permitieran la integración progresiva de este colectivo de trabajo a través de los ya existentes contratos en prácticas y para la formación y los contratos a tiempo parcial.

En los países occidentales, con esa situación de paro juvenil también preocupante, el trabajo a tiempo parcial había adquirido un grado de difusión desconocido en España y altamente satisfactorio a través de una modalidad contractual muy novedosa.

Así es como, a raíz de la Ley 32/1984 de 2 de Agosto de 1984, que modificaba determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y copiando el modelo del resto de los países occidentales, surge en nuestro ordenamiento una nueva figura de contratación a tiempo parcial: El contrato de relevo.

Se trataba de una modalidad de contrato a tiempo parcial que facilitaba la jubilación parcial a los trabajadores cuya edad fuera próxima a la jubilación ordinaria (65 años), siempre que, simultáneamente, se procediera a sustituir al trabajador jubilado parcialmente durante el tiempo que dejar ...