



REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY
CÁMARA DE SENADORES

SECRETARÍA

Carpeta N° 1084 de 2018

**Repartido N° 730
Anexo I
Octubre de 2018**



PROMOCIÓN DEL TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Comparativo entre el proyecto de ley del Poder Ejecutivo y el proyecto de ley aprobado por la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social de la Cámara de Senadores

XLVIIIa. Legislatura

PROYECTO DE LEY DEL PODER EJECUTIVO	PROYECTO APROBADO EN COMISIÓN
<p>Artículo 1°.- Los empleadores de la actividad privada que cuenten con 25 (veinticinco) o más trabajadores, en todo nuevo ingreso de personal que se produzca a partir de la vigencia de la presente ley, deberán emplear a personas con discapacidad (artículo 2° de la Ley N° 18.651 de 19 de febrero de 2010), que reúnan condiciones <u>de idoneidad</u> para el cargo, en los siguientes porcentajes aplicados sobre la totalidad de sus trabajadores:</p> <p>1) durante el primer año de vigencia de la ley:</p> <p>a) empleadores con 500 (quinientos) o más trabajadores: 3% (tres por ciento);</p> <p>b) empleadores con 150 (ciento cincuenta) o más trabajadores y menos de 500 (quinientos): 2 % (dos .por ciento);</p> <p>c) empleadores con 50%(cincuenta) o más trabajadores y menos de 150 (ciento cincuenta): 1% (uno por ciento);</p> <p>2) durante el segundo año de vigencia de la ley:</p> <p>a) empleadores con 500 (quinientos) o más trabajadores: 4 % (cuatro por ciento);</p> <p>b) empleadores con 150 (ciento cincuenta) o más trabajadores y menos de 500 (quinientos): 3 % (tres por ciento);</p> <p>c) empleadores con 50 (cincuenta) o más trabajadores y menos de 150 (ciento cincuenta): 2 % (dos por ciento);</p>	<p>Artículo 1°.- (Ámbito de Aplicación). Los empleadores de la actividad privada que cuenten con 25 (veinticinco) o más trabajadores permanentes, en todo nuevo ingreso de personal que se produzca a partir de la vigencia de la presente ley, deberán emplear a personas con discapacidad (artículo 2° de la Ley N° 18.651, de 19 de febrero de 2010), que reúnan condiciones y la idoneidad para el cargo, en los siguientes porcentajes aplicados sobre la totalidad de sus trabajadores permanentes:</p> <p>1) durante el primer año de vigencia de la ley:</p> <p>a) empleadores con 500 (quinientos) o más trabajadores: 3% (tres por ciento);</p> <p>b) empleadores con 150 (ciento cincuenta) o más trabajadores y menos de 500 (quinientos): 2 % (dos .por ciento);</p> <p>c) empleadores con 50 (cincuenta) o más trabajadores y menos de 150 (ciento cincuenta): 1% (uno por ciento);</p> <p>2) durante el segundo año de vigencia de la ley:</p> <p>a) empleadores con 500 (quinientos) o más trabajadores: 4 % (cuatro por ciento);</p> <p>b) empleadores con 150 (ciento cincuenta) o más trabajadores y menos de 500 (quinientos): 3 % (tres por ciento);</p> <p>c) empleadores con 50 (cincuenta) o más trabajadores y menos de 150 (ciento cincuenta): 2 % (dos por ciento);</p>

PROYECTO DE LEY DEL PODER EJECUTIVO	PROYECTO APROBADO EN COMISIÓN
<p>d) empleadores con menos de 50 (cincuenta) trabajadores: 1,5 % (uno y medio por ciento);</p> <p>3) Durante el tercer año de vigencia de la ley:</p> <p>a) empleadores con 500 (quinientos) o más trabajadores: 4 % (cuatro por ciento);</p> <p>b) empleadores con 150 (ciento cincuenta) o más trabajadores y menos de 500 (quinientos): 3,5% (tres y medio por ciento);</p> <p>c) empleadores con 50 (cincuenta) o más trabajadores y menos de 150 (ciento cincuenta): 3% (tres por ciento);</p> <p>d) empleadores con menos de 50 (cincuenta) trabajadores: 2 % (dos por ciento);</p> <p>4) Cumplidos tres años desde la entrada en vigencia de la ley, el 4 % (cuatro por ciento) en todos los casos.</p> <p>Cuando por aplicación de los porcentajes referidos precedentemente resultare una cifra inferior a la unidad, pero igual o superior a la mitad de la misma, se redondeará a la cantidad superior.</p> <p>Si dentro de la plantilla de la empresa ya existieren trabajadores con discapacidad al momento de los nuevos ingresos; se descontará el número de aquéllos a los efectos del cálculo previsto en este artículo, siempre que dichos trabajadores cumplieren con los requisitos establecidos en el artículo 1° e inciso final del artículo 8° de la presente ley.</p>	<p>d) empleadores con menos de 50 (cincuenta) trabajadores y más de 25 (veinticinco): 1,5 % (uno y medio por ciento);</p> <p>3) Durante el tercer año de vigencia de la ley:</p> <p>a) empleadores con 500 (quinientos) o más trabajadores: 4 % (cuatro por ciento);</p> <p>b) empleadores con 150 (ciento cincuenta) o más trabajadores y menos de 500 (quinientos): 3,5% (tres y medio por ciento);</p> <p>c) empleadores con 50 (cincuenta) o más trabajadores y menos de 150 (ciento cincuenta): 3% (tres por ciento);</p> <p>d) empleadores con menos de 50 (cincuenta) trabajadores y más de 25 (veinticinco): 2 % (dos por ciento);</p> <p>4) Cumplidos tres años desde la entrada en vigencia de la presente ley, el 4 % (cuatro por ciento) en todos los casos.</p> <p>Cuando por aplicación de los porcentajes referidos precedentemente resultare una cifra inferior a la unidad, pero igual o superior a la mitad de la misma, se redondeará a la cantidad superior.</p> <p>Si dentro de la plantilla de la empresa ya existieren trabajadores con discapacidad al momento de los nuevos ingresos; se descontará el número de aquéllos a los efectos del cálculo previsto en este artículo, siempre que dichos trabajadores</p>

PROYECTO DE LEY DEL PODER EJECUTIVO	PROYECTO APROBADO EN COMISIÓN
	cumplieren con los requisitos establecidos en el artículo 1° e inciso final del artículo 8° de la presente ley.
<p>Artículo 2°.- Las personas con discapacidad empleadas de conformidad con la presente ley, <u>gozarán</u> de todos los derechos y obligaciones previstos por la normativa laboral, <u>sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciales cuando el caso así lo requiera.</u></p>	<p>Artículo 2°.- (Derechos y obligaciones). Las personas con discapacidad empleadas de conformidad con la presente ley, gozan de todos los derechos y obligaciones previstos por la normativa laboral.</p>
<p>Artículo 3°.- Los empleadores que incumplan con las disposiciones de la presente ley, serán pasibles de las sanciones previstas por el artículo 289 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 412 de la Ley N° 16.736 de 5 de enero de 1996. Lo recaudado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por concepto de multa será volcado a la Comisión Nacional de Inclusión Laboral creada por el artículo 18 de la presente ley.</p>	<p>Artículo 3°.- (Sanción) Los empleadores que incumplan con las disposiciones de la presente ley, serán pasibles de las sanciones previstas por el artículo 289 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 412 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996. Lo recaudado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por concepto de multa será volcado a la Comisión Nacional de Inclusión Laboral creada por el artículo 18 de la presente ley.</p> <p>Quedarán exceptuadas de las sanciones previstas en el inciso anterior aquellas empresas que soliciten ante la Inspección General del Trabajo su certificación de no encontrarse en condiciones para dar cumplimiento a la presente ley. Dicha certificación será por un plazo máximo de un año, prorrogable por un período de seis meses a juicio de la mencionada Unidad.</p>
<p>Artículo 4°.- Se entiende por Empleo con Apoyo aquella metodología de inclusión laboral que da apoyo continuado a las personas con discapacidad, para acceder, sostener y promoverse en un empleo remunerado.</p> <p>El alcance, las condiciones y la duración del apoyo será reglamentado por el Poder Ejecutivo conforme a lo previsto en el artículo <u>20</u> de la presente ley.</p>	<p>Artículo 4°. (Inclusión Laboral). Se entiende por Empleo con Apoyo aquella metodología de inclusión laboral que da apoyo continuado a las personas con discapacidad, para acceder, sostener y promoverse en un empleo remunerado.</p> <p>El alcance, las condiciones y la duración del apoyo será reglamentado por el Poder Ejecutivo conforme a lo previsto en el artículo 18 de la presente ley.</p>

PROYECTO DE LEY DEL PODER EJECUTIVO	PROYECTO APROBADO EN COMISIÓN
<p>Artículo 5°.- Las personas con discapacidad que requieran apoyo para el cumplimiento de las obligaciones laborales podrán solicitarlo al empleador y éste deberá autorizarlo. Los apoyos abarcarán aspectos tales como adaptaciones, identificación de compañeros mentores o apoyos naturales, entre otros.</p> <p>En caso de tratarse del apoyo brindado por los operadores laborales a que refiere el artículo siguiente, el costo de sus servicios será sufragado por el Ministerio de Desarrollo Social y por la Comisión creada en el artículo <u>18</u> de la presente ley, en la forma que establezca la reglamentación.</p>	<p>Artículo 5°. (Apoyo Laboral). Las personas con discapacidad que requieran apoyo para el cumplimiento de las obligaciones laborales podrán solicitarlo al empleador y éste deberá autorizarlo. Los apoyos abarcarán aspectos tales como adaptaciones, identificación de compañeros y compañeras mentores o apoyos naturales, entre otros.</p> <p>En caso de tratarse del apoyo brindado por los operadores laborales a que refiere el artículo siguiente, el costo de sus servicios será sufragado por el Ministerio de Desarrollo Social y por la Comisión creada en el artículo 16 de la presente ley, en la forma que establezca la reglamentación.</p>
<p>Artículo 6°.- <i>Operador Laboral es el técnico de Empleo con Apoyo que se especializa en la aplicación de la metodología. Su directriz de trabajo tiene que ver con poder garantizar un buen proceso de preparación, obtención y mantenimiento del empleo, y ser una guía tanto para el empleado como para el empleador. Entre sus tareas está la de preparar para que desempeñe la tarea con efectividad, asesorar sobre accesibilidad, preparación previa al equipo de trabajo, detectar apoyos naturales. El operador laboral, dentro del marco tradicional del Empleo con Apoyo, se compromete con la persona con discapacidad proporcionándole un apoyo constante hasta que pueda trabajar independientemente.</i></p>	<p>Artículo 6°.- (Glosario). A los efectos de la presente ley se entenderá por:</p> <p>Empleo con Apoyo: metodología dirigida a la prestación de apoyo a las personas con discapacidad para asegurar y mantener un empleo en el mercado laboral.</p> <p>Operador Laboral: técnico en Empleo con Apoyo a quien le compete preparar al trabajador con discapacidad para que desempeñe su tarea con efectividad, asesorar en materia de accesibilidad, brindar preparación previa al equipo de trabajo así como detectar apoyos naturales que faciliten el desempeño del trabajador hasta tanto el mismo pueda trabajar en forma independiente.</p>
<p>Artículo 7°.- Cada empleador generará las condiciones adecuadas en el puesto de trabajo sobre accesibilidad según las normas vigentes en esa materia <u>para personas con discapacidad, contemplando a tales efectos</u> las adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones.</p>	<p>Artículo 7°.- (Accesibilidad). Cada empleador generara las condiciones adecuadas en el puesto de trabajo sobre accesibilidad según las normas vigentes en esa materia a cuyos efectos deberá ejecutar las adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones del trabajador.</p>

PROYECTO DE LEY DEL PODER EJECUTIVO	PROYECTO APROBADO EN COMISIÓN
<p>Artículo 8°.- Las personas <u>que presenten</u> discapacidad y deseen acogerse a los beneficios de la presente ley, deberán inscribirse en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad que funciona en la Comisión Nacional Honoraria de Discapacitados (artículo <u>N°</u> 768 de la Ley No 16.736, de 5 de enero de 1996).</p> <p>La certificación a que refiere el inciso final del artículo 49 de la Ley No 18.651 de 19 de febrero de 2010 acreditará la discapacidad en los términos allí previstos, a los solos efectos de lo dispuesto en dicho artículo y del amparo a la presente ley, no resultando de aplicación para los casos en que la normativa atribuye la determinación de incapacidades laborales a otros organismos.</p>	<p>Artículo 8°. (Inscripción en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad). Las personas con discapacidad que deseen acogerse a los beneficios de la presente ley, deberán inscribirse en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad que funciona la Comisión Nacional Honoraria de Discapacitados (artículo 768 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996).</p> <p>La certificación a la que refiere el inciso final del artículo 49 de la Ley N° 18.651, de 19 de febrero de 2010 acreditará la discapacidad en los términos allí previstos, a los solos efectos de lo dispuesto en dicho artículo y del amparo a la presente ley, no resultando de aplicación para los casos en que la normativa atribuye la determinación de incapacidades laborales a otros organismos.</p>
<p>Artículo 9°.- En caso de producirse el despido de una persona con discapacidad <u>insertada</u> en un empleo por aplicación de la presente ley, el mismo deberá obedecer a una causa razonable, relacionada con la conducta del trabajador <u>o basada en las necesidades de la empresa</u>, establecimiento o servicio, u otra de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada. En caso contrario, el empleador deberá abonar un importe equivalente a 6 (seis) meses de salario más la indemnización legal que corresponda.</p> <p>En todos los casos, el empleador deberá, dentro del término de tres meses a contar de dicho despido, contratar a otra persona con discapacidad en sustitución del empleado cesado, en las condiciones previstas en el inciso primero del artículo 1° de la presente ley, salvo cuando el despido hubiere obedecido a la</p>	<p>Artículo 9°.- (Despido). En caso de producirse el despido de una persona con discapacidad incorporada en un empleo por aplicación de la presente ley, el mismo deberá obedecer a una causa razonable, relacionada con la conducta del trabajador o basada en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, u otra de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada. En caso contrario, el empleador deberá abonar un importe equivalente a seis meses de salario más la indemnización legal que corresponda.</p> <p>En todos los casos, el empleador deberá, dentro del término de tres meses a contar de dicho despido, contratar a otra persona con discapacidad en sustitución del empleado cesado, en las condiciones previstas en el inciso primero del artículo 1° de la presente ley, salvo cuando el despido hubiere obedecido a la</p>

PROYECTO DE LEY DEL PODER EJECUTIVO	PROYECTO APROBADO EN COMISIÓN
supresión del puesto de trabajo por reestructura de la empresa y sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo 1° de la presente ley.	supresión del puesto de trabajo por reestructura de la empresa y sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo 1° de la presente ley.
<p>Artículo 10.- Todo trabajador comprendido en la presente ley tendrá derecho a solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un período de hasta tres meses continuos o discontinuos al año, adicional al período de licencia anual y a la licencia por enfermedad que le correspondiere, siempre que el motivo esté directamente relacionado con su discapacidad. El trabajador que se propusiere hacer uso de este derecho deberá comunicarlo al empleador con una antelación <u>mínimo</u> de 48 (cuarenta y ocho) horas al inicio de dicha licencia extraordinaria, acompañando el certificado médico que acredite la causa por la cual se solicita.</p>	<p>Artículo 10.- (Licencia Extraordinaria sin Goce de Sueldo). Todo trabajador comprendido en la presente ley tendrá derecho a solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un período de hasta tres meses continuos o discontinuos al año, adicional al período de licencia anual y a la licencia por enfermedad que le correspondiere, siempre que el motivo esté directamente relacionado con su discapacidad. El trabajador que se propusiere hacer uso de este derecho deberá comunicarlo al empleador con una antelación <u>mínima</u> de 48 (cuarenta y ocho) horas al inicio de dicha licencia extraordinaria, acompañando el certificado médico expedido por la oficina de Peritaje Médico dentro del Sector Evaluación de Incapacidad del Banco de Previsión Social.</p>
<p>Artículo 11.- Todo trabajador que <u>adopte</u> un hijo con discapacidad, tendrá derecho a solicitar hasta un total de 10 (diez) días anuales para controles médicos de ese hijo, con goce de sueldo. La comunicación de dicha circunstancia al empleador deberá ser efectuada con una antelación mínima de 48 (cuarenta y ocho) horas, acompañando el certificado médico que acredite el motivo que da lugar a la solicitud de licencia.</p>	SUPRIMIDO
<p>Artículo 12.- Quienes tuvieren <u>hijos</u> con discapacidad o enfermedad terminal, tendrán derecho a una licencia especial anual de 96 (noventa y seis) horas, que podrá ser usufructuada en forma continua o discontinua y de la cual el empleador deberá abonar la correspondiente a 64 (sesenta y cuatro) horas.</p>	SUPRIMIDO

PROYECTO DE LEY DEL PODER EJECUTIVO	PROYECTO APROBADO EN COMISIÓN
<p>El ejercicio de este derecho, sin perjuicio de la facultad reglamentaria del Poder Ejecutivo, podrá ser <u>reglamentado</u> por el Consejo de Salarios respectivo o mediante convenio colectivo.</p>	
<p>Artículo 13.- Para acceder a los beneficios e incentivos que habilita la presente ley, los empleadores deberán estar debidamente inscriptos en el registro que funcionará en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a estos efectos. Para que pueda realizarse la inscripción mencionada, los empleadores deberán presentar informe de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, respecto del cumplimiento de la presente ley.</p>	<p>Artículo 11.. (Registro de Empleadores en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) Para acceder a los beneficios e incentivos que habilita la presente ley, los empleadores deberán estar debidamente inscriptos en el registro que funcionará en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a estos efectos. Para que pueda realizarse la inscripción mencionada, los empleadores deberán presentar informe de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, respecto del cumplimiento de la presente ley.</p>
<p>Artículo 14.- Facúltase al Poder Ejecutivo para reglamentar las condiciones en que podrá darse un tratamiento preferencial a los empleadores que contraten personas con discapacidad por encima de los mínimos previstos en el artículo 1° de la presente ley, en los casos en que se conceda el uso de bienes del dominio público o privado del Estado.</p>	<p>Artículo 12.- (Tratamiento Preferencial). Facúltase al Poder Ejecutivo para reglamentar las condiciones en que podrá darse un tratamiento preferencial a los empleadores que contraten personas con discapacidad por encima de los mínimos previstos en el artículo 1° de la presente ley, en los casos en que se conceda el uso de bienes del dominio público o privado del Estado.</p>
<p>Artículo 15.- Los aportes jubilatorios patronales al Banco de Previsión Social correspondientes a las personas con discapacidad que ingresaren a trabajar para empleadores de la actividad privada a partir de la vigencia de la presente ley, se realizarán en forma gradual conforme a la siguiente escala:</p>	<p>Artículo 13.- (Aportes Jubilatorios Patronales). Los aportes jubilatorios patronales al Banco de Previsión Social correspondientes a las personas con discapacidad que ingresaren a trabajar para empleadores de la actividad privada a partir de la vigencia de la presente ley, se realizarán en forma gradual conforme a la siguiente escala:</p>

PROYECTO DE LEY DEL PODER EJECUTIVO	PROYECTO APROBADO EN COMISIÓN
<p>1) 25 % (veinticinco por ciento) del aporte durante el primer año de labor;</p> <p>2) 50 % (cincuenta por ciento) del aporte durante el segundo año de labor;</p> <p>3) 75 % (setenta y cinco por ciento) del aporte durante el tercer año de labor;</p> <p>4) 100 % (cien por ciento) del aporte, una vez <u>cumplidos</u> tres años de trabajo.</p> <p>Las bonificaciones previstas en este artículo serán incompatibles con la prevista por el artículo 9° de la Ley N° 17.963, de 19 de mayo de 2006.</p> <p>En los casos previstos en el artículo 9° de la presente ley, los aportes patronales correspondientes al trabajador con discapacidad que ingresare en virtud del despido allí referido se realizarán en el porcentaje que debía tributarse por el trabajador cesado, continuando con la escala que hubiera correspondido a éste.</p>	<p>1) 25 % (veinticinco por ciento) del aporte durante el primer año de labor;</p> <p>2) 50 % (cincuenta por ciento) del aporte durante el segundo año de labor;</p> <p>3) 75 % (setenta y cinco por ciento) del aporte durante el tercer año de labor;</p> <p>4) 100 % (cien por ciento) del aporte, una vez finalizados tres años de trabajo.</p> <p>Las bonificaciones previstas en este artículo serán incompatibles con la prevista por el artículo 9° de la Ley N° 17.963, de 19 de mayo de 2006.</p> <p>En los casos previstos en el artículo 9° de la presente ley, los aportes patronales correspondientes al trabajador con discapacidad que ingresare en virtud del despido allí referido se realizarán en el porcentaje que debía tributarse por el trabajador cesado, continuando con la escala que hubiera correspondido a éste.</p>
<p>Artículo 16.- Las personas físicas o jurídicas que realicen obras de accesibilidad o adaptación de los lugares de trabajo con la finalidad de posibilitar el desempeño del personal contratado al amparo de esta ley, podrán estar comprendidas en los beneficios y las obligaciones establecidos en la Ley N° 16.906, de 7 de enero de 1998.</p>	<p>Artículo 14.- (Beneficios por realización de obras de accesibilidad o adaptación de los lugares de trabajo). Las personas físicas o jurídicas que realicen obras de accesibilidad o adaptación de los lugares de trabajo con la finalidad de posibilitar el desempeño del personal contratado al amparo de esta ley, podrán estar comprendidas en los beneficios y las obligaciones establecidos en la Ley N° 16.906, de 7 de enero de 1998.</p>

PROYECTO DE LEY DEL PODER EJECUTIVO	PROYECTO APROBADO EN COMISIÓN
<p>Artículo 17.- Facúltase al Poder Ejecutivo a establecer incentivos y beneficios para las empresas privadas que contraten producción derivada de Talleres de Producción Protegida, así como para cooperativas sociales integradas por personas con discapacidad.</p>	<p>Artículo 15.- (Incentivos y Beneficios). Facúltase al Poder Ejecutivo a establecer incentivos y beneficios para las empresas privadas que contraten producción derivada de Talleres de Producción Protegida, así como para cooperativas sociales integradas por personas con discapacidad.</p>
<p>Artículo 18.- Créase la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, que funcionará en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que será la responsable de realizar el seguimiento y de proponer medidas para la aplicación de la presente ley.</p> <p>La misma constará de siete integrantes: un representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y uno del Ministerio de Desarrollo Social, que la presidirán conjuntamente - sin perjuicio de contar cada uno con un voto -, un representante del Ministerio de Salud Pública, uno del Banco de Previsión Social, uno del Plenario Intersindical de Trabajadores -Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), uno de las cámaras empresariales y uno de las organizaciones de la sociedad civil del área de personas con discapacidad.</p> <p>Participarán de la Comisión, además, con voz pero sin voto, un representante del Congreso de Intendentes, uno de la Universidad de la República y uno de la Universidad del Trabajo del Uruguay.</p> <p><u>Con los fondos a que refiere el artículo 3° de la presente ley y otros recursos que pueda adjudicarle la normativa, la Comisión podrá exclusivamente fomentar instituciones públicas o privadas cuyo objeto sea apoyar a personas con discapacidad, así como</u></p>	<p>Artículo 16.- (Comisión Nacional de Inclusión Laboral). Créase la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, que funcionará en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que será la responsable de realizar el seguimiento y de proponer medidas para la aplicación' de la presente ley.</p> <p>La misma constará de siete integrantes: un representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y uno del Ministerio de Desarrollo Social, que la presidirán conjuntamente - sin perjuicio de contar cada uno con un voto -, un representante del Ministerio de Salud Pública, uno del Banco de Previsión Social, uno del Plenario Intersindical de Trabajadores -Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), uno de las cámaras empresariales y uno de las organizaciones de la sociedad civil del área de personas con discapacidad.</p> <p>Participarán de la Comisión, además, con voz pero sin voto, un representante del Congreso de Intendentes, uno de la Universidad de la República y uno de la Universidad del Trabajo del Uruguay.</p> <p>La Comisión solo podrá fomentar instituciones públicas o privadas cuyo objeto sea el de apoyar a personas con discapacidad, así como contribuir a sufragar los costos a que refiere el inciso segundo del artículo 5°, mediante los fondos a</p>

PROYECTO DE LEY DEL PODER EJECUTIVO	PROYECTO APROBADO EN COMISIÓN
contribuir a sufragar los costos a que refiere el inciso segundo del artículo 5° de la presente ley.	que refiere el artículo 3° u otros recursos que se le pueda asignar.
Artículo 19.- Los gastos que genere al Estado la aplicación de la presente ley serán atendidos con los correspondientes créditos presupuestales de cada uno de los organismos con competencias adjudicadas por la misma.	Artículo 17.- (Financiación). Los gastos que genere al Estado la aplicación de la presente ley serán atendidos con los correspondientes créditos presupuestales de cada uno de los organismos con competencias adjudicadas por la misma
Artículo 20.- El Poder Ejecutivo dispondrá de un plazo de 90 (noventa) días para la reglamentación de la presente ley.	Artículo 18.- (Reglamentación). El Poder Ejecutivo dispondrá de un plazo de 90 (noventa) días para la reglamentación de la presente ley.