



EB3

Módulo I
Fase PERM y
Aspectos Generales del
Proceso Migratorio

Ramon Rocha

EB-3

Guía Completa

Visa Basada en Empleo

Módulo I

Fase PERM y Aspectos Generales del Proceso Inmigratorio

Ramon Rocha

Enero 2026

2ª Edición (Español)

Sumario

Sobre el Autor	6
Prefacio	7
Aviso Legal	9
Capítulo 1: Introducción al Visa EB-3	10
Definición y Objetivo del EB-3.....	14
1. Profesionales (Professional Workers).....	15
2. Trabajadores Calificados (Skilled Workers).....	16
3. Otros Trabajadores (Unskilled/Other Workers)	16
Proceso EB-3	17
Beneficios del EB-3 para el Trabajador y la Familia	20
Perspectiva de Largo Plazo y Contribución al País	21
Requisitos Generales para Todas las Subcategorías del EB-3 .	24
Capítulo 2: Determinación del Salario Prevaliente (PWD).....	27
2.1. La Base del Proceso: Prevailing Wage Determination.....	27
2.2. El Rol del Empleador.....	28
2.2.1. Clasificación Ocupacional (SOC Code) en el Proceso PERM	28
.....	
2.2.2. Reglas Generales para Funciones del Trabajo y Requisitos	32
.....	
2.3. El Form ETA-9141 en Línea.....	34
2.3.1. El Propósito del Form ETA-9141.....	34
Capítulo 3: Divulgación de la Plaza.....	35
3.1. Objetivo de la Divulgación de la Plaza	35

3.2. Requisitos para la Divulgación.....	35
Capítulo 4: Certificación Laboral (LC)	37
4.1. ¿Qué es la Certificación Laboral?.....	37
4.2. Etapas del Proceso de Certificación Laboral	39
4.4. Llenado del Formulario ETA-9089.....	39
Capítulo 5: Caminos Hacia la Residencia Permanente	41
5.1. Ajuste de Estatus	43
5.2. Proceso Consular	43
5.3: Visa X Clase de Admisión x Estatus Migratorio.....	44
1. Visa	44
2. Clase de Admisión.....	45
3. Estatus Migratorio	45
5.4. CSPA para Visas de Inmigrantes basadas en Empleo (EB)	47
5.5: Visa Bulletin e Fecha de Prioridad	49
1. Visa Bulletin:	49
1. Data de Prioridade:	53
5.6: Tasas de Procesamiento y Costos Asociados	55
Como pagar tasas de archivo del USCIS	56
Capítulo 6: Preguntas y Respuestas	57
Capítulo 7: Recado Final.....	58

Copyright © 2026 by Ramon Rocha.

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de este libro puede ser utilizada o reproducida de cualquier forma sin permiso por escrito, excepto en el caso de citas breves en artículos críticos o reseñas.

Para más información o para programar un evento, contacte a:
ramon_rocha@hotmail.com

ISBN:

Segunda Edición: ENERO 2026

Revisión: 05ENE2026

Sobre el Autor



Con una trayectoria marcada por experiencias diversas y enriquecedoras, traigo conmigo una trayectoria que refleja no solo mi formación académica, sino también mi visión del mundo y la forma en que enfrento desafíos. Graduado en Análisis de Sistemas por la Universidad Mackenzie, en São Paulo, en el año 2000, busqué ampliar mis horizontes con una posgraduación en MBA Profesional en Ingeniería de Sistemas, complementada por estudios en Business y Marketing en los Estados Unidos.

Mi jornada en los EUA comenzó en 2018, cuando decidí explorar las oportunidades y la riqueza cultural de este país. Esta experiencia transformadora me llevó a cambiar mi estatus de turista a estudiante F-1, sumergiéndome intensamente en el aprendizaje del idioma y en la comprensión de la cultura local.

Antes de eso, en Brasil, tuve el privilegio de actuar como periodista y editor de un website especializado en la cobertura de eventos. Esta experiencia no solo refinó mis habilidades de comunicación, sino que también despertó en mí una pasión por la escritura. Paralelamente, construí una sólida carrera en el área de tecnología, trabajando en empresas renombradas en los estados de São Paulo y Minas Gerais, donde actué como especialista y contribuí con mi conocimiento técnico.

Como administrador, enfrenté desafíos variados, siempre guiado por un compromiso con la excelencia. Soy movido por un perfeccionismo constructivo y creo profundamente que el conocimiento solo tiene valor cuando se comparte. Es esta creencia la que me inspira a dejar un legado significativo para las próximas generaciones.

Prefacio

Querido lector,

Es con gran satisfacción que presento esta guía completa sobre el proceso de la visa EB-3. Durante mi propia jornada inmigratoria en los Estados Unidos, enfrenté desafíos que requirieron perseverancia, resiliencia y un deseo constante de aprender y comprender cada detalle. Como muchos que embarcan en este camino, me encontré con la escasez de información precisa y organizada, lo que me llevó a buscar, compilar y estructurar cada etapa del proceso. El resultado de este esfuerzo es el contenido que encontrará en esta guía. Debido a la complejidad y extensión del tema, esta guía fue dividida en dos módulos, cada uno enfocado en aspectos específicos del proceso EB-3:

Módulo I: Fase PERM y Aspectos Generales del Proceso Inmigratorio

En este primer módulo, abordaremos las etapas iniciales del proceso EB-3, incluyendo:

- **Fase PERM:** Un detallamiento completo sobre el proceso de certificación laboral exigido para la mayoría de las visas basadas en empleo.
- **Asuntos Generales Relativos al Proceso:**
 - **Visa Bulletin:** Cómo interpretar las fechas de prioridad y entender la disponibilidad de visas.
 - **CSPA (Child Status Protection Act):** Reglas para proteger la elegibilidad de hijos dependientes.
 - **Ajuste de Status vs. Proceso Consular:** Un análisis comparativo entre las dos opciones para obtener el Green Card.
 - **Tasas Inmigratorias:** Una visión general sobre los costos involucrados en el proceso.
 - **Preguntas y Respuestas Frecuentes:** Para esclarecer dudas comunes y proporcionar orientaciones prácticas.

Módulo II: Petición Inmigratoria y Formularios Relacionados

El segundo módulo será dedicado a la fase de la petición inmigratoria y a los formularios necesarios para concluir el proceso, sea por medio del ajuste de status o del procesamiento consular. Este módulo incluirá:

- **Formulario I-140:** Petición para Trabajador Inmigrante.
- **Formulario I-485:** Ajuste de Status para residentes permanentes.
- **Documentación Necesaria:** Evidencias y requisitos específicos para cada categoría.
- **Otros Formularios Relevantes:**
 - Autorización de Trabajo (Formulario I-765).
 - Autorización de Viaje (Formulario I-131), entre otros.

Esta guía fue elaborada para ser una fuente práctica y confiable para aquellos que desean no solo obtener la residencia permanente en los Estados Unidos, sino también comprender profundamente los pasos necesarios para alcanzar ese objetivo. Con un enfoque claro y detallado, encontrará información útil para navegar por las decisiones complejas que surgen a lo largo del camino.

La inmigración es una jornada única para cada individuo. Esta guía no es solo un compilado de información, sino una herramienta diseñada para apoyarlo en cada fase del proceso. Recomiendo siempre buscar orientación profesional calificada para garantizar que sus aplicaciones sean exitosas.

Que esta guía sea un compañero confiable mientras usted traza su camino en dirección a la residencia permanente en los Estados Unidos.

¡Le deseo éxito en cada etapa de esta jornada!

Con los mejores votos,

Ramon Rocha

Aviso Legal

El autor de esta guía no es un abogado de inmigración y no ofrece asesoramiento jurídico. Todo el contenido de este libro tiene la finalidad únicamente de proporcionar orientación general sobre el proceso de la visa EB-3 y no debe interpretarse como asesoramiento jurídico específico para situaciones individuales.

Se aconseja a los lectores utilizar esta guía como un recurso para entender el proceso de inmigración EB-3 y para asistir en la preparación de sus propias peticiones o en la revisión de procesos realizados por terceros. Sin embargo, en caso de dudas o necesidades que no hayan quedado claras en esta guía, o si necesita cualquier asesoramiento jurídico específico para su situación, se recomienda consultar a un abogado de inmigración licenciado en los Estados Unidos.

Esta guía no establece una relación abogado-cliente entre el autor y el lector, y el autor no asume ninguna responsabilidad por cualquier pérdida o daño resultante del uso de esta guía o de la confianza en su contenido.

Nota final: Traducción literal manteniendo estructura, formato y contenido exactos. No se alteró ningún texto; se preservaron términos técnicos como "visa EB-3" y "EB-3". No se identificaron divergencias ni necesidades de ajuste.

Capítulo 1: Introducción al Visa EB-3

Bienvenido al primer capítulo de nuestro ebook "EB-3 – Guía Completa". En este capítulo introductorio, vamos a sumergirnos en el mundo de la visa EB-3, entender su propósito y destacar los beneficios que ofrece.

Antes de entrar en detalles sobre el proceso EB-3, es importante aclarar algunos puntos fundamentales.

Nota explicativa sobre el uso del término “visa”

A lo largo de este libro, el término “visa EB-3” se utiliza de forma didáctica y accesible para facilitar la comprensión del lector. Técnicamente, el EB-3 no es un visto específico, sino una categoría de preferencia inmigratoria basada en empleo que puede resultar en la obtención de la residencia permanente legal (Green Card) por medio de ajuste de status en los Estados Unidos o procesamiento consular en el exterior. Siempre que la expresión “visa EB-3” sea mencionada, debe entenderse como referencia al proceso inmigratorio y a la clasificación legal EB-3 como un todo, salvo cuando el contexto indique específicamente la emisión de un visto de inmigrante por el consulado.

En el proceso de solicitud de la visa EB-3, cualquier empleador en los Estados Unidos –entendido como un U.S. employer– puede patrocinar a un trabajador extranjero, siempre que cumpla con ciertos requisitos legales y administrativos. Un U.S. employer es una entidad (empresa, organización, o, en casos específicos y atípicos, persona física) que tenga EIN (Employer Identification Number), cumpla con las leyes laborales y fiscales de los EUA y pueda contratar al trabajador en régimen de empleo permanente, a tiempo completo. Estos requisitos incluyen:

- **Estar legalmente activo:** El empleador debe ser una empresa u organización debidamente registrada y en operación en los EUA, con EIN activo y capacidad de emitir nómina (payroll) en conformidad con las leyes laborales americanas. Situaciones que involucran a ciudadanos americanos o residentes permanentes como empleadores individuales (p. ej.: trabajadores domésticos como niñeras o cuidadores) son jurídicamente posibles, pero raras y sujetas a exigencias laborales/tributarias específicas.

- **Patrocinio por Persona Física (Domestic Workers)**
 - Aunque el proceso EB-3 es mayoritariamente utilizado por empresas, la legislación permite que un individuo (ciudadano americano o residente permanente) actúe como empleador para funciones domésticas, como niñeras, cuidadores de ancianos o gobernantas. Sin embargo, es fundamental estar consciente de lo siguiente:
 - **Escrutinio Extremo:** Este tipo de patrocinio enfrenta un nivel de análisis mucho más riguroso por parte del Departamento del Trabajo (DOL) y del USCIS. El gobierno aplica auditorías frecuentes para garantizar que la plaza no es solo una conveniencia personal, sino una necesidad real de trabajo permanente y a tiempo completo.
 - **Capacidad Financiera Personal:** Diferente de una empresa, que presenta ganancias e ingresos, el empleador persona física debe probar, por medio de sus declaraciones de impuesto sobre la renta personales (Form 1040), que posee ingreso neto suficiente para pagar el salario íntegro del trabajador extranjero sin comprometer el sustento de su propia familia.

- **Bona Fide Job:** El empleador debe demostrar que la plaza es legítima y que hubo un esfuerzo real de reclutamiento en los EUA. Funciones domésticas son frecuentemente objeto de cuestionamientos sobre la existencia de trabajadores americanos disponibles, lo que hace que la fase de Certificación Laboral (PERM) sea considerablemente más compleja.
 - **Relación de Parentesco:** El USCIS y el DOL no prohíben, pero someten a análisis riguroso el patrocinio de parientes cercanos para funciones domésticas. Si hay cualquier grado de parentesco, la carga de la prueba de que la plaza está abierta a cualquier trabajador americano aumenta exponencialmente.
- **Capacidad financiera:** El empleador debe comprobar que posee estabilidad financiera para pagar el salario del trabajador extranjero, conforme determinado por el Departamento del Trabajo de los EUA (DOL).
 - **Justificación de necesidad:** Es necesario demostrar que no hay trabajadores calificados disponibles en los EUA para llenar la posición ofrecida. Esto se hace por medio del proceso de certificación laboral (PERM), que exige esfuerzos para reclutar trabajadores locales antes de contratar extranjeros.
 - **Cumplimiento de las exigencias del USCIS y DOL:** El empleador debe seguir todos los procedimientos legales, incluyendo la obtención de la certificación laboral y la presentación de la petición I-140 al USCIS.

El estatus inmigratorio del propietario no es, por sí solo, determinante, siempre que la entidad empleadora esté legalmente constituida y en conformidad con las leyes aplicables.

Esto significa que, tanto pequeñas como grandes empresas, o hasta empleadores individuales, pueden participar del proceso siempre que cumplan

con los criterios necesarios y posean plazas que se ajusten a las especificaciones de cada subcategoría del EB-3.

El proceso presume un empleador que cumpla íntegramente con las leyes laborales, fiscales e de inmigración de los EUA. Si hay violaciones significativas (por ejemplo, contratación sistemática de personas sin autorización de trabajo o incumplimiento de obligaciones laborales), esto puede resultar en investigaciones, multas y otras penalidades por parte de órganos como DHS y DOL.

Riesgos Potenciales:

- **Investigaciones sobre violaciones laborales/inmigratorias:** El DHS puede investigar a empleadores por prácticas irregulares, como contratación de trabajadores sin autorización legal o incumplimiento de leyes laborales. Violaciones constatadas llevan a multas, prohibiciones de patrocinio futuro u otras penalidades legales.
- **Exposición de datos durante el proceso:** El USCIS/DOL puede solicitar registros financieros, historiales de empleo y nómina detallada, revelando incumplimientos de obligaciones fiscales o laborales.
- **Fraude o declaraciones falsas:** Información fraudulenta en el PERM o I-140 resulta en denegaciones, revocaciones y posibles consecuencias migratorias graves, multas elevadas y, en casos graves, procesos criminales con riesgo de prisión. Aunque el USCIS prioriza el análisis de la elegibilidad del trabajador y de la posición ofrecida, cualquier irregularidad detectada en el empleador puede desencadenar consecuencias legales significativas.

Además, es esencial que el empleador tome algunos cuidados al elegir al candidato. Cuando el beneficiario es familiar del propietario o de alguien en posición de control en la empresa, el DOL y el USCIS suelen analizar el caso con mucho más rigor, para verificar si existe una bona fide job opportunity y si el proceso de reclutamiento no fue dirigido. En estos casos, la probabilidad de cuestionamientos, pedidos de evidencia e incluso denegaciones aumenta si no hay documentación robusta que demuestre que la plaza es real, abierta a trabajadores americanos y que el proceso fue conducido de forma imparcial.

Esta información busca ayudar a empleadores y candidatos a entender los aspectos prácticos y legales que guían la presentación de una petición EB-3. La transparencia y la autenticidad en las intenciones son esenciales para un proceso exitoso y libre de complicaciones.

DEFINICIÓN Y OBJETIVO DEL EB-3

El EB-3 es una **categoría de inmigración basada en empleo (Employment-Based Third Preference)** de los Estados Unidos, creada para **permitir que empleadores patrocinen trabajadores extranjeros** —calificados o no— para posiciones permanentes. La finalidad central del EB-3 es **atender las necesidades específicas del mercado de trabajo americano** cuando, después del proceso formal de reclutamiento exigido por la certificación laboral, no se encuentran trabajadores americanos calificados, disponibles y dispuestos para llenar la plaza ofrecida, permitiendo así la contratación de profesionales de otras nacionalidades para suplir esa necesidad concreta.

Diferente de otras categorías de visa, el EB-3 **no exige que el trabajador tenga habilidades extraordinarias o avanzadas**. En vez de eso, se enfoca en tres perfiles específicos de trabajadores: **profesionales, trabajadores calificados y trabajadores no calificados**. Esta característica hace del EB-3 una categoría amplia y accesible para muchas personas alrededor del mundo.

Subcategorías del EB-3: Estructura Legal y Criterios Regulatorios

La categoría EB-3, conocida como Employment-Based Third Preference, fue establecida por la legislación de inmigración de los Estados Unidos para permitir que empleadores patrocinen trabajadores extranjeros en ocupaciones que no se encuadran en las categorías de preferencia superior. Esta categoría está dividida en tres subgrupos —profesionales, trabajadores calificados y otros trabajadores— cada uno con requisitos específicos definidos por regulaciones federales y orientaciones administrativas.

De forma general, la elegibilidad para cualquier subcategoría del EB-3 exige que el empleador obtenga una certificación laboral permanente (PERM) ante el Departamento del Trabajo, demostrando que no hay trabajadores americanos calificados, disponibles y dispuestos a ocupar la posición, y que la contratación del extranjero no afectará negativamente los salarios y condiciones de trabajo en el mercado local. Después de la aprobación del PERM, el empleador debe presentar la petición inmigratoria apropiada, normalmente por medio del Form I-140.

1. Profesionales (Professional Workers)

La subcategoría de profesionales está destinada a trabajadores cuyas funciones exigen, como requisito mínimo de entrada, un diploma de bacharel o equivalente extranjero. La legislación y los reglamentos dejan claro que el grado académico debe ser un requisito real de la ocupación y no solo una preferencia del empleador.

El candidato debe comprobar la obtención de un diploma equivalente al bacharelado en los Estados Unidos, generalmente por medio de evaluación de credenciales educacionales. Un punto importante establecido en la interpretación regulatoria es que experiencia profesional no puede ser utilizada para sustituir el requisito formal de bacharelado cuando la posición exige específicamente ese grado.

Nota legal:

La definición de profesionales está prevista en 8 CFR § 204.5(l)(2) - [https://www.ecfr.gov/current/title-8/part-204/section-204.5#p-204.5\(i\)\(2\)](https://www.ecfr.gov/current/title-8/part-204/section-204.5#p-204.5(i)(2)) , que establece que “professional” significa un miembro de profesión que exige por lo menos un grado de bacharel como requisito mínimo de entrada. Orientaciones adicionales pueden encontrarse en el USCIS Policy Manual, Volume 6, Part E - <https://www.uscis.gov/policy-manual/volume-6-part-e> , que trata de las categorías basadas en empleo.

2. Trabajadores Calificados (Skilled Workers)

La subcategoría de trabajadores calificados abarca individuos cuyas funciones exigen por lo menos dos años de entrenamiento o experiencia relevante, siempre que el trabajo no sea de naturaleza temporal o estacional. El foco regulatorio está en la demostración objetiva de que la posición requiere habilidades específicas y que el beneficiario posee tales calificaciones.

La comprobación normalmente se hace por medio de cartas de empleadores anteriores, registros de empleo, certificados de entrenamiento o documentación comparable. El empleador debe definir claramente los requisitos en el proceso de certificación laboral, y el trabajador debe demostrar que los cumplía en la fecha de prioridad.

Ejemplos incluyen electricistas, soldadores, técnicos especializados, cocineros con experiencia, mecánicos y otros profesionales técnicos cuya actuación depende de entrenamiento sustancial.

Nota legal:

Los criterios para trabajadores calificados también están descritos en 8 CFR § 204.5(l)(2), que define “skilled worker” como aquel capaz de ejecutar trabajo que requiere por lo menos dos años de entrenamiento o experiencia. El USCIS Policy Manual refuerza que la experiencia debe ser relevante y documentada.

3. Otros Trabajadores (Unskilled/Other Workers)

La subcategoría de otros trabajadores —frecuentemente llamada de trabajadores no calificados— se aplica a funciones que exigen menos de dos años de entrenamiento o experiencia y que sean permanentes, o sea, no temporales o estacionales. A pesar del nivel reducido de calificación formal, los requisitos procesuales permanecen rigurosos.

El trabajador debe demostrar capacidad para desempeñar las funciones ofrecidas, mientras el empleador debe cumplir íntegramente las exigencias del proceso PERM y demostrar la necesidad permanente de la posición.

Ejemplos incluyen ayudantes generales, trabajadores de limpieza, auxiliares de producción, cuidadores y funciones básicas en sectores como agricultura, hotelería y servicios.

Nota legal:

La definición de “other worker” se encuentra en 8 CFR § 204.5(l)(2), que describe trabajadores capaces de ejecutar trabajo no calificado que requiere menos de dos años de entrenamiento o experiencia. El USCIS Policy Manual aclara que esta subcategoría está sujeta a límites numéricos específicos, frecuentemente resultando en tiempos de espera más largos.

Consideraciones Regulatorias Importantes

Independientemente de la subcategoría, el reglamento exige que el beneficiario cumpla con todos los requisitos de la posición en la fecha de prioridad establecida por la solicitud de certificación laboral. Además, el empleador debe demostrar capacidad financiera para pagar el salario ofrecido a partir de esa fecha hasta que el trabajador obtenga residencia permanente.

Nota legal:

Estas exigencias están previstas en 8 CFR § 204.5(g)(2) (ability to pay) y en orientaciones detalladas en el USCIS Policy Manual, Volume 6, Part E.

Proceso EB-3

Para que un candidato obtenga el EB-3, el proceso generalmente está compuesto por las siguientes etapas:

1. **Certificación Laboral (PERM):**

- **Objetivo:** El empleador debe comprobar al Departamento del Trabajo de los EUA que no hay ciudadanos americanos calificados o disponibles para la posición ofrecida.
- **Proceso de Anuncio de la Plaza:** Como parte del PERM, el empleador debe divulgar la plaza para candidatos americanos, generalmente en periódicos y plataformas de empleo, y mantener un registro de todos los candidatos que aplicaron, justificando por qué fueron o no considerados aptos para la función.
- **Documentación:** El empleador presenta una descripción detallada del cargo, requisitos de la plaza y el proceso de selección realizado.
- **Beneficio para el candidato:** Al comprobar que la posición realmente necesita un trabajador extranjero, el PERM aumenta las chances del candidato al EB-3 de ser aceptado.

2. **Petición de Inmigración (Form I-140):**

- **Qué es:** La petición I-140 es una solicitud formal hecha por el empleador al USCIS para que el trabajador sea considerado para inmigración con base en el trabajo ofrecido.
- **Criterios de Aprobación:** Para ser aprobada, la petición I-140 debe mostrar que el empleador es financieramente capaz de pagar el salario ofrecido al trabajador, y que el candidato posee las calificaciones exigidas.
- **Comprobación Financiera (Ability to Pay):** Para que la petición sea aprobada, el empleador debe demostrar que tiene capacidad financiera para pagar el salario ofrecido desde la fecha de prioridad hasta que el trabajador obtenga el Green Card. Conforme 8 CFR 204.5(g)(2) - [https://www.ecfr.gov/current/title-8/part-204/section-204.5#p-204.5\(g\)\(2\)](https://www.ecfr.gov/current/title-8/part-204/section-204.5#p-204.5(g)(2))
 - **Evidencias Primarias:** El USCIS exige obligatoriamente copias de las declaraciones de impuesto de renta federales (Federal Tax Returns), demostraciones financieras auditadas o informes anuales.

Módulo I - Fase PERM y Aspectos Generales del Proceso de Inmigración

- **Evidencias Complementarias:** Documentos como extractos bancarios, hojas de pago (paystubs) y demostraciones de ganancias y pérdidas no auditadas pueden ser usados solo de forma suplementar.
- **Totalidad de las Circunstancias:** En casos donde los números del impuesto de renta no son claros, el USCIS puede aplicar el análisis de la "totalidad de las circunstancias", evaluando factores como el tiempo de existencia de la empresa, el número de empleados y el prestigio de la organización en el mercado.
- **Plazo y Costo:** El análisis del Form I-140 puede demorar meses, pero existe la opción de procesamiento premium (pagando una cuota adicional) que acelera la respuesta a cerca de 15 días hábiles.

3. Ajuste de Estatus o Proceso Consular:

- **Ajuste de Estatus:** Caso el candidato ya esté en los EUA con un estatus de no inmigrante válido (como visa de estudiante o de trabajo temporal), él puede solicitar el ajuste de estatus para obtener la residencia permanente sin salir del país.
- **Proceso Consular:** Si el candidato estuviere fuera de los EUA, él debe pasar por el proceso consular, compareciendo al consulado o embajada de los EUA en su país de origen para la entrevista final.
- **Documentación Adicional:** En ambos casos, el trabajador debe presentar una serie de documentos, como pasaporte, certificados de antecedentes penales, exámenes médicos y la comprobación del I-140 aprobado.

Beneficios del EB-3 para el Trabajador y la Familia

Obtener el EB-3 ofrece una serie de beneficios fundamentales, garantizando estabilidad no solo para el trabajador, sino también para su familia inmediata (cónyuge e hijos solteros menores de 21 años). Entre estos beneficios, destacan:

- **Green Card Permanente:** El trabajador y sus dependientes reciben el estatus de Residente Permanente Legal, lo que permite vivir y trabajar legalmente en cualquier lugar de los Estados Unidos de forma indefinida.
- **Libertad de Movimiento e Intención de Empleo (Portabilidad):** Uno de los mayores beneficios del EB-3 es la obtención de la residencia permanente, pero es vital comprender las reglas de "intención" que rigen este beneficio:
 - **Intención de Buena Fe:** La visa EB-3 está basado en una oferta de empleo para el futuro. Esto significa que, en el momento en que el Green Card es aprobado, el USCIS presupone que tanto el empleador como el trabajador tienen la intención genuina de establecer el vínculo empleatício.
 - **La Regla de la Permanencia:** Aunque la ley no establece un número exacto de días, la jurisprudencia y la práctica inmigratoria sugieren que el trabajador permanezca con el empleador patrocinador por un período razonable (se recomienda de seis meses a un año) después de la emisión del Green Card.
 - **Riesgos de Cambio Precoz:** Abandonar el empleo pocos días o semanas después de recibir el Green Card puede ser interpretado por el gobierno como "fraude de intención". Si el USCIS entiende que usted nunca tuvo la intención real de trabajar para aquel patrocinador, esto puede resultar en serios problemas en el futuro, inclusive la negación de su pedido de Naturalización (Cidadanía Americana) o, en casos extremos, la revocación de la residencia.

- **Portabilidad AC21:** Para candidatos que están con el proceso de Ajuste de Estatus (I-485) pendiente por más de 180 días, la ley AC21 permite el cambio de empleador antes mismo de la aprobación final, siempre que el nuevo cargo sea en una ocupación "misma o similar" a la original.
- **Camino para la Naturalización:** Después de cinco años de residencia continua en los Estados Unidos (contados a partir de la fecha de emisión del Green Card), el trabajador y sus familiares pueden solicitar la Ciudadanía Americana, siempre que cumplan los demás requisitos de presencia física y buena conducta moral.
- **Acceso a Educación y Salud:** Como residentes permanentes, los miembros de la familia tienen acceso al sistema de educación pública americano y pueden usufructuar de planes de salud y beneficios disponibles para residentes, garantizando una integración completa a la sociedad americana.

Perspectiva de Largo Plazo y Contribución al País

Además de resolver cuestiones individuales y familiares, el EB-3 también desempeña un papel fundamental en la economía americana:

- **Fuerza de Trabajo Sostenible:** El EB-3 permite que sectores esenciales, como agricultura, construcción, salud y tecnología, continúen operando de forma estable y sostenible, especialmente en áreas y estados con escasez de mano de obra.
- **Impacto Positivo en las Comunidades Locales:** Al integrarse en las comunidades, trabajadores y sus familias contribuyen a la economía local por medio de consumo e inversión, fortaleciendo tanto la economía como el tejido social del país.

Elegibilidad y Criterios

La elegibilidad para la visa EB-3 se basa en tres subcategorías, cada una con criterios específicos. Están destinadas a tres tipos de candidatos: trabajadores profesionales (Professionals), calificados (Skilled Workers) y otros trabajadores (Other Workers).

Para ser considerado elegible, el candidato debe cumplir los requisitos específicos de una de estas categorías, además de atender a los criterios generales impuestos por el Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (USCIS).

1. Subcategoría 1: Profesionales (Professionals)

Esta subcategoría está destinada a candidatos que poseen un **diploma de bacharel (o equivalente extranjero)** en un área específica y que ocuparán una plaza que exige, obligatoriamente, ese nivel de instrucción. Los requisitos para esta categoría incluyen:

- **Diploma de Bacharel o Equivalente:** El candidato debe presentar un diploma universitario de bacharelado. En el caso de diplomas obtenidos fuera de los EUA, es indispensable una evaluación de credenciales que ateste la equivalencia.
Punto de Atención Técnico: Para esta subcategoría, el USCIS exige un diploma único. Diferente de otros vistos (como el H-1B), en el EB-3 Profesional **no se permite sustituir la ausencia de un diploma por la suma de años de experiencia profesional**. Si el candidato no posee el título académico completo, él debe ser encuadrado en la subcategoría de Trabajadores Calificados (Skilled Workers).
- **Profesión que Exige un Bacharelado:** La ocupación ofertada debe exigir el diploma de bacharel como requisito mínimo de entrada en el mercado de trabajo. Ejemplos incluyen ingeniería, contabilidad, arquitectura y educación. El empleador debe demostrar que las responsabilidades del cargo son complejas lo suficiente para exigir ese nivel de conocimiento académico.

- **Comprobación de las Calificaciones Académicas:** Además del diploma, el candidato debe proporcionar el historial académico completo y certificados relevantes. Es fundamental que el diploma extranjero sea evaluado como un "single degree" (diploma único) equivalente al bacharelado americano para evitar denegaciones en la fase de la petición I-140.

2. Subcategoría 2: Trabajadores Calificados (Skilled Workers)

La subcategoría de trabajadores calificados está dirigida a candidatos que poseen habilidades y experiencia comprobadas en la ocupación ofrecida. Los requisitos principales para esta subcategoría incluyen:

- **Experiencia Profesional de por lo Menos Dos Años:** El candidato debe comprobar, por medio de documentos como contratos de trabajo, cartas de recomendación y registros de empleo, que posee por lo menos dos años de experiencia práctica en la ocupación en cuestión. La experiencia debe ser directamente relevante para el trabajo ofrecido y no puede ser combinada con experiencia en otras áreas.
- **Entrenamiento Adecuado:** En algunos casos, el entrenamiento formal o la participación en cursos técnicos pueden ser aceptados como sustitutos parciales de la experiencia práctica, siempre que el candidato consiga comprobar que completó, por lo menos, dos años de entrenamiento intensivo y directamente relacionado al trabajo.
- **Requisitos de la Ocupación:** La plaza de empleo debe ser considerada por el Departamento del Trabajo como una posición que requiere habilidades, experiencia o entrenamiento específicos, como en ocupaciones de técnicos, mecánicos o electricistas. Esto significa que la posición no puede ser llenada por un trabajador no calificado.

3. Subcategoría 3: Otros Trabajadores (Other Workers)

Esta subcategoría está destinada a candidatos que ocuparán posiciones que exigen menos de dos años de experiencia, entrenamiento o educación. Muchas veces, estas plazas son llenadas por trabajadores en áreas como construcción, limpieza e industrias de servicio. Los requisitos para esta categoría son:

- **Plaza de Trabajo que Exige Habilidades Básicas:** El trabajo debe ser de tiempo completo y permanente, y exigir menos de dos años de experiencia o entrenamiento. La posición pasa por el mismo criterio de escasez de trabajadores americanos, por medio de la certificación laboral (PERM). Ejemplos de ocupaciones pueden incluir posiciones en servicios de limpieza, alimentación y construcción básica.
- **Comprobación de Experiencia o Entrenamiento Limitado:** Aunque el candidato no necesita dos años de experiencia, él aún debe atender a cualquier exigencia mínima establecida por el empleador o por la descripción de la plaza.
- **Competencia Más Elevada debido al Límite Anual de Visas:** El número de visas concedidas anualmente para la subcategoría "Other Workers" está limitado, resultando en una fila de espera potencialmente más larga.

Requisitos Generales para Todas las Subcategorías del EB-3

Independientemente de la subcategoría, todos los candidatos al EB-3 deben atender a ciertos requisitos generales:

- **Oferta de Empleo Permanente de un Empleador Americano:** La primera exigencia para el EB-3 es una oferta formal de empleo de una empresa o entidad en los Estados Unidos, comprometiéndose a contratar al candidato extranjero de manera permanente. La oferta de trabajo debe ser para una posición a tiempo completo y el empleador necesita demostrar su capacidad financiera para contratar al candidato.

- **Certificación de Trabajo (Labor Certification o PERM):** Esta certificación es emitida por el Departamento del Trabajo de los EUA y comprueba que el empleador hizo un esfuerzo significativo para contratar trabajadores americanos para la posición, sin éxito. Para obtener la certificación PERM, el empleador debe cumplir un proceso de reclutamiento específico que incluye la publicación de anuncios de empleo y la conducción de entrevistas con candidatos locales.
- **Llenado del Form I-140:** Después de la obtención del PERM, el empleador debe presentar el Form I-140 (Petición de Inmigrante para Trabajador Extranjero) al USCIS. Esta petición formaliza el pedido del empleador para contratar al trabajador extranjero y detalla la posición, el salario ofrecido y la calificación del candidato.
- **Requisitos Médicos y de Conducta:** El candidato debe pasar por una evaluación médica para garantizar que no posee condiciones de salud que representen riesgo para la salud pública en los EUA. Es importante notar que la validez de este examen depende de la vía procesual elegida:
 - **En el Ajuste de Estatus (dentro de los EUA):** El Form I-693, firmado por un Civil Surgeon después del 1º de noviembre de 2023, pasó a tener validez indeterminada de acuerdo con las políticas actuales del USCIS.
 - **En el Proceso Consular (fuera de los EUA):** El examen médico realizado por médicos acreditados por el consulado normalmente tiene validez de seis meses (pudiendo ser menor en casos de ciertas condiciones de salud, como tuberculosis). El candidato debe entrar en los Estados Unidos antes del vencimiento del examen; caso contrario, será necesario rehacerlo íntegramente.

Además, el candidato debe cumplir requisitos de conducta, comprobando la ausencia de antecedentes penales graves. Cualquier historial de presencia ilegal o fraude inmigratorio anterior debe ser analizado cuidadosamente, pues puede exigir la solicitud de perdones (waivers).

- **Admisibilidad y Otros Requisitos Legales:** Para ser elegible para el EB-3, el candidato debe ser “admisible” bajo la ley de inmigración de los EUA. Ciertas condenas penales, fraudes, violaciones de estatus o presencia ilegal pueden tornar a la persona inadmisibile, aunque en algunos casos específicos sea posible solicitar dispensas (waivers). El análisis es hecho caso por caso.

Capítulo 2: Determinación del Salario Prevaliente (PWD)

El proceso EB-3 comienza con una serie de etapas administrativas que son esenciales para garantizar que la petición cumpla con todos los requisitos legales y regulatorios de los Estados Unidos. En este capítulo, nos enfocaremos en una de las etapas más importantes e iniciales: el Prevailing Wage Determination (PWD).

2.1. LA BASE DEL PROCESO: PREVAILING WAGE DETERMINATION

Antes de todo, es crucial entender qué es el PWD y por qué él es un pilar en el proceso EB-3. El Prevailing Wage Determination es la determinación oficial del salario mínimo que debe ser pagado al trabajador extranjero para la plaza ofrecida. Esta determinación es hecha por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (DOL) con base en un análisis criterioso de varios factores, incluyendo:

- **La localización del empleo:** Estados, ciudades o regiones pueden tener costos de vida y salarios muy diferentes.
- **Las responsabilidades de la plaza:** La complejidad y las exigencias del cargo influyen directamente en el salario.
- **Las calificaciones del candidato:** Experiencia, educación y habilidades específicas pueden impactar en la franja salarial aplicable.

El objetivo del PWD es proteger tanto a los trabajadores americanos como a los extranjeros, garantizando que el empleo ofrecido respete los estándares salariales locales y evite distorsiones en el mercado de trabajo.

2.2. EL ROL DEL EMPLEADOR

El empleador desempeña un papel central en esta etapa inicial. Él debe:

1. **Identificar la plaza:** Certificarse de que la posición se encuadre en los criterios del EB-3, sea como trabajador no calificado, calificado o profesional.
2. **Clasificación ocupacional (SOC Code):** El empleador sugiere un SOC Code en el ETA-9141 basado en la descripción detallada de las duties (responsabilidades). El DOL determina el SOC final con base en estas duties, pudiendo aceptar su sugerencia o atribuir/alterar para un código que refleje adecuadamente la ocupación. Descripciones/SOC inadecuados pueden llevar al DOL a reclasificar la plaza (ej.: de skilled a other worker), impactando salario, categoría EB-3 y todo el proceso PERM subsiguiente.
3. **Describir la función:** Proporcionar una descripción detallada de las responsabilidades, calificaciones mínimas y localización del trabajo.
4. **Solicitar el PWD:** Enviar el formulario ETA-9141 al National Prevailing Wage Center (NPWC), iniciando oficialmente el análisis del salario.

Esta etapa no solo ayuda a establecer la base del proceso, sino que también demuestra al DOL que el empleador está comprometido con las exigencias legales y regulatorias.

2.2.1. Clasificación Ocupacional (SOC Code) en el Proceso PERM

La elección correcta del **Standard Occupational Classification (SOC) Code** es una etapa esencial en el proceso de certificación laboral (PERM), pues desempeña un papel determinante en la categorización de la plaza, en la determinación del salario prevaleciente y en la conformidad con los requisitos legales. A continuación, explicamos en detalles cómo el SOC Code impacta el proceso y los cuidados necesarios para evitar problemas legales.

¿Qué es el SOC Code?

El SOC Code es un sistema estandarizado de clasificación ocupacional utilizado por el Departamento del Trabajo de los EUA (DOL) para categorizar plazas de empleo con base en:

- Deberes y responsabilidades del cargo.
- Nivel educacional exigido.
- Habilidades y experiencias necesarias.

Cada código es único y corresponde a una ocupación específica, permitiendo que el DOL y los empleadores tengan un lenguaje común para describir las posiciones ofrecidas. Esta estandarización ayuda a garantizar consistencia en el análisis de las plazas y en la determinación del salario prevaleciente.

La Importancia de la Elección Correcta del SOC Code

Seleccionar el SOC Code apropiado es crucial por varias razones:

1. Determinación del Salario Prevaleciente (PWD):

- El SOC Code influye directamente en el cálculo del salario prevaleciente, ya que cada ocupación tiene franjas salariales específicas basadas en el lugar de trabajo, nivel de habilidad y experiencia exigida.
- Un código incorrecto puede resultar en un salario inadecuado, comprometiendo la conformidad legal del empleador con las exigencias del DOL.

2. Clasificación de la Plaza:

- El SOC Code define si la plaza será categorizada como Skilled Worker, Professional o Other Worker. Por ejemplo:
 - Un error en la descripción de la plaza puede llevar una posición calificada (Skilled) a ser clasificada como no calificada (Unskilled), causando atrasos en el proceso debido a la disponibilidad limitada de visas para la categoría Other Workers.

Módulo I - Fase PERM y Aspectos Generales del Proceso de Inmigración

- Esto también puede impactar negativamente el salario ofertado, ya que categorías diferentes poseen requisitos salariales distintos.

3. Conformidad con Requisitos Legales:

- La elección errónea del SOC Code puede llevar a la emisión de Requests for Evidence (RFEs) o incluso al rechazo de la certificación PERM o de la petición I-140.
- Además, inconsistencias entre el SOC Code y la descripción del cargo pueden generar auditorías por parte del DOL.

4. Impacto en los Plazos:

- Caso el código elegido no refleje correctamente las responsabilidades o calificaciones exigidas, el DOL puede reinterpretar la plaza, resultando en atrasos significativos en el cronograma de procesamiento.

Cómo Funciona la Elección del SOC Code

El empleador debe proporcionar una descripción detallada de la plaza al DOL durante la solicitud de PWD (Form ETA-9141). Con base en esa información:

- El empleador sugiere un SOC Code que considera adecuado.
- El DOL revisa la descripción y puede aceptar o alterar el código sugerido para garantizar que esté alineado con las responsabilidades descritas.

Esta interacción refuerza la importancia de una descripción precisa y detallada de la plaza para evitar ajustes indeseados por parte del DOL.

Ejemplo Práctico: Impacto de una Elección Incorrecta

Imagine que un empleador desea contratar a un trabajador extranjero para una posición de asistente jurídico (paralegal), que exige por lo menos dos años de experiencia. Si el empleador selecciona un SOC Code inadecuado, como un código relacionado a funciones administrativas generales, el DOL puede:

- Clasificar la plaza como no calificada (Unskilled Worker), reduciendo el salario prevaleciente determinado.
- Causar atrasos debido a la necesidad de correcciones o incluso rechazar la certificación PERM..

Además, si la plaza es reclasificada como Unskilled Worker, eso puede impactar los plazos disponibles en el Visa Bulletin (<https://travel.state.gov/content/travel/en/legal/visa-law0/visa-bulletin.htmlv>), ya que esta categoría generalmente enfrenta mayores atrasos debido a la alta demanda y menor disponibilidad de visas.

Cuidados al Elegir el SOC Code

Para evitar problemas, es esencial que los empleadores sigan estas prácticas:

1. **Descripción Detallada de la Plaza:**
 - Incluya información clara sobre las responsabilidades diarias, las calificaciones mínimas (educación y experiencia) y las habilidades específicas requeridas.
2. **Consulta con Especialistas:**
 - Trabaje con abogados especializados en inmigración para garantizar que el SOC Code seleccionado refleje correctamente la posición ofrecida.
3. **Consistencia en los Documentos:**
 - Asegúrese de que toda la información proporcionada al DOL sea consistente con los anuncios de reclutamiento y otros documentos presentados durante el proceso PERM.

Conclusión

El SOC Code es mucho más que una simple clasificación; él es fundamental para garantizar conformidad legal, determinar salarios justos y evitar atrasos en el proceso EB-3. Aunque el empleador tiene libertad para sugerir un código inicial, cualquier error o inconsistencia puede desencadenar problemas significativos. Por eso, atención a los detalles y soporte jurídico adecuado son indispensables para seleccionar correctamente el SOC Code y avanzar sin complicaciones en las etapas subsiguientes del proceso PERM.

2.2.2. Reglas Generales para Funciones del Trabajo y Requisitos

El proceso de certificación PERM para la visa EB-3 exige que los empleadores definan cuidadosamente las **funciones del trabajo, requisitos y condiciones de empleo**, siguiendo rigurosamente las regulaciones del Departamento del Trabajo de los EUA (DOL). A continuación, explicamos de forma clara y detallada los principales aspectos relacionados a las **funciones del trabajo, requisitos restrictivos y necesidad comercial (business necessity)**.

1. Requisitos Normales:

- Los requisitos de la plaza deben ser aquellos normalmente necesarios para la ocupación, conforme definido en la base de datos **O*NET** (<https://www.onetonline.org>) del DOL, que especifica los niveles de Preparación Vocacional Específica (**Specific Vocational Preparation – SVP**).
- Requisitos que excedan el nivel SVP atribuido a la ocupación necesitan ser justificados como resultantes de una **necesidad comercial**.

2. Justificación por Necesidad Comercial:

- El empleador debe demostrar que las funciones y los requisitos de la plaza:
 - Tienen una relación razonable con la ocupación en el contexto de las operaciones de la empresa.
 - Son esenciales para la ejecución eficiente y razonable de las responsabilidades del cargo.

- La justificación puede incluir evidencias como estándares de la industria, prácticas internas de contratación o necesidades operacionales específicas.

El **Specific Vocational Preparation (SVP)**, o **Preparación Vocacional Específica**, es un sistema usado por el Departamento del Trabajo de los EUA (DOL) para clasificar los requisitos ocupacionales de una posición con base en el tiempo necesario para que alguien adquiera las habilidades, conocimientos y entrenamiento necesarios para desempeñar adecuadamente una función. Este sistema desempeña un papel crucial en el proceso de certificación PERM, especialmente en la definición de los requisitos mínimos de una plaza.

¿Qué es el SVP?

El **SVP (Specific Vocational Preparation)** es una clasificación detallada que agrupa ocupaciones con base en la franja de tiempo necesario para alcanzar un desempeño adecuado en el trabajo, conforme definido en la base de datos **O*NET** del DOL. Él considera:

- **Educación:** Nivel académico necesario.
- **Experiencia de trabajo:** Tiempo acumulado en funciones relacionadas.
- **Entrenamiento:** Habilidades específicas adquiridas para el cargo.

Las ocupaciones son categorizadas en zonas de trabajo (Job Zones) en el O*NET, cada una con un intervalo mínimo y máximo de tiempo permitido para el aprendizaje y la preparación vocacional. El DOL suma educación + experiencia del empleador y verifica si está dentro de la franja SVP de la ocupación.



obtener más información en la versión completa del libro

2.3. EL FORM ETA-9141 EN LÍNEA

El **Form ETA-9141** es el primer documento oficial presentado al Departamento del Trabajo de los EUA (DOL) en el proceso de certificación laboral (PERM) para la visa EB-3. Él es esencial para determinar el salario prevaleciente (Prevailing Wage) de la plaza ofrecida, garantizando que la contratación de un trabajador extranjero no perjudique los salarios y condiciones de trabajo de los ciudadanos americanos. Este capítulo detalla el propósito, los requisitos y las etapas involucradas en el llenado y envío del ETA-9141.

2.3.1. El Propósito del Form ETA-9141

El objetivo principal del Form ETA-9141 es solicitar al DOL la determinación del salario prevaleciente para la plaza ofrecida. Este salario es calculado con base en los siguientes factores:

- **Descripción detallada de la posición:** Incluye las responsabilidades diarias, deberes específicos y calificaciones mínimas exigidas.
- **Localización geográfica:** El salario prevaleciente varía de acuerdo con la región donde el trabajo será realizado, considerando el costo de vida y las condiciones locales del mercado de trabajo.
- **Clasificación ocupacional (SOC Code):** Un código que categoriza la ocupación con base en la naturaleza del trabajo y en los requisitos de la plaza.

La determinación del salario prevaleciente es esencial para proteger tanto a los trabajadores americanos como a los extranjeros, asegurando que el empleador pague un salario justo y competitivo.

 **obtener más información en la versión completa del libro**

Capítulo 3: Divulgación de la Plaza

Después de la fase de determinación del **prevailing wage** (salario prevaleciente) en el proceso de contratación de trabajadores extranjeros bajo el visto **EB-3**, la próxima etapa es la **divulgación de la plaza**. Esta etapa es esencial para garantizar que el empleador esté cumpliendo las exigencias legales y promoviendo oportunidades justas para trabajadores locales.

3.1. OBJETIVO DE LA DIVULGACIÓN DE LA PLAZA

El objetivo principal de la divulgación es demostrar que el empleador hizo esfuerzos razonables para reclutar trabajadores norteamericanos para la plaza y que la contratación de un trabajador extranjero no afectará negativamente los salarios y las condiciones de trabajo de empleados en los Estados Unidos que ocupan posiciones similares.

3.2. REQUISITOS PARA LA DIVULGACIÓN

Para cumplir las exigencias del Departamento de Trabajo (DOL), el empleador debe seguir reglas estrictas durante el proceso de divulgación:

1. Descripción de la Plaza:

- El anuncio debe contener información detallada sobre el cargo, incluyendo:
 1. Título del cargo.
 2. Descripción de las responsabilidades y actividades.
 3. Requisitos obligatorios (habilidades, experiencia, calificaciones) y deseables.
 4. Salario ofrecido (que debe satisfacer o exceder el salario prevalente).
 5. Beneficios ofrecidos.
 6. Ubicación del trabajo.
- La descripción debe incluir detalles claros y objetivos sobre el cargo, como tareas, responsabilidades, lugar de trabajo, horario y salario.
- Todos los requisitos de educación, experiencia, habilidades y certificaciones deben ser especificados.

- Las exigencias no pueden ser excesivamente restrictivas o diseñadas para favorecer a un candidato específico.

2. **Salario Prevalente:**

- El salario ofrecido debe estar en conformidad con el salario prevalente determinado en la etapa anterior.
- El empleador debe garantizar que el salario no esté por debajo del estándar establecido por el DOL..

3. **Métodos de Divulgación:**

- La divulgación debe realizarse en varios medios de comunicación, garantizando amplia visibilidad de la plaza.

 **obtener más información en la versión completa del libro**

Capítulo 4: Certificación Laboral (LC)

La **Certificación Laboral (Labor Certification - LC)** es uno de los pasos más importantes en el proceso de contratación de trabajadores extranjeros para actuar en los Estados Unidos. Este proceso, también conocido como PERM (Program Electronic Review Management), es exigido en diversas categorías de vistos basados en empleo, como EB-2 y EB-3. Tiene como objetivo proteger el mercado de trabajo local, garantizando que no existan trabajadores norteamericanos calificados y disponibles para la plaza antes de considerar candidatos extranjeros.

4.1. ¿QUÉ ES LA CERTIFICACIÓN LABORAL?

La **Certificación Laboral** es un proceso conducido por el **Departamento de Trabajo de los EE.UU. (DOL)** que autoriza a empleadores americanos a contratar trabajadores extranjeros para posiciones permanentes. Es un requisito previo para las peticiones de inmigración basadas en empleo, como el **Formulario I-140**.

Objetivos Principales

1. Proteger el mercado de trabajo local:
 - La certificación asegura que no hay trabajadores americanos calificados, dispuestos o disponibles para llenar la plaza.
 - El empleador debe demostrar que realizó esfuerzos razonables para reclutar trabajadores locales antes de recurrir a la contratación de un extranjero.
2. Garantizar salarios justos:
 - El salario ofrecido al trabajador extranjero debe ser igual o superior al **salario prevaleciente (prevailing wage)**, determinado por el **DOL**, con base en la ubicación y las calificaciones exigidas para la posición.
3. Promover prácticas justas de empleo:

- La contratación del trabajador extranjero no puede perjudicar las condiciones de trabajo o los salarios de los trabajadores americanos que ocupan posiciones similares.

¿Cómo Funciona la Certificación Laboral?

La **certificación laboral** es parte del proceso **PERM (Program Electronic Review Management)**, que es el sistema electrónico utilizado por el **DOL** para revisar y procesar las solicitudes. El empleador debe seguir un conjunto riguroso de reglas y procedimientos para demostrar conformidad con las regulaciones laborales de los EE.UU.

Elementos Fundamentales de la Certificación Laboral

- **Definición de la plaza:** El empleador debe especificar el título del cargo, las responsabilidades, los requisitos mínimos (educación, experiencia y habilidades) y el salario ofrecido.
- **Reclutamiento:** Antes de contratar a un trabajador extranjero, el empleador debe realizar esfuerzos significativos para reclutar trabajadores locales calificados.
- **Sumisión al DOL:** Después de concluir el reclutamiento sin encontrar candidatos calificados, el empleador somete el Formulario ETA-9089 al DOL para análisis.

Importancia de la Certificación Laboral

La certificación laboral es una salvaguarda para el mercado de trabajo americano. Ella garantiza que:

1. Los trabajadores locales tengan prioridad en oportunidades de empleo.
2. No haya discriminación contra trabajadores americanos en el proceso de contratación.
3. El trabajador extranjero será contratado en condiciones justas y compatibles con los estándares del mercado.

¿Quién Necesita la Certificación Laboral?

La certificación laboral es necesaria para todos los casos en la categoría EB-3 (trabajadores calificados, profesionales y otros), y para la mayoría de los casos en la categoría EB-2 (trabajadores con grado avanzado o habilidades excepcionales). Algunas categorías específicas, como EB-1 (habilidades extraordinarias, ciertos investigadores/profesores y determinados ejecutivos) y las solicitudes de exención por interés nacional (EB-2 NIW), no requieren la certificación laboral por PERM.

4.2. ETAPAS DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN LABORAL

1. **Determinación del Salario Prevalente:** Antes de iniciar el proceso de certificación, el empleador debe obtener el Salario Prevalente (**Prevailing Wage**) para la posición. Esto garantiza que el trabajador extranjero recibirá un salario compatible con el mercado local.
2. **Divulgación de la Plaza:** La plaza debe anunciarse en varios medios para demostrar que el empleador hizo un esfuerzo genuino para contratar trabajadores norteamericanos. Esto incluye:
 - Anuncios en periódicos de gran circulación por dos domingos consecutivos.
 - Colocación interna en el tablero de avisos de la empresa.
 - Tres métodos adicionales de reclutamiento (para cargos profesionales), como sitios especializados o ferias de empleo.
3. **Llenado del Formulario ETA-9089:** Este formulario se usa para solicitar la LC. Debe llenarse con información detallada sobre el empleador, la posición, los requisitos del cargo y los esfuerzos de reclutamiento realizados.
4. **Sumisión de la Solicitud:** Después de completar las etapas anteriores, el empleador somete el ETA-9089 electrónicamente por el sistema PERM del DOL.



obtener más información en la versión completa del libro

4.4. LLENADO DEL FORMULARIO ETA-9089

El **Formulario ETA-9089** es el documento central del proceso **PERM**, sometido al **DOL** después de la conclusión del reclutamiento para solicitar la **Certificación Laboral (Labor Certification)** en el visto **EB-3**. Él consolida todas las informaciones sobre el empleador, plaza, reclutamiento realizado y resultados, sirviendo como base para el análisis del **DOL** y la subsiguiente petición **I-140** al **USCIS**. Su objetivo principal es formalizar la solicitud de certificación, comprobando que no hay trabajadores americanos calificados/disponibles para la plaza, todos los requisitos de reclutamiento fueron cumplidos rigurosamente y la oferta es genuina, permanente y conforme al **salario prevalente**. El **DOL** usa el formulario para verificar conformidad con **20 CFR 656.17**, emitiendo **Final Determination** (aprobada, denegada o auditada).

 **obtener más información en la versión completa del libro**

Capítulo 5: Caminos Hacia la Residencia Permanente

La residencia permanente en los Estados Unidos, más conocida como Green Card, es el status que permite a un extranjero vivir y trabajar legalmente en el país de manera indefinida. Ese status no solo concede derechos amplios, como el de residir permanentemente en los EE.UU., trabajar sin restricciones atadas a un empleador específico y viajar fuera del país con mayor previsibilidad, sino que también ofrece la posibilidad de solicitar la ciudadanía americana después de cumplir los requisitos de tiempo y elegibilidad. Para muchos inmigrantes, la Green Card representa la realización de un sueño y un paso esencial para alcanzar estabilidad y seguridad en sus vidas en los Estados Unidos.

Existen diversos caminos para obtener la residencia permanente, dependiendo de las circunstancias y calificaciones de cada individuo. Entre las categorías más comunes están:

- **Vínculo Familiar:** Disponible para cónyuges, hijos, padres o hermanos de ciudadanos americanos o residentes permanentes, conforme las prioridades establecidas en ley.
- **Basado en Empleo (Employment-Based):** Destinado a trabajadores con habilidades extraordinarias, profesionales con grados académicos avanzados, profesionales especializados, trabajadores calificados o inversionistas.
- **Asilo o Refugio:** Para aquellos que buscan protección en los EE.UU. debido a persecuciones o miedo fundado de persecución en sus países de origen con base en raza, religión, nacionalidad, opinión política o pertenencia a un grupo social específico.
- **Otras Categorías Especiales:** Incluyen programas humanitarios, la Lotería de Visos de Diversidad (Diversity Visa), entre otros programas previstos en el INA (Immigration and Nationality Act).

Independientemente de la categoría elegida, el proceso para obtener la Green Card sigue dos métodos principales, cuya elección depende de la ubicación física del peticionario y de su situación migratoria actual:

1. **Ajuste de Status (Formulario I-485):** Orientado para individuos que ya están físicamente presentes en los Estados Unidos en un status migratorio válido (o que se califican para excepciones específicas de mantenimiento de status) y desean alterar su condición a residente permanente sin necesidad de salir del país. Este proceso es conducido por el Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (USCIS) y ofrece ventajas como la posibilidad de obtener autorización de trabajo (EAD) y autorización de viaje (Advance Parole) mientras el proceso pendiente es analizado.
2. **Proceso Consular:** Indicado para aquellos que están fuera de los Estados Unidos o que, aunque en el país, no sean elegibles para el Ajuste de Status. En ese caso, después de la aprobación de la petición inicial por el USCIS, el caso es transferido al Centro Nacional de Visos (NVC) y el proceso final es conducido por una embajada o consulado americano en el exterior, bajo la égida del Departamento de Estado de los EE.UU.

Ambos métodos tienen sus ventajas y desafíos específicos. El Ajuste de Status es frecuentemente elegido por quien ya está en los EE.UU. y desea evitar la separación familiar o la interrupción de sus actividades profesionales durante la fase final del proceso. Ya el Proceso Consular es el camino estándar para quien inicia su planificación migratoria en su país de origen. Es importante resaltar que la elegibilidad para el Ajuste de Status requiere rigurosa observancia de las normas de mantenimiento de status legal en el territorio americano.

En este capítulo, exploraremos detalladamente cómo funcionan esos dos caminos para la obtención de la residencia permanente. Comenzaremos por el Ajuste de Status, abordando sus características, requisitos de mantenimiento de status y procedimientos. En seguida, discutiremos el Proceso Consular, explicando las etapas de procesamiento y la entrevista en el consulado. Esta visión general permitirá comprender las etapas involucradas en cada método y auxiliar en la elección de la estrategia más adecuada a su realidad migratoria.

5.1. AJUSTE DE ESTATUS

El Ajuste de Status es el proceso por el cual un individuo que ya está físicamente presente en los Estados Unidos puede solicitar el cambio de su status migratorio al de residente permanente (Green Card), sin la necesidad de retornar a su país de origen para el procesamiento consular. Una solicitud de Ajuste de Status, formalizada por medio del formulario I-485, puede ser presentada de dos maneras:

⚠ obtener más información en la versión completa del libro

5.2. PROCESO CONSULAR

El procesamiento consular es el procedimiento de solicitud de una visa de inmigrante (Green Card) realizado en una representación diplomática de los EUA en el exterior.

La elección entre las vías de inmigración depende de la ubicación física del candidato. Si usted se encuentra fuera de los Estados Unidos, su solicitud pasará obligatoriamente por el procesamiento consular, lo que significa que la etapa final será conducida por la Embajada o Consulado de los EUA con jurisdicción sobre su lugar de residencia legal.

A diferencia del Ajuste de Status (AOS), que permite esperar la decisión dentro de los EUA, en el procesamiento consular el solicitante debe permanecer en el exterior hasta que la visa de inmigrante sea efectivamente aprobada y emitida en su pasaporte.

⚠ obtener más información en la versión completa del libro

5.3: VISA X CLASE DE ADMISIÓN X ESTATUS MIGRATORIO

1. Visa

¿Qué es?

Un visto es una autorización emitida por una embajada o consulado de los EUA en el exterior que permite al portador viajar hasta un puerto de entrada en los Estados Unidos (aeropuerto, frontera terrestre, etc.) y solicitar admisión en el país al oficial de la CBP. Él funciona como una "llave de entrada" y, por sí solo, no garantiza la admisión automática en los EUA.

Características principales:

- El visto es estampado o anexo al pasaporte.
- Él indica la categoría (ej.: F-1 para estudiantes, B-2 para turistas) y el plazo de validez para uso.
- Existen dos tipos principales:
 1. **Vistos de No-Inmigrante:** Para estancias temporales (ej.: B1/B2, F-1, H-1B, O-1).
 2. **Vistos de Inmigrante:** Destinados a quien posee una petición aprobada para residencia permanente (ex.: Visas basadas en EB-3 vía proceso consular).

Importante:

El visto es necesario solo para entrar (o reentrar) en los EUA. Una vez dentro del país, lo que rige su legalidad es el status migratorio, no la validez del carimbo en el pasaporte.

2. Clase de Admisión

¿Qué es?

La clase de admisión es la categoría jurídica específica en que un individuo es admitido en los EUA en el momento en que cruza la frontera. Ella es determinada por el oficial de la CBP (Customs and Border Protection) con base en el visto presentado y la intención declarada.

Características principales:

- Es registrada en el **Formulario I-94** (Registro de Entrada/Salida), que hoy es mayoritariamente electrónico.
- El I-94 especifica la categoría (ej.: F-1) y el período permitido de permanencia (fecha específica o "D/S" – Duration of Status).

Diferencia del Visto:

El visto permite solicitar la entrada; la clase de admisión define las reglas del juego durante su estadía.

3. Estatus Migratorio

¿Qué es?

El status migratorio se refiere a la condición legal del extranjero mientras permanece dentro de los EUA. Él determina lo que usted puede o no hacer (trabajar, estudiar, viajar).

Características principales:

- El status debe mantenerse conforme a las condiciones de la clase de admisión. Si usted entra como B-2 (Turista) y comienza a trabajar, usted viola su status, incluso si su visto de turista en el pasaporte aún sea válido por 10 años.
- **Mantenimiento de Status:** Es la obligación del inmigrante de seguir las reglas (ej.: estudiante F-1 debe mantener carga horaria completa).

La pérdida del status puede resultar en inadmisibilidad y dificultades en futuros pedidos de Green Card.

Diferencias Resumidas

Aspecto	Visa	Clase de Admisión	Estatus Migratorio
Definición	Llave para viajar a los EUA.	Categoría en la entrada.	Condición legal interna.
Emitido por	Consulado/Embajada (DOS).	Oficial de la CBP en la frontera.	USCIS o CBP.
Propósito	Solicitar admisión.	Definir reglas de la entrada.	Regular la permanencia.
Ejemplo	Carimbo F-1 en el pasaporte.	Admisión F-1 en el I-94.	F-1 activo mientras estudia.



obtener más información en la versión completa del libro

5.4. CSPA PARA VISAS DE INMIGRANTES BASADAS EN EMPLEO (EB)

Si usted es un candidato de preferencia basada en empleo (EB), como en el caso del EB-3, la Ley de Protección del Status de la Niño (CSPA) es el mecanismo legal que permite que hijos de solicitantes principales, que cumplen 21 años durante la pendencia del proceso, aún puedan inmigrar como dependientes ("hijos" para fines de inmigración).

Para calificar, usted debe calcular su edad CSPA restando el número de días que su petición estaba pendiente (tiempo de procesamiento del USCIS) de su edad física en la fecha en que un visto de inmigrante se vuelve disponible para usted. Es condición obligatoria que el hijo permanezca soltero hasta el momento de obtener el Green Card para mantener esta elegibilidad.

La fórmula para calcular la CSPA es:

Edad en el momento de la disponibilidad del visto - Tiempo pendiente = Edad CSPA

Ejemplo:

Usted tiene 21 años y 4 meses cuando el USCIS considera un visto de inmigrante disponible para usted. Su petición I-140 estaba pendiente por exactamente 6 meses.

El cálculo de la edad CSPA será:

*21 años y 4 meses - 6 meses = **20 años y 10 meses.***

Edad en el momento de la disponibilidad del visto

La determinación de **cuándo** un visto es considerado disponible es la etapa más crítica y sufrió una actualización fundamental en febrero de 2023 (vigente actualmente). La fecha de disponibilidad se considera la **última** de estas dos fechas:

- **La fecha en que la petición (I-140 o I-130) fue aprobada;** o
- **El primer día del mes en que el visto se vuelve disponible** conforme al Visa Bulletin del Departamento de Estado (DOS).



obtener más información en la versión completa del libro

5.5: VISA BULLETIN E FECHA DE PRIORIDAD

En esta sección, explicaremos qué es el Visa Bulletin y cómo influye directamente en su proceso de inmigración. Abordaremos la importancia de la Data de Prioridade y cómo determinar el momento exacto en que podrá avanzar para el ajuste de status o para la entrevista consular.

Accese el Visa Bulletin oficial y actualizado:

<https://travel.state.gov/content/travel/en/legal/visa-law0/visa-bulletin.html>

1. Visa Bulletin:

El Visa Bulletin es un boletín mensual publicado por el Departamento de Estado de los Estados Unidos. Como el Congreso impone límites anuales al número de Green Cards emitidos, este documento sirve para organizar la "fila de espera". Él informa la disponibilidad de números de visa para categorías como el EB-3.

El boletín se divide en categorías basadas en empleo (Employment-Based) y áreas geográficas. Para brasileiros, la columna a observar es generalmente la "All Chargeability Areas Except Those Listed", a menos que el candidato haya nacido en países con filas específicas (como China o India).

Trabajaremos con las dos tablas fundamentales para su proceso:

Tabela A – Final Action Dates (Datas de Ação Final): que es la fecha final para que pueda tener su pedido de Green Card procesado.

Para el proceso de Ajuste de Status (AOS): esta es la fecha a partir de la cual su pedido de Green Card podrá ser procesado y, una vez aprobado, emitir su Green Card.

El USCIS determina que la fecha de la Tabela A debe usarse para pedidos de ajuste de status, pero cuando entienda que hay más vistos que aplicantes, indicará en el mes determinado el uso de la Tabela B (Dates for Filing) para esta condición.

Es importante siempre verificar qué tabla deberá usarse en el sitio:

<https://www.uscis.gov/green-card/green-card-processes-and-procedures/visa-availability-priority-dates/adjustment-of-status-filing-charts-from-the-visa-bulletin>

Para el proceso Consular: esta es la fecha a partir de la cual su entrevista podrá ser agendada, siempre que su proceso esté "**Documentarily Qualified**" (**DQ**), que es una clasificación dada a los casos en que el National Visa Center (NVC) recibió toda la información y documentos necesarios.

Ejemplo de la Tabela A, no Visa Bulletin de Enero 2026

Employment-based	All Chargeability Areas Except Those Listed	CHINA-mainland born	INDIA	MEXICO	PHILIPPINES
1st	C	01FEB23	01FEB23	C	C
2nd	01APR24	01SEP21	15JUL13	01APR24	01APR24
3rd	22APR23	01MAY21	15NOV13	22APR23	22APR23
Other Workers	01SEP21	08DEC18	15NOV13	01SEP21	01SEP21
4th	01JAN21	01JAN21	01JAN21	01JAN21	01JAN21
Certain Religious Workers	01JAN21	01JAN21	01JAN21	01JAN21	01JAN21
5th Unreserved (including C5, T5, I5, R5, NU, RU)	C	15AUG16	01MAY22	C	C
5th Set Aside: Rural (20%, including NR, RR)	C	C	C	C	C
5th Set Aside: High Unemployment (10%, including NH, RH)	C	C	C	C	C
5th Set Aside: Infrastructure (2%, including RI)	C	C	C	C	C

Observe, en este ejemplo, que la fecha de corte para el EB-2, que se trata de un visto basado en trabajo, de segunda preferencia, es **01APR24**. Ou seja, solo procesos EB-2 que están con su Formulario I-485 pendientes y cuyo Formulario I-140 tiene la fecha de prioridad anterior a **01 de abril de 2024**, y está debidamente aprobado, para el caso de ajuste de status, podrá tener su pedido de Green Card juzgado. Y solo procesos que están “DQ”, cuyo Formulario I-140 tiene la fecha de prioridad anterior a **01 de abril de 2024**, y está debidamente aprobado, para casos consulares, es que pueden tener su entrevista marcada.

Cuando el USCIS determina la Tabela A como referencia sobre la Tabela B, se sigue la misma lógica y regla para el protocolo del Formulario I-485 y/o formularios I-765 e I-131 (que solamente pueden ser presentados juntamente con el I-485, o posteriormente, siempre que posea un I-485 pendiente, mediante el pago de las tasas).

Tabela B – Dates For Filing (Datas para Depósito de Pedido): que es la fecha de apertura para que pueda enviar su pedido de Green Card, junto con el I-140, o después de la aprobación de este, caso no haya sido posible enviar anteriormente.

Para el proceso de **Ajuste de Status (AOS)**, esta es la fecha que define cuando puede enviar su formulario I-485 al USCIS. El gran beneficio de esta tabla es permitir que el candidato protocolo el pedido de residencia (y obtenga los beneficios de EAD y Advance Parole) meses o hasta años antes de que un visto esté efectivamente disponible para aprobación final (Tabela A).

No obstante, hay una regla crucial: el USCIS decide mensualmente si aceptará la Tabela B para nuevos protocolos. Si el órgano entiende que el volumen de pedidos pendientes ya es lo suficientemente alto, puede indicar que solo la Tabela A será aceptada para envíos en ese mes.

Es importante siempre verificar qué tabla deberá usarse en el sitio: <https://www.uscis.gov/green-card/green-card-processes-and-procedures/visa-availability-priority-dates/adjustment-of-status-filing-charts-from-the-visa-bulletin>

Para el **Proceso Consular**, en teoría, esta sería la fecha en que el NVC (National Visa Center) abriría su caso para el pago de tasas y envío de documentos. En la práctica, el NVC ha sido más flexible, frecuentemente iniciando el procesamiento así que el I-140 es aprobado, independientemente de la Tabela B, para que el candidato alcance el status de "**Documentarily Qualified**" (DQ) lo cuanto antes.

El Objetivo de la Flexibilidad: Como el proceso de juntada y revisión de documentos (certidões, exámenes, etc.) puede llevar meses, el NVC prefiere que ya esté "listo en la fila" (DQ). Así, en el momento exacto en que su fecha de prioridad quede current en la **Tabela A (Final Action Dates)**, solo necesitan agendar la entrevista, sin perder tiempo con burocracia documental.

Ejemplo de la Tabela B, no Visa Bulletin de Janeiro 2026

Employment-based	All Chargeability Areas Except Those Listed	CHINA-mainland born	INDIA	MEXICO	PHILIPPINES
1st	C	01AUG23	01AUG23	C	C
2nd	15OCT24	01JAN22	01DEC13	15OCT24	15OCT24
3rd	01JUL23	01JAN22	15AUG14	01JUL23	01JUL23
Other Workers	01DEC21	01OCT19	15AUG14	01DEC21	01DEC21
4th	15MAR21	15MAR21	15MAR21	15MAR21	15MAR21
Certain Religious Workers	15MAR21	15MAR21	15MAR21	15MAR21	15MAR21
5th Unreserved (including C5, T5, I5, R5)	C	22AUG16	01MAY24	C	C
5th Set Aside: (Rural: NR, RR - 20%)	C	C	C	C	C
5th Set Aside: (High Unemployment: NH, RH - 10%)	C	C	C	C	C
5th Set Aside: (Infrastructure: RI - 2%)	C	C	C	C	C

Observe, en este ejemplo, que la fecha de corte para el EB-2, que se trata de un visto basado en trabajo, de segunda preferencia, es **15OCT24**. Ou seja, solo procesos cuyo Formulário I-140 tiene la fecha de prioridad antes de **15 de octubre de 2024**, siempre que no haya sido negado, para el caso de ajuste de status, podrá tener su Formulário I-485 protocolado. En este momento, puede optar por protocolar también los formularios **I-765 (Autorización de Trabajo)** e **I-131 (Documento de Viaje)**.

Es importante notar que, bajo las reglas actuales, **estos formularios poseen tasas de protocolo separadas** y no son más exentos cuando presentados con el I-485. El protocolo conjunto continúa siendo recomendado solo para ganar tiempo de procesamiento y garantizar beneficios de trabajo y viaje mientras el Green Card es analizado.

Como dicho anteriormente, por la “regla”, pero no es lo que estamos viendo en la “práctica”, esa sería la fecha de referencia para que el NVC acepte el pago de las tasas y el envío de sus documentos para un proceso cuyo I-140 tenga la fecha de prioridad anterior a **15 de octubre de 2024**, y está debidamente aprobado, para casos consulares; y después de la aprobación de sus documentos, su proceso quedaría “DQ”. Algunos casos pueden recibir el aviso de esta regla para aguardar la disponibilidad para el envío de los documentos, o simplemente recibir la Welcome Letter para el envío de los documentos.

1. Data de Prioridade:

La Data de Prioridade es una fecha crucial asociada a cada petición de inmigración basada en empleo. Esta fecha se establece cuando la petición se presenta al USCIS o cuando el USCIS aprueba la petición, dependiendo de la categoría y de la demanda por vistos.

Para los procesos basados en empleo que poseen un “sponsor” (patrocinador), como es el caso del EB3, la data de prioridad es la fecha de presentación de su Labor Certification (LC) para el DOL. Esta fecha se presenta en el encabezado de su recibo de protocolo del Formulário I-140 (I-797C).

EB-3 - Guía completa

Módulo I - Fase PERM y Aspectos Generales del Proceso de Inmigración

Para los procesos basados en empleo que no poseen un “sponsor” (patrocinador), como es el caso del EB-2 NIW, su data de prioridad es la fecha de protocolo de su Formulario I-140. Para verificar esta fecha, con exactitud, verifique el encabezado del recibo enviado por el USCIS (I-797C), donde consta “Priority Date”.

Department of Homeland Security U.S. Citizenship and Immigration Services		Form I-797C, Notice of Action	
THIS NOTICE DOES NOT GRANT ANY IMMIGRATION STATUS OR BENEFIT.			
NOTICE TYPE Receipt	CASE TYPE I-130 - Petition for Alien Relative	NOTICE DATE January 12, 2018	USCIS ALIEN NUMBER
PRIORITY DATE January 10, 2018		RECEIVED DATE January 10, 2018	PAGE 1 of 1
		PREFERENCE CLASSIFICATION 201 B INA SPOUSE OF USC	DATE OF BIRTH
PAYMENT INFORMATION:			

- **Situación Corrente (Current):** Si la fecha en la tabla del Visa Bulletin está listada como "C" para "Current", significa que hay números de visto disponibles para todas las peticiones con datas de prioridad anteriores a esa fecha.
- **Retroceso (Retgression):** Si la data de prioridad retrocede, puede haber un atraso en el procesamiento de peticiones. Esto puede ocurrir debido a la alta demanda en una determinada categoría o debido a las limitaciones anuales de vistos. Cuando esto ocurre, la fecha límite se informa en el Visa Bulletin.

⚠ obtener más información en la versión completa del libro

5.6: TASAS DE PROCESAMIENTO Y COSTOS ASOCIADOS

En esta sección, proporcionaremos informaciones detalladas sobre las tasas de procesamiento asociadas a su pleito inmigratorio. Usted entenderá cuánto cuesta someter la petición, agendar entrevistas y qué tasas adicionales pueden surgir durante el proceso.

El USCIS periódicamente ajusta sus tasas. Desde el gran reajuste ocurrido en 2024, los costos se tornaron más específicos por formulario y categoría. Las informaciones actualizadas sobre tasas de formularios pueden consultarse en la página oficial All Forms (Todos los Formularios) - <https://www.uscis.gov/forms/all-forms>.

Usted puede usar la **Calculadora de Tasas del USCIS** (<https://www.uscis.gov/feecalculator>) para determinar las tasas exactas de archivo y servicios biométricos para cualquier formulario procesado por una unidad del órgano.

Para obtener una lista completa de todas las tasas, consulte el Cronograma de Tasas del USCIS (G-1055): <https://www.uscis.gov/g-1055>

Además de las tasas obligatorias del gobierno (USCIS y Departamento de Estado), un proceso de inmigración posee diversos otros costos que necesitan ser considerados en su presupuesto:

- **Honorarios advocatícios**, si contrata una oficina especializada;
- **Honorarios de mentoria**, si opta por un acompañamiento estratégico;
- **Exámenes médicos y vacunas** (realizados por médicos acreditados por el Consulado o USCIS);
- **Gastos con viajes y/o estadias** (especialmente para la etapa de la entrevista consular);
- **Traducciones certificadas**, pues se recomienda no hacer sus propias traducciones, incluso si es fluente, para garantizar la imparcialidad y aceptación documental;
- **Evaluaciones de Credenciales Académicas (Equivalencia)**, para comprobar que sus diplomas brasileños equivalen a los grados exigidos en los EUA.

Como pagar tasas de archivo del USCIS

La forma como paga sus tasas de archivo (incluyendo tasas de servicios biométricos y otras tasas) dependerá de su ubicación y de la forma de envío.

 obtener más información en la versión completa del libro

Capítulo 6: Preguntas y Respuestas

La visa EB-3 es una de las principales categorías de inmigración basada en el empleo en los Estados Unidos, con tres subcategorías: **Trabajadores calificados (Skilled Workers)**, **Profesionales (Professionals)** y **Otros Trabajadores (Other Workers)**. A continuación, abordamos las principales preguntas sobre el proceso, las diferencias y similitudes entre las subcategorías.

1. ¿Qué es la Visa EB-3?

La visa EB-3 es una categoría de inmigración basada en el empleo que permite a los trabajadores extranjeros obtener la residencia permanente en los EE. UU. Se divide en tres subcategorías:

- **Trabajadores Calificados (Skilled Workers):** Requiere al menos dos años de experiencia o capacitación en el campo específico.
- **Profesionales (Professionals):** Requiere un título de licenciatura o equivalente.
- **Otros trabajadores (Other Workers):** Para puestos que requieran menos de dos años de experiencia o formación y que no sean temporales o estacionales.

2. ¿Cuáles son los requisitos generales para EB-3?

- Una oferta de trabajo permanente a tiempo completo en los EE. UU.
- Certificación laboral aprobada por el Departamento de Trabajo de EE. UU. (PERM) que demuestre que no hay trabajadores calificados de EE. UU. disponibles para el puesto.
- Cumplimiento de los requisitos específicos de la subcategoría elegida.



obtener más información en la versión completa del libro

Capítulo 7: Recado Final

El final de esta guía destaca el compromiso continuo con el viaje EB-3 del solicitante. Este proceso puede ser un desafío, pero con dedicación, una comprensión profunda de los requisitos y la orientación adecuada, se convierte en un viaje alcanzable. La búsqueda de EB-3 no es solo un camino hacia la residencia permanente en los Estados Unidos, sino también una oportunidad para contribuir significativamente al país a través de ocupaciones en demanda.

Al concluir esta guía, reforzamos la importancia de buscar asesoramiento legal experto para garantizar que cada paso se tome de acuerdo con las regulaciones y requisitos específicos. Cada caso es único, y la asistencia de profesionales experimentados puede ser un diferencial clave para el éxito del proceso.

Alentamos a los lectores a explorar más recursos, profundizar su comprensión de EB-3 y, si surgen preguntas, buscar aclaraciones de profesionales calificados. Este es un capítulo crucial en sus vidas, y estoy seguro de que con perseverancia y conocimiento, lograrán sus objetivos.

No confíes en los "profesionales" que te dan garantías de aprobación, incluso para una categoría cuya tasa de aprobación es bastante alta, ¡pueden pasar muchas cosas durante el proceso y nadie está libre de problemas! Desconfíe de las promesas de plazos "poco realistas". Estas deberían ser las primeras señales de advertencia de que algo podría estar saliendo mal. Esta guía fue creada precisamente con este objetivo, es decir, brindar información integral para que puedas estudiar el proceso, analizar los requisitos para la aprobación, compararlo con tu realidad y posibilidades y tomar la mejor decisión.

¡Ser elegible para EB-3, por sí solo, no le garantiza nada! Se necesita mucho más que eso: presentar una petición sólida y bien fundamentada que cumpla con los criterios establecidos por las autoridades de inmigración de los EE. UU.

Recuerde que EB-3 tiene requisitos y objetivos específicos, pero aún requiere atención a los detalles. El proceso implica pasos como la certificación laboral y la prueba de que cumple con los requisitos requeridos para la ocupación patrocinada. Debido a esto, es fundamental comprender el proceso, sus

requisitos y trabajar junto con su empleador y consultores expertos para garantizar una aplicación sólida.

¡Otro punto importante! Si está solicitando desde dentro de los EE. UU., nunca abandone su estado migratorio. Por mucho que te digan que lo hagas, créeme: puedes arrepentirte amargamente si encuentras barreras para la aprobación de tu petición. En muy raras excepciones, un estado perdido se invierte. ¡No te confíes demasiado y cuida siempre tu estatus! Recuerde: aplicar un ajuste de estatus NO le garantiza un estatus legal, sino solo una estadía autorizada mientras esté pendiente. De esta manera, si necesita volver a solicitar un nuevo proceso y ha abandonado previamente su estatus, no será elegible para un nuevo ajuste de estatus.

Siempre busque un abogado de inmigración confiable con licencia en los EE. UU. (siempre requiera el BAR) para obtener más información o preguntas sobre su estado migratorio.

Le agradezco por elegir esta guía como parte de su viaje y les deseo a todos los solicitantes éxito en sus esfuerzos por lograr la visa EB-3 y, en consecuencia, una nueva fase en sus vidas en los Estados Unidos.

¡Buena suerte!

Ramon Rocha

**ADQUIERE YA TU LIBRO COMPLETO Y TENLO TODO
LA INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO EB-3 EN SUS MANOS.**

MÓDULO I - Fase PERM y Aspectos Generales del Proceso de Inmigración

AMAZON - EBOOK – KINDLE

<https://amzn.to/4sDv6yJ> - Amazon US

<https://www.amazon.es/dp/B0GTT419ST> - Amazon ES

AMAZON - LIBRO IMPRESO

<https://amzn.to/4m4m23g> (Paperback) - Amazon US

<https://amzn.to/4lWJpvG> (Hardcover) - Amazon US

EBOOK – HOTMART

<https://go.hotmart.com/l105102241K?dp=1>

¿QUIERES CONOCER EL LIBRO?

Descargar aquí una versión resumida y gratuita

<https://www.agenteusa.com/eb3-modulo-i-ptb-free>

MIS EBOOKS

<https://www.agenteusa.com/ebooks>