

# La incapacidad permanente ya no supone extinción automática del contrato, salvo que quiera el trabajador o que resulte una carga excesiva para el empleador

La obligación de propiciar ajustes razonables en el puesto de trabajo para las personas con incapacidad permanente adquiere ahora una relevancia nueva al desaparecer como causa de extinción automática del contrato de trabajo. Porque ahora, salvo voluntad en contra del trabajador, la empresa dispone de tres meses para efectuar dichos ajustes u ofrecer la vacante de un puesto adecuado. Deberá justificar su negativa en la carga excesiva que supone para la empresa, enfrentándose, de lo contrario, no sólo al incumplimiento legal con las consecuencias debidas, sino al mantenimiento de la relación laboral, también con todas sus consecuencias.

---

## LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria  
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

### 1. La reforma

La reforma del Estatuto de los Trabajadores sobre el despido y la incapacidad permanente del trabajo venía impuesta, desde hace tiempo, por diferentes pronunciamientos judiciales en el seno de la Unión Europea. El legislador, sin embargo, ha decidido introducir algunos aspectos de concreción que, más allá de las obligaciones derivadas de la imposi-

ción de los tribunales, incorpora una serie de exigencias para la empresa española. Lo hace a través de la Ley 2/2025, 29 de abril, *BOE*, 30, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General

de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

La nueva ley contiene dos artículos, una disposición adicional y tres disposiciones finales. En el primer artículo, se introducen tres novedades en el texto del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, LET). Primero, la modificación del artículo 49.1.e) LET para trasladar la referencia a la extinción del contrato de trabajo por “gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador” a una nueva letra n). Por tanto, la letra e) de dicho precepto hará referencia únicamente a la “muerte de la persona trabajadora” como causa de extinción. Segundo, para incorporar, consecuentemente, una nueva letra n) al citado artículo 49.1 LET, que condiciona la posibilidad de extinción del contrato por “declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora” a la voluntad de la persona trabajadora y a la posibilidad de acometer los ajustes razonables. Obsérvese que, a partir de ahora, tanto en la normativa laboral como en la de Seguridad Social, la referencia a la “gran invalidez” se sustituye por la alusión a la “gran incapacidad”. Además, esta nueva letra n) explicita el modo en que se puede determinar, a efectos de la salvedad prevista, si la realización de los ajustes razonables constituye una carga excesiva para la empresa. Finalmente, la tercera novedad reside en la modificación del artículo 48.2 LET, para incluir el período de espera que media entre la declaración de incapacidad permanente y la adaptación o el cambio de puesto de trabajo como supuesto de suspensión de la relación, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

El segundo de los preceptos de la reforma modifica el apartado 5 del artículo 174 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS), con la finalidad de adaptar la dinámica de la prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal y la efectividad de las pensiones de incapacidad permanente total y absoluta o de gran incapacidad a las nuevas situaciones derivadas de la modificación del artículo 49 LET. Y, por su parte, la disposición adicional única se refiere a la adaptación terminológica del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley General de la Seguridad Social y en la Ley Reguladora de la Protección Social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, para sustituir la denominación de la “gran invalidez” y de la “invalidez no contributiva” a la reciente reforma del artículo 49 de la Constitución Española. Por último, las disposiciones finales primera, segunda y tercera contienen, respectivamente, el título competencial, la habilitación normativa y la entrada en vigor. En virtud de la disposición final segunda, el Gobierno deberá presentar una propuesta de modificación normativa sobre compatibilidad entre trabajo e incapacidad permanente en el plazo de seis meses, siguiendo el espíritu y las recomendaciones del Pacto de Toledo, que será presentada como Proyecto de Ley.

Conviene recordar, a estos efectos, que, en febrero de 2024, se llevó a cabo la reforma del artículo 49 CE al considerar el legislador que “*la redacción original del artículo 49 de la Constitución Española de 1978, que plasmó el compromiso del constituyente con los derechos y libertades de las personas con discapacidad, precisa de una actualización en cuanto a su lenguaje y contenido para reflejar*

*los valores que inspiran la protección de este colectivo, tanto en el ámbito nacional como internacional”. Para conseguir tal adecuación, el artículo 49.1 CE dispone que “Las personas con discapacidad ejercen los derechos previstos en este Título en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas. Se regulará por ley la protección especial que sea necesaria para dicho ejercicio”. Por su parte, el artículo 49.2 CE establece que “Los poderes públicos impulsarán las políticas que garanticen la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad, en entornos universalmente accesibles. Asimismo, fomentarán la participación de sus organizaciones, en los términos que la ley establezca. Se atenderán particularmente las necesidades específicas de las mujeres y los menores con discapacidad”.*

## **2. Los ajustes razonables o el ofrecimiento de un puesto vacante**

Constituye esta obligación la clave de la reforma. Porque, si caben estos ajustes, la situación de incapacidad permanente (en cualquiera de sus grados) se convierte en un supuesto de suspensión del contrato de trabajo, ex artículo 48.2 LET, con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo en que se resuelvan los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible. Y porque, si caben dichos ajustes, no se producirá la extinción automática del contrato de trabajo por la declaración de incapacidad permanente del trabajador (en sus modalidades de total, absoluta o gran incapacidad).

Por consiguiente, si no es posible realizar los ajustes razonables, se extinguirá el contrato de trabajo automáticamente. Pero también se extinguirá, de acuerdo

con la nueva norma, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando, existiendo dicha posibilidad, aquélla rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto. Cabría plantearse si se trata de una opción del empleador -ajustar u ofrecer un puesto vacante-, si la opción es del trabajador -aceptar los ajustes o admitir otro puesto- o si el legislador ha querido priorizar opciones -primero, ajustar y, después, comprobar la existencia de vacante-.

Pero todo ello gira en torno a la voluntad de la persona trabajadora porque es ella la que deberá manifestar su intención de continuar con la relación laboral; porque será ella la que, en caso de que se produzcan los ajustes razonables, valorará la capacidad de adaptación a ese nuevo puesto adaptado -con la ayuda de los servicios de prevención y de su representación, en su caso- y porque deberá ser ella la que, en caso de ofrecimiento de un nuevo puesto, manifieste si lo acepta o lo rechaza -previo condicionante de que el puesto ofertado sea un puesto “adecuado”-. Resuelta la voluntad de la persona trabajadora, la clave interpretativa residirá en valorar si el empleador puede optar entre los ajustes razonables o, de ser posible, la oferta de un puesto de trabajo vacante o disponible. No tendría demasiado sentido obligar al empleador a realizar un esfuerzo para ajustar un puesto de trabajo cuando puede ofrecer otro -ya ajustado y adecuado- que permanece vacante. Sólo si existieran discrepancias entre la voluntad del empleador y la de la persona trabajadora podría valorarse el carácter prioritario de los ajustes sobre el puesto vacante que, en todo caso y a falta

de acuerdo, derivará en una controversia susceptible de enjuiciamiento en sede judicial. De hecho, cuando el legislador establece un plazo máximo (tres meses) para que el empleador adopte las medidas oportunas desde la notificación de la resolución sobre la incapacidad permanente, se refiere indistintamente a la realización de *“los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo”*.

La única razón que justificaría la no adaptación del puesto de trabajo con ajustes razonables sería, según el nuevo artículo 49.1.n) LET, la imposibilidad de realizar dichos ajustes por constituir una carga excesiva para la empresa. Y, para determinar si la carga es excesiva, el legislador considera “particularmente” el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa. No será considerada excesiva cuando dicha carga sea “paliada en grado suficiente” mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

Salvo para el supuesto de empresas que empleen a menos de veinticinco personas trabajadoras, en cuyo caso el nuevo artículo 49.1.n) LET dispone que se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes: a) la indemnización que corresponda a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1 LET -despido improcedente y, por tanto, treinta y tres días de salario con un límite de veinticuatro mensualidades-; o b) seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

La “medición” del coste de adaptación es, como se puede comprobar, diferente en función del volumen de plantilla de la empresa, no en virtud de otros factores. Una distinción frecuente en la legislación laboral que diferencia la aplicación normativa en las microempresas, pequeñas, medianas o grandes empresas pero que, quizá, aquí, sorprende en su dimensión cuantitativa. Porque si el legislador admite expresamente que la “carga excesiva” se hará en función, entre otros factores, del “tamaño” de la empresa, precisar una medida distinta según el “tamaño” de la empresa parece una paradoja. Por lo demás, el referente de “veinticinco” trabajadores se emplea en la norma laboral en menor medida (período de prueba, artículo 14 LET), siendo más habitual el término de “cincuenta” trabajadores, ampliando con ello las obligaciones derivadas de la adaptación a las empresas entre veinticinco y cincuenta trabajadores, exentas de otras obligaciones, también por su “tamaño”. Asimismo, procede señalar que la identificación de un canon cuantitativamente objetivo (indemnización o seis meses de salario), monetariza una “obligación de hacer” empresarial, propiciando evaluar costes por encima de estas cantidades para potenciar la extinción antes que la adaptación.

¿Resultaría más adecuado no cuantificar el coste? Probablemente no. Y previsiblemente supondría una mayor conflictividad judicial. Pues en la nueva norma existen ya demasiadas indeterminaciones; así, considerar “particularmente” una serie de medidas -lo que implica admitir otras muchas que las empresas, básicamente las de mayor dimensión, puedan exponer-, señalar la diferencia entre “los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empre-

sa” -diferencia difícil de determinar en muchos casos amén de la compleja pluralidad empresarial que puede significar la agrupación agrupación, descentralización o internacionalización de la realidad empresarial-; establecer cuál es el “grado suficiente” que permitirá paliar la carga de la empresa mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas -hoy inexistentes, al menos como tales, aunque puedan emplearse otras creadas indirectamente para diversos fines-.

### 3. La determinación de la carga excesiva de los costes de adaptación para el empleador. Una aproximación interpretativa

En una aproximación interpretativa y si se adopta como referencia la estela internacional, conviene precisar que la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006), señala que deberán propiciarse “*las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida*”; por su parte, la Recomendación número 168 de la OIT (1983) -en la que no se emplea el término de “ajuste razonable” sino el de “medidas apropiadas”- señala la necesidad de incluir incentivos económicos para adaptar “*dentro de los límites razonables, los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo*”; por lo demás, la Directiva 2000/78, 27 de noviembre, DOCE, 2 de diciembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación recoge cómo “*es preciso establecer medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo, adaptando*

*las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre*” (considerando 20 de su Preámbulo).

Para determinar si se trata de una carga desproporcionada, el considerando 21 del Preámbulo de la Directiva citada, indica cómo deberán tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros que éstas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda. Como los ajustes razonables requieren individualización, las medidas podrán ser muy variadas y distintas según los diferentes estadios del proceso de empleo, tanto en los procesos de selección como durante el desarrollo de la relación laboral e incluso una vez finalizada ésta. Por supuesto, un cambio de puesto de trabajo puede considerarse una medida adecuada como ajuste razonable a estos efectos teniendo en cuenta que la referencia efectuada en la Directiva “*al acondicionamiento del lugar de trabajo pone de relieve el carácter prioritario de tal acondicionamiento respecto de otras medidas que permiten adaptar el entorno de trabajo de la persona con discapacidad para que pueda participar de forma plena y efectiva en la vida profesional con arreglo al principio de igualdad con los demás trabajadores. Estas medidas pueden incluir, por tanto, la aplicación por el empresario de medidas que permitan a esa persona conservar su empleo, como el traslado a otro puesto de trabajo*” (STJUE de 10 de febrero de 2022, asunto C-485/20, asunto HR Rail, considerando 41).

Conviene precisar que el principal referente de esta Directiva 2000/78 a efectos del concepto que nos ocupa es la Ameri-

cans with Disabilities Act de 1990 (ADA), una de las primeras normas en introducir el concepto de “ajuste razonable” referido a las personas con discapacidad. Sin embargo, esta norma no define dicho ajuste, sino que se limita a exigir que la empresa demuestre que la adaptación impondría una dificultad indebida en la operación del negocio de dicha entidad. Entre los posibles ajustes (“adaptación razonable” regulada en el subcapítulo dedicado al empleo) que contempla se encuentra el que las instalaciones existentes utilizadas por los empleados sean fácilmente accesibles y utilizables por personas con discapacidades, así como la reestructuración del trabajo, los horarios de trabajo a tiempo parcial o modificados, la reasignación a un puesto vacante, la adquisición o la modificación de equipos o dispositivos, el ajuste o la modificaciones apropiados de exámenes, los materiales de capacitación o políticas, la provisión de lectores o intérpretes calificados, y otras adaptaciones similares para personas con discapacidad. La carga excesiva vendrá derivada, según esta norma, de la existencia de una dificultad o gasto significativo, teniendo en cuenta una serie de factores a considerar entre los que se encuentran la naturaleza y el costo del alojamiento necesario; los recursos financieros generales de la instalación o las instalaciones involucradas en la provisión de los ajustes razonables; el número de personas empleadas en dicha instalación; el efecto sobre los gastos y recursos u otro tipo de impacto del ajuste sobre el funcionamiento de la empresa; el tamaño del negocio de la empresa respecto al número de sus empleados (así como el número, el tipo y la ubicación de sus instalaciones); y el tipo de actividad o actividades de la empresa, incluyendo la composición, estructura y funciones de la plantilla.

En nuestro ordenamiento, el concepto tampoco es nada novedoso. Ya expuso el Tribunal Constitucional cómo el incumplimiento empresarial de proporcionar ajustes razonables en el puesto de trabajo cuando éstos no supusieran una carga desproporcionada o indebida privaba de legitimidad a medidas como el despido o cualquier otra actuación disciplinaria empresarial motivada en la posible insuficiencia en el desempeño de sus funciones por parte del trabajador (STC 51/202). Pues bien, la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social (2013) dispone en su artículo 40.2 que *“los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa”*. A tal efecto, describe cuáles son los ajustes razonables en su artículo 2.m) al señalar que se trata de *“las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para ga-*

*garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos*". Además, el artículo 66.2 de la Ley obliga a tener en cuenta, para calificar el ajuste como razonable *"los costes de la medida, los efectos discriminatorios que suponga para las personas con discapacidad su no adopción, la estructura y características de la persona, entidad u organización que ha de ponerla en práctica y la posibilidad que tenga de obtener financiación oficial o cualquier otra ayuda"*. Una dicción no muy acorde con la plena obligación que parece deducirse de lo expuesto en el artículo 40.2 citado.

Procede subrayar asimismo que, en la legislación nacional, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995), en su artículo 15, alude a la necesidad de efectuar ajustes razonables. En principio, el empleador podrá adoptar las medidas de vigilancia y control como mecanismo de cumplimiento de la obligación debida por el trabajador. En el caso de la persona discapacitada, deberá conocer cuál es su capacidad real laboral. En este sentido, puede ocurrir que el trabajador no desvele su discapacidad -salvo que esta última resulte notoria- por temor a una infravaloración en su puesto de trabajo e, incluso, por riesgo a perder el mismo. Bien es cierto que el artículo 22.1 de dicha Ley impone al empresario la obligación de vigilar periódicamente el estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo. Finalmente, y sin ánimo exhaustivo, la obligación de realizar ajustes se halla presente en el artículo 34.8 LET cuando se enfrenta a cuestiones sobre conciliación de la vida laboral y personal o en relación con el trabajo a distancia en el artículo 4.3 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, BOE, 10.

Con todo, y pese a estas referencias normativas, se plantea si la novedad introducida por la Ley 15/2022, 12 de julio, BOE, 13, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, al regular asimismo los ajustes razonables como causa de discriminación directa, implica un mayor nivel de exigibilidad respecto al que ya existía con anterioridad. En efecto. El artículo 4.1 de la Ley 15/2022 enumera las vulneraciones del derecho a la igualdad y entre ellas reconoce expresamente la denegación de ajustes razonables, lo que puede permitir considerar que la negativa a realizar ajustes razonables se prevé para cualesquiera de las causas de discriminación recogidas en el apartado 1 del artículo 2. Sin embargo, procede subrayar cómo, a continuación, en su artículo 6.1 a), al precisar qué se entiende por discriminación directa, señala en su segundo párrafo que *"se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad"* y seguidamente define lo que se considera "ajustes razonables", al igual que hace con el resto de vulneraciones del derecho de igualdad (discriminación directa o indirecta, por asociación y por error, múltiple o intersectorial, acoso, inducción, orden o instrucción de discriminar, represalias, incumplimiento de medidas de acción positiva). Señala, en este sentido, en su artículo 6.2 a) que se entiende por ajustes razonables *"las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos"*.

Antecedentes todos ellos dignos de consideración en la interpretación y aplicación de la nueva normativa.

#### **4. Los plazos establecidos para el trabajador (expresión de su voluntad de mantener la relación laboral) y para el empleador (realización de ajustes u ofrecimiento de vacante o extinción del contrato)**

La empresa dispone de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo. Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

Superpone el legislador el plazo para adaptar las medidas necesarias con el plazo para extinguir. Una opción legislativa arriesgada porque parece invitar a acelerar la justificación sobre la imposibilidad de realizar ajustes o facilitar un nuevo puesto para anticipar la extinción. Un incentivo que carece de sentido pues, en el proceso de adaptación, la empresa no soporta coste alguno toda vez que sigue manteniéndose la prestación pública dispensada al trabajador y, para este último, resultaría ciertamente más rentable que se mantuviera la relación laboral que suspender la prestación, pero constituye una decisión en la que no tiene capacidad alguna para intervenir. Tan sólo el abono de una indemnización mayor o menor por

la extinción contractual podría suponer, en su caso, un aliciente para agilizar el proceso de adaptación o de ofrecimiento de un nuevo puesto por parte de la empresa. Con un riesgo. Y es que las prisas condenen el resultado y deba retrotraerse, por imposición judicial, todo el proceso.

A tal fin, conviene precisar cómo la nueva normativa ha dispuesto que, para la extinción de contrato de trabajo previsto en el artículo 49.1.n) LET, el procedimiento deberá ser urgente y se le dará tramitación preferente.

A diferencia del empleador, la persona trabajadora dispone únicamente de un plazo de diez días naturales, desde la fecha en que se le notifique la resolución con la calificación de la incapacidad permanente en los grados dispuestos por la norma (a saber, total, absoluta o gran incapacidad), para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

No se consigna que la resolución deba ser firme, por lo que ha de interpretarse que es la resolución que genera el acceso a una prestación de incapacidad permanente, con independencia de que la resolución sea objeto de reclamación o no, la que motiva la decisión de la persona trabajadora. Lo mismo ocurre con la obligación del empleador que, en principio, deberá surgir desde que se conozca esta primera resolución, con independencia de su posible deriva judicial.

En todo caso, si la persona trabajadora optara por mantener la relación laboral, deberán ser los servicios de prevención los que determinen, de conformidad con

lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

## 5. Sobre la prestación de incapacidad permanente

De acuerdo con el nuevo artículo 174.5 LGSS, en aquellos casos en los que, como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 49.1.n) LET, la declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran incapacidad no determine la extinción de la relación laboral, por llevar a cabo la empresa la adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto de trabajo a la nueva situación de incapacidad declarada o por haber destinado a otro puesto a la persona trabajadora, la prestación de incapacidad permanente se suspenderá durante el desempeño del mismo puesto

de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda, de acuerdo con el artículo 198 LGSS.

Al margen de cuestiones terminológicas o procesales ya señaladas y que propician el contenido de las disposiciones adicionales o finales de esta nueva normativa, con la modificación de este precepto se ajusta la legislación de Seguridad Social a esta reforma, marcando las consecuencias que ambas establecen sobre la relación laboral y, en su caso, sobre la prestación de Seguridad Social. Quedan por resolver algunas cuestiones que pudieran plantearse en la práctica como, por ejemplo y entre otras, la yuxtaposición de estas medidas con la transformación de la incapacidad permanente en pensión de jubilación -sólo a efectos nominativos- y la aplicación de un régimen jurídico de compatibilidad entre pensión y trabajo tanto en la jubilación como, ahora más, en el supuesto de la incapacidad permanente. En cualquier caso, todas las dificultades descritas son propias de cualquier reforma y no deberán empañar la envergadura y trascendencia de esta modificación del Estatuto de los Trabajadores.