MADLIC
IMMIGRATION





GUÍA CORPORATIVA PARA EMPLEADORES ESTADOUNIDENSES

# EB-3 EMPLOYMENT SPONSORSHIP

*Cómo conectar las necesidades de contratación de su empresa con oportunidades de inmigración basada en empleo.*

**MADLIC Immigration**
Conectamos empresas y talento. Construimos oportunidades.

Lehi, Utah · www.madlic.com
Actualizado: 14 de octubre de 2026

CONTENIDO

# Índice

Lea el manual de principio a fin o vaya directo a la sección que necesita.


01 Nuestra fundadora 03

02 ¿Qué es la visa EB-3? 05

03 Las tres etapas 07

04 Etapa 1 · Certificación PERM 08

05 Etapa 2 · Petición I-140 12

06 El Boletín de Visas 14

07 Etapa 3 · Residencia 15

08 ¿Quién paga cada gasto? 17

09 Honorarios MADLIC 18

10 ¿Por qué MADLIC? 20

11 Preguntas frecuentes 21

12 Fuentes oficiales 23

13 Contacto 24


CÓMO LEER ESTE MANUAL

Este manual explica un proceso; no sustituye una evaluación individual. Los **tiempos y aranceles** que aparecen aquí fueron verificados el 14 de octubre de 2026 y cambian con frecuencia. Cada cifra variable indica su fuente oficial para que pueda confirmarla el día que la necesite.

CONOZCA A NUESTRA FUNDADORA

# Waleska Maderer

Mi nombre es **Waleska Maderer**. Soy licenciada en Estudios Internacionales por la Universidad Central de Venezuela, inmigrante y fundadora de MADLIC Immigration.

Durante mi formación universitaria desarrollé un interés profundo por la mediación, las negociaciones, las relaciones internacionales y el derecho internacional.

En 2015 llegué a Estados Unidos con una visa de turista y posteriormente solicité asilo debido a las circunstancias que enfrentaba Venezuela.

Como inmigrante, comencé a comprender las complejidades del sistema migratorio estadounidense y a investigar las distintas alternativas legales que existen para quienes desean construir su futuro en este país.

En ese camino descubrí los programas de inmigración basados en empleo y comprendí una realidad: mientras miles de personas buscan oportunidades laborales, **muchas empresas estadounidenses necesitan trabajadores** para cubrir sus necesidades de contratación.

> Esa conexión entre dos necesidades fue lo que inspiró el nacimiento de MADLIC.

FORMACIÓN

Lic. en Estudios Internacionales · Universidad Central de Venezuela

ROL

Fundadora y CEO · MADLIC Consulting Group LLC

UN CAMINO EN CUATRO MOMENTOS

**Venezuela**
Estudios Internacionales, Universidad Central de Venezuela

**2015**
Llegada a Estados Unidos

**Florida**
Nace MADLIC Consulting Group

**Lehi, Utah**
MADLIC Immigration conecta empresas y talento

DE FLORIDA A UTAH

# Conectamos empresas y talento. Construimos oportunidades.

MADLIC Consulting Group nació en **Florida** y posteriormente trasladó sus operaciones al estado de **Utah**, con la misión de conectar empresas y talento, facilitar procesos administrativos migratorios y trabajar junto con abogados independientes cuando se requiere asesoría legal.




**Importante.** MADLIC no es un despacho jurídico y no ofrece asesoría ni representación legal. Colaboramos con **abogados independientes** que pueden evaluar los asuntos jurídicos tanto de las empresas como de los trabajadores. Esa separación protege a todas las partes y mantiene cada responsabilidad en manos de quien está autorizado para asumirla.

LO BÁSICO

# ¿Qué es la visa EB-3?

EB-3 es una categoría de **inmigración basada en empleo** que permite a determinados empleadores estadounidenses solicitar trabajadores extranjeros para **posiciones permanentes y de tiempo completo**. El resultado final, si todo se aprueba, es la residencia permanente (green card) del trabajador.

TRES SUBCATEGORÍAS

### 01

**Skilled Workers**

*Trabajadores calificados*

Puestos que normalmente requieren **al menos dos años** de experiencia o capacitación.

EJEMPLOS

Soldadores, técnicos de mantenimiento, cocineros especializados, operadores de maquinaria.

### 02

**Professionals**

*Profesionales*

Puestos que requieren como mínimo un **título de licenciatura** estadounidense o su equivalente extranjero.

EJEMPLOS

Ingenieros, contadores, analistas, docentes.

### 03

**Other Workers**

*Otros trabajadores*

Puestos que requieren **menos de dos años** de capacitación o experiencia, siempre que no sean temporales ni estacionales.

EJEMPLOS

Producción, empaque, ensamblaje, limpieza industrial, procesamiento de alimentos.

Muchas posiciones industriales y de producción pueden encuadrar en **Other Workers**, pero la categoría depende de los **requisitos reales del puesto**, no del título que la empresa le dé.

> LO QUE LA EB-3 NO ES
>
> Las empresas **no pueden garantizar** la residencia permanente a ningún trabajador, y el programa **no puede utilizarse para vender empleos** ni beneficios migratorios. La decisión final corresponde siempre a las autoridades: el Department of Labor (DOL), USCIS y el Department of State.

Base legal: INA §203(b)(3); 8 CFR 204.5(l). Más información: travel.state.gov · Employment-Based Immigrant Visas.

VISTO DESDE ARRIBA

# Cinco pasos entre una vacante y un nuevo residente

Así se conecta una necesidad real de su empresa con la posible residencia permanente de un trabajador.

**1**

**Empresa estadounidense**

Opera legalmente y puede pagar el salario ofrecido.

**2**

**Necesidad real de contratación**

Puesto permanente, de tiempo completo, con requisitos normales.

**3**

**Reclutamiento legal**

Se prueba el mercado laboral estadounidense de buena fe.

**4**

**Petición migratoria**

PERM ante el DOL e I-140 ante USCIS.

**5**

**Posible residencia permanente**

Cuando hay visa disponible y el trabajador es elegible.

TRES INSTITUCIONES, TRES PREGUNTAS

### Department of Labor

*¿Hay trabajadores estadounidenses disponibles para este puesto y salario?*

### USCIS

*¿Es real la empresa, la oferta y su capacidad de pago? ¿Califica el trabajador?*

### USCIS o Department of State

*¿Hay visa disponible y es admisible el trabajador?*



VISIÓN GENERAL

# Las tres grandes etapas

Todo el proceso EB-3 se organiza en tres etapas, cada una ante una autoridad distinta. Entre la etapa 2 y la 3 puede existir una espera determinada por el Boletín de Visas.




| | Etapa 1 · PERM | Etapa 2 · I-140 | Etapa 3 · Residencia |
|---|---|---|---|
| **Organismo** | Department of Labor (DOL) | USCIS | USCIS (dentro de EE. UU.) o Department of State (fuera) |
| **Objetivo** | Probar que no hay trabajadores estadounidenses disponibles y fijar el salario. | Que USCIS reconozca la oferta, la capacidad de pago y la elegibilidad del trabajador. | Que el trabajador obtenga la residencia permanente. |
| **Documentos principales** | ETA-9141, anuncios, Notice of Filing, Recruitment Report, ETA-9089. | I-140, certificación PERM, evidencia de capacidad de pago, credenciales del trabajador. | I-485 o DS-260, documentos civiles, examen médico, antecedentes. |
| **Empleador** | Define el puesto, paga el reclutamiento y evalúa candidatos de buena fe. | Firma la petición y prueba su capacidad de pago. | Mantiene la oferta vigente y confirma el empleo cuando se solicite. |
| **Trabajador** | Acredita su experiencia o educación. | Entrega títulos, cartas de experiencia y traducciones. | Presenta su solicitud personal, examen médico y entrevista, si aplica. |
| **Tiempo estimado** | ≈ 18 meses o más (ver p. 11) | 15 días hábiles con premium; varios meses sin él | Depende del Boletín de Visas y del trámite (meses a años) |
| **Costos de gobierno** | Sin arancel de presentación ante el DOL | $715 + Asylum Fee ($0–$600) | I-485: $1,440 · Consular: $345 + $235 |
| **Honorarios MADLIC** | $1,350 – $5,000 por trabajador, según volumen | $5,500 por beneficiario | $2,000 por persona |

Aranceles de USCIS (formulario en papel) y del Department of State vigentes al 14/10/2026. Tiempos orientativos, sin garantía. Detalle y fuentes en cada etapa.

**ETAPA 1** Certificación laboral PERM — Department of Labor

# ¿Qué es la certificación laboral?

Es el procedimiento mediante el cual el empleador demuestra ante el Department of Labor que existe una **oportunidad laboral permanente y genuina** y que, después de seguir los requisitos aplicables, **no se encontraron trabajadores estadounidenses** disponibles, calificados, dispuestos y capaces de ocupar la posición. Su propósito es proteger las oportunidades, los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores estadounidenses.

## 1A Registro del empleador

- Registro de la empresa en el sistema **FLAG** del DOL, cuando corresponda.
- Verificación de la información empresarial e identificación del **FEIN**.
- Datos del establecimiento, dirección y contactos autorizados.
- Creación o validación de los accesos administrativos.
- Recopilación de información sobre las operaciones de la empresa.

> El registro de la empresa en FLAG **no constituye una aprobación migratoria**; solo habilita la presentación electrónica.

## 1B Evaluación de la necesidad

- ¿Cuántos puestos necesita cubrir?
- ¿Dónde trabajarán los empleados?
- ¿Qué funciones realizarán?
- ¿Qué experiencia o educación exige **legítimamente** el puesto?
- ¿Qué salario corresponde?
- ¿Las posiciones son permanentes y de tiempo completo?
- ¿Los requisitos son normales y justificables para la ocupación?

> **POR QUÉ IMPORTA**
>
> Los requisitos del puesto deben ser **reales**. No se pueden crear criterios artificiales para favorecer a un candidato extranjero (por ejemplo, exigir un idioma o una experiencia que el puesto no necesita). Requisitos inflados son una causa común de auditorías y denegaciones.

Referencia: 20 CFR Part 656. Portal del DOL: flag.dol.gov/.

**ETAPA 1** Certificación laboral PERM — Department of Labor

## 1C Prevailing Wage Determination (PWD)

Con el formulario **ETA-9141**, el DOL determina el **salario prevaleciente**: el salario mínimo que debe ofrecerse para esa ocupación en esa área geográfica. La empresa debe ofrecer un salario igual o superior y cumplir las disposiciones aplicables. No se puede iniciar el reclutamiento sin esta determinación.

REFERENCIA DE PLANIFICACIÓN

**≈ 4 meses**

El DOL procesaba solicitudes de jun. 2026 al 30/09/2026.

Tiempos oficiales, actualizados generalmente cada mes: flag.dol.gov/processingtimes

## 1D Reclutamiento obligatorio

Antes de presentar la certificación, la empresa debe **probar el mercado laboral** estadounidense. Los pasos dependen de si la posición es profesional (requiere título de licenciatura o superior) o no profesional.

| POSICIONES NO PROFESIONALES | POSICIONES PROFESIONALES |
|---|---|
| **Job Order** ante la State Workforce Agency durante **30 días**. | Los mismos pasos obligatorios: **Job Order** de 30 días y **dos anuncios dominicales** (uno puede sustituirse por una revista profesional cuando aplica). |
| **Dos anuncios** en domingos distintos en un periódico de circulación general del área, salvo alternativas reglamentarias. | **Tres actividades adicionales** elegidas entre las diez autorizadas: ferias de empleo, sitio web de la empresa, bolsas de empleo, reclutamiento universitario, organizaciones profesionales, agencias privadas, programa de referidos, oficinas de colocación, periódicos locales o étnicos, radio o TV. |
| **Notice of Filing**: aviso en las instalaciones por 10 días hábiles consecutivos y en los medios internos habituales. | **Notice of Filing** en las mismas condiciones. |

REGLAS DE TIEMPO

Los pasos obligatorios deben realizarse **entre 30 y 180 días antes** de presentar el ETA-9089. Los 30 días finales son un periodo de espera para recibir y evaluar candidatos. En posiciones profesionales, hasta dos de las actividades adicionales pueden ocurrir dentro de esos 30 días. Los tres pasos adicionales **no** son obligatorios para todas las posiciones EB-3: sólo para las profesionales.

Fuente: 20 CFR 656.10(d) y 656.17(e). Requisitos resumidos; un abogado debe confirmar los aplicables a cada caso.

**ETAPA 1** Certificación laboral PERM — Department of Labor

LÍNEA DE TIEMPO DEL RECLUTAMIENTO




## 1E Recruitment Report

El informe de reclutamiento es el registro de todo lo que la empresa hizo para encontrar trabajadores estadounidenses. Documenta:

- Métodos de reclutamiento utilizados.
- Fechas de publicación.
- Número de candidatos que respondieron.
- Resultados de la evaluación.
- Motivos **legales, objetivos y relacionados con el puesto** por los que cada candidato estadounidense no fue contratado.

BUENA FE

El empleador debe considerar **de buena fe** a los candidatos estadounidenses. No puede rechazar a trabajadores calificados sólo para facilitar el patrocinio de un extranjero. Si un estadounidense calificado está disponible, la certificación no puede presentarse para esa vacante.

QUÉ CONSERVAR

Anuncios, avisos, currículos recibidos, notas de entrevistas y el propio informe. Deben conservarse **cinco años** desde la presentación de la solicitud.

REFERENCIA DE PLANIFICACIÓN PARA EL RECLUTAMIENTO

**≈ 2 a 3 meses**

Depende del caso, los medios y las respuestas recibidas.

Fuente: 20 CFR 656.10(f) (conservación de documentos) y 656.17(g) (informe de reclutamiento).

**ETAPA 1** Certificación laboral PERM — Department of Labor

## 1F Presentación del ETA-9089

- Revisión de los datos del empleador.
- Información ocupacional y salarial.
- Requisitos del puesto.
- Información del trabajador beneficiario.
- Certificaciones y declaraciones de la empresa.
- Presentación electrónica a través de **FLAG**, cuando corresponda.

La **fecha de prioridad** normalmente se establece el día en que el DOL recibe debidamente la solicitud PERM. Es el "turno" del trabajador en el Boletín de Visas.

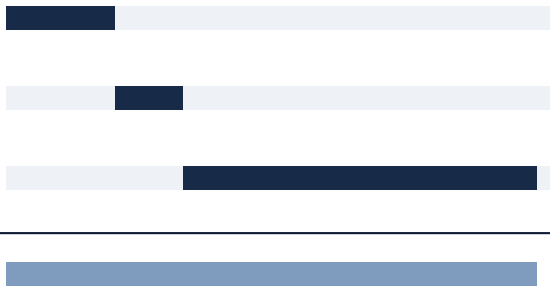
EL DOL PUEDE:

**Aprobar** | **Auditar** | **Denegar**

La aprobación **no** equivale a una visa ni a una autorización de trabajo. Habilita la etapa 2.

# Tiempos de la etapa 1

| | |
|---|---|
| **Prevailing Wage** | ≈ 4 meses |
| **Reclutamiento** | ≈ 2–3 meses |
| **Revisión PERM (sin auditoría)** | ≈ 11–15 meses o según DOL |
| **Total de referencia** | **≈ 18 meses o más** |



ADVERTENCIA SOBRE LOS TIEMPOS

Los 18 meses son una **referencia**, no una suma exacta ni un plazo oficial. Al 5 de octubre de 2026 el DOL revisaba solicitudes PERM presentadas en **diciembre de 2025**, con un promedio de **336 días** por caso; y al 30 de septiembre resolvía salarios prevalecientes solicitados en **junio de 2026**. Con esos datos, la etapa 1 completa puede llegar a 17–19 meses. Una **auditoría**, un cambio en el caso o una denegación con reconsideración pueden alargarla varios meses más.

Fuente: DOL, flag.dol.gov/processingtimes (datos publicados en octubre de 2026). Los tiempos cambian cada mes.

**ETAPA 2** Petición del empleador · I-140 USCIS

# Del Department of Labor a USCIS: la petición del empleador

Con una certificación laboral válida, el empleador normalmente presenta el formulario **I-140** ante USCIS dentro del periodo de validez de la certificación (**180 días** desde su aprobación).

LO QUE USCIS PUEDE PEDIR AL EMPLEADOR

**Existencia real**
La empresa existe y opera.

**Oferta permanente**
De tiempo completo y vigente.

**Certificación válida**
PERM aprobado y dentro de plazo.

**Capacidad de pago**
Desde la fecha de prioridad y durante el periodo exigible.

**Credenciales**
Requisitos del beneficiario acreditados.

**Coherencia**
Oferta, certificación y petición dicen lo mismo.

CAPACIDAD DE PAGO

USCIS evalúa la **capacidad de pago (Ability to Pay)** con documentos como **federal tax returns**, **annual reports** o **audited financial statements**; en algunos casos acepta evidencia adicional, como nóminas pagadas al trabajador. Un **saldo bancario aislado no suele ser suficiente**. La capacidad debe demostrarse por cada trabajador patrocinado, lo que importa cuando una empresa presenta varias peticiones.

Fuente: 8 CFR 204.5(g)(2); 20 CFR 656.30(b) (validez de la certificación). Formulario: www.uscis.gov/i-140.

**ETAPA 2** Petición del empleador · I-140 USCIS

PROCESAMIENTO REGULAR

## Sin fecha garantizada

La mediana nacional reciente ronda los **3 a 4 meses**, pero varía por centro de servicio. Consulte el tiempo vigente en egov.uscis.gov/processing-times.

PREMIUM PROCESSING · I-907

## 15 días hábiles

USCIS debe tomar una **acción** en ese plazo: aprobación, denegación, solicitud de evidencia (RFE) o aviso de intención de denegar. **No garantiza una aprobación** ni acelera el Boletín de Visas.

# Aranceles gubernamentales del I-140

| | |
|---|---|
| I-140, arancel ordinario (en papel · en línea: $665) | **$715** |
| Asylum Program Fee · empleador regular (26+ empleados de tiempo completo) | **$600** |
| Asylum Program Fee · empleador pequeño elegible (25 o menos) | **$300** |
| Asylum Program Fee · organización sin fines de lucro elegible | **$0** |
| I-907 Premium Processing (opcional) | **$2,965** |

El **Asylum Program Fee** es un arancel que contribuye a financiar el sistema de asilo de EE. UU. **No significa que el trabajador esté solicitando asilo.**

TRES PRESUPUESTOS ILUSTRATIVOS · ARANCELES DE GOBIERNO POR PETICIÓN

### Empresa regular

| | |
|---|---|
| I-140 | $715 |
| Asylum Fee | $600 |

**$1,315**

Con premium: $4,280

### Empresa pequeña elegible

| | |
|---|---|
| I-140 | $715 |
| Asylum Fee | $300 |

**$1,015**

Con premium: $3,980

### Sin fines de lucro elegible

| | |
|---|---|
| I-140 | $715 |
| Asylum Fee | $0 |

**$715**

Con premium: $3,680

Honorarios de MADLIC por esta etapa: **$5,500 por beneficiario**, aparte de estos aranceles (ver p. 18). Fuentes: USCIS G-1055 · uscis.gov/i-907. Verifique siempre la tabla oficial vigente antes de pagar.

ENTRE LA ETAPA 2 Y LA 3

# Una petición aprobada no significa que la visa esté disponible de inmediato.

Estados Unidos fija límites anuales de visas por categoría y por país. Cuando hay más solicitudes que visas, se forma una fila ordenada por fecha de prioridad.

**Priority Date**
Fecha de prioridad: su turno en la fila; normalmente la fecha de presentación del PERM.

**Dates for Filing**
Fecha a partir de la cual a veces se puede presentar la solicitud antes de la aprobación final.

**Retrogression**
La fecha retrocede porque la demanda superó las visas disponibles.

**Final Action Dates**
Fecha límite para aprobar la residencia: la fecha de prioridad debe ser anterior.

**Current (C)**
No hay fila: hay visas disponibles para cualquier fecha de prioridad.

**Chargeability**
País de imputación; normalmente el país de nacimiento, con excepciones.

EJEMPLO HIPOTÉTICO · FECHA DE PRIORIDAD DEL TRABAJADOR: 10 DE MARZO DE 2023

BOLETÍN HIPOTÉTICO DE ENERO — LÍMITE: 1 ENE 2022

**No está current**

10/03/2023 es posterior al límite: debe esperar.

BOLETÍN HIPOTÉTICO DE JULIO — LÍMITE: 15 ABR 2023

**Está current**

10/03/2023 es anterior al límite: puede avanzar.

BOLETÍN DE OCTUBRE DE 2026 · EB-3 · MAYORÍA DE PAÍSES (ALL CHARGEABILITY)

| Subcategoría | Final Action Date | Dates for Filing |
|---|---|---|
| **Skilled Workers / Professionals** | 15 may 2024 | 1 ago 2024 |
| **Other Workers** | 1 ene 2022 | 1 jun 2022 |

Para presentar un I-485 debe usarse el cuadro que USCIS autorice para ese mes (en octubre de 2026, Dates for Filing) y cumplir los demás requisitos; la aprobación final exige visa disponible. En el proceso consular, el **National Visa Center (NVC)** agenda la entrevista cuando hay número de visa. El boletín se publica cada mes y puede avanzar o retroceder. Escanee el código o visite travel.state.gov · Visa Bulletin.

Fuente: U.S. Department of State, Visa Bulletin for October 2026. China, India y otros países tienen fechas distintas.

**ETAPA 3** Ajuste de estatus o proceso consular — USCIS o Department of State

**¿El trabajador está dentro o fuera de EE. UU.?**

## A Adjustment of Status

Form I-485 · USCIS

UN ABOGADO INDEPENDIENTE DEBE EVALUAR:

- Forma de entrada y admisión o parole.
- Estatus actual e historial migratorio.
- Periodos sin estatus y empleo no autorizado.
- Presencia ilegal acumulada.
- Disponibilidad de visa.
- Restricciones del ajuste por empleo y la posible excepción de **INA 245(k)**.
- Posibles causales de inadmisibilidad.

## B Consular Processing

DS-260 · National Visa Center

PASOS PRINCIPALES:

- I-140 aprobado y caso enviado al NVC.
- Pago de aranceles y formulario DS-260.
- Documentos civiles y examen médico.
- Entrevista consular.
- Visa de inmigrante, si es aprobada.
- Pago del USCIS Immigrant Fee.
- Entrada a EE. UU. como residente permanente.

**Ruta A.** Algunos beneficiarios elegibles dentro de EE. UU. pueden solicitar la residencia con el I-485. Tener un overstay no descalifica automáticamente a todas las personas, pero la entrada legal por sí sola tampoco garantiza el ajuste: cada caso requiere análisis individual. **Ruta B.** Salir de EE. UU. tras acumular presencia ilegal puede activar las prohibiciones de reingreso de **3 o 10 años**. **Nunca salga del país sin una evaluación jurídica previa.**

> NOVEDAD 2026
>
> El 21 de mayo de 2026 USCIS publicó el memorando **PM-602-0199**, que reafirma que el ajuste de estatus es una decisión discrecional y anuncia mayor escrutinio de factores como empleo no autorizado o permanencias excedidas. Esto refuerza la importancia de una evaluación legal antes de elegir la ruta.

Fuentes: INA 245(a), 245(c), 245(k) y 212(a)(9)(B); USCIS PM-602-0199. Formulario: www.uscis.gov/i-485.

**ETAPA 3** Ajuste de estatus o proceso consular — USCIS o Department of State

# “No todos los caminos migratorios son iguales. Cuando una vía no es posible, una evaluación legal puede identificar otras alternativas.”

El proceso consular puede ser una opción para determinados beneficiarios, pero **no es una solución automática** a problemas de estatus o inadmisibilidad. Pueden existir excepciones, perdones (waivers) o estrategias legales, que sólo un abogado autorizado puede evaluar.

| RUTA A · AJUSTE DE ESTATUS | MONTO |
|---|---|
| I-485, adulto (14 años o más) | **$1,440** |
| I-485, menor de 14 con un padre | **$950** |
| I-765 permiso de trabajo (opcional) | **$260** |
| I-131 permiso de viaje (cuando aplique) | **$630** |
| Examen médico I-693 (médico civil) | **Variable** |
| Familiares derivados | **Por persona** |

| RUTA B · PROCESO CONSULAR | MONTO |
|---|---|
| DS-260 · visa de inmigrante por empleo | **$345** |
| USCIS Immigrant Fee | **$235** |
| Examen médico (panel médico) | **Variable** |
| Documentos civiles y traducciones | **Variable** |
| Gastos consulares y de viaje | **Variable** |
| Familiares derivados | **Por persona** |

**Fijos**: aranceles de USCIS y del Department of State (montos en papel; algunos son menores si se presentan en línea). **Variables**: examen médico, traducciones, viajes y gastos consulares. Cada familiar derivado paga sus propios aranceles.

> Honorarios MADLIC por esta etapa: **$2,000 por persona**, siempre separados de los pagos al gobierno, médicos y abogados independientes.

Fuentes: USCIS G-1055 y travel.state.gov · Fees for Visa Services, consultados el 14/10/2026.

RESPONSABILIDADES ECONÓMICAS

# ¿Quién es responsable de cada gasto?

Separar con claridad los gastos de la empresa, del gobierno y del trabajador evita problemas legales y malentendidos.

| ETAPA | ¿QUIÉN PAGA? | DETALLE |
|---|---|---|
| **Certificación laboral PERM** | **Empleador** · obligatorio | El empleador debe asumir los gastos obligatorios: reclutamiento, publicidad, preparación de la certificación y sus propios costos del procedimiento. **No pueden trasladarse al trabajador, ni directa ni indirectamente.** El DOL no cobra un arancel por presentar el ETA-9089, pero sí hay costos de servicios y reclutamiento. |
| **Petición I-140** | **Empleador** (recomendado) | El empleador es el peticionario y se recomienda que asuma estos costos. La distribución jurídica puede ser distinta a la del PERM: debe verificarla un abogado según las reglas aplicables y el acuerdo entre las partes. |
| **Ajuste de estatus o proceso consular** | **Trabajador**, normalmente | Los costos personales del beneficiario y de su familia suelen correr por su cuenta, salvo acuerdo o regla que disponga otra cosa. El empleador puede ofrecer cubrirlos voluntariamente. |

### Gastos empresariales

Reclutamiento, anuncios, honorarios de PERM y de I-140.

### Pagos al gobierno

Aranceles de USCIS y del Department of State. Montos fijos y públicos.

### Gastos personales

Etapa 3: aranceles personales, médico, traducciones y viajes.

NOTA

Esta distribución describe la práctica general; **no es una garantía legal universal**. Cada caso debe revisarse con un abogado, en especial cuando el trabajador ya es empleado de la empresa o existen acuerdos de reembolso.

Fuente: 20 CFR 656.12(b) — prohibición de trasladar al trabajador los costos de la certificación laboral.

TRANSPARENCIA

# Inversión en servicios administrativos y coordinación migratoria

Honorarios de MADLIC Immigration, siempre separados de los aranceles del gobierno y de los abogados independientes.

ETAPA 1 · CERTIFICACIÓN LABORAL · SEGÚN NÚMERO DE TRABAJADORES

| 1 trabajador | 2 a 5 trabajadores | 6 a 10 trabajadores | 11 a 19 trab. | 20 o más trab. |
|---|---|---|---|---|
| **$5,000** | **$4,000** | **$3,000** | **$1,800** | **$1,350** |
| por trabajador | por trabajador | por trabajador | por trabajador | por trabajador |

La escala se aplica por trabajador según el volumen de posiciones o casos contratados, sujeta a la propuesta comercial y al contrato. **Estos honorarios los asume el empleador** y no pueden cobrarse al trabajador como reembolso directo o indirecto de la certificación laboral.

ETAPA 2 · I-140

**$5,500** por beneficiario

Incluye sólo los servicios administrativos y de preparación documental establecidos en el contrato. No incluye aranceles de USCIS, Premium Processing ni honorarios legales independientes, salvo pacto expreso.

ETAPA 3 · I-485 O PROCESO CONSULAR

**$2,000** por persona

Corresponde al alcance administrativo permitido y contratado. Aranceles de gobierno, costos médicos y abogados independientes son adicionales, salvo que el acuerdo diga otra cosa.

ADVERTENCIA

La evaluación de elegibilidad, la estrategia jurídica, la representación y la asesoría legal son competencia de abogados autorizados. Recomendamos verificar con asesoría jurídica la estructura del servicio, la representación y cualquier costo que pueda quedar comprendido en la prohibición de trasladar gastos de PERM al beneficiario.

EJEMPLOS

# ¿Cuánto invierte una empresa?

Escenarios para un empleador regular (26 o más empleados), con aranceles de USCIS en papel. Los gastos personales del trabajador aparecen aparte.

| EMPLEADOR · OBLIGATORIO | 1 TRABAJADOR | 5 TRABAJADORES | 10 TRABAJADORES | 20 TRABAJADORES |
|---|---|---|---|---|
| **1.** Honorarios MADLIC · etapa PERM | $5,000<br>$5,000 c/u | $20,000<br>$4,000 c/u | $30,000<br>$3,000 c/u | $27,000<br>$1,350 c/u |
| **2.** Publicidad y reclutamiento externos | Variable | Variable | Variable | Variable |
| **3.** Honorarios MADLIC · I-140 | $5,500 | $27,500 | $55,000 | $110,000 |
| **4.** Aranceles de gobierno · I-140 ($715 + $600) | $1,315 | $6,575 | $13,150 | $26,300 |
| **Subtotal del empleador (sin reclutamiento)** | **$11,815** | **$54,075** | **$98,150** | **$163,300** |
| **5.** Premium Processing (opcional) | $2,965 | $14,825 | $29,650 | $59,300 |

6 · ETAPA 3 · GASTOS PERSONALES DEL TRABAJADOR, POR PERSONA (NORMALMENTE A CARGO DEL TRABAJADOR)

| | RUTA A · AJUSTE DE ESTATUS | RUTA B · PROCESO CONSULAR |
|---|---|---|
| Honorarios MADLIC | $2,000 | $2,000 |
| Aranceles de gobierno | $1,440 (I-485 adulto) | $580 (DS-260 $345 + Immigrant Fee $235) |
| Opcionales o variables | I-765 $260 · I-131 $630 · examen médico | Examen médico · traducciones · viaje |

CÓMO LEER ESTOS NÚMEROS

Una empresa pequeña elegible paga **$1,015** de aranceles por cada I-140 y una organización sin fines de lucro **$715**. La publicidad y el reclutamiento se cotizan según el mercado y la ocupación. Ejemplos ilustrativos, no una cotización: el monto final depende de la propuesta comercial y del contrato.

PARA EMPLEADORES

# ¿Por qué trabajar con MADLIC?

Usted dirige su empresa. Nosotros ordenamos el proceso, coordinamos a las partes y le explicamos cada responsabilidad.




- Identificación y coordinación de posibles oportunidades laborales.
- Organización de expedientes.
- Comunicación entre las partes, en español e inglés.
- Preparación y recopilación administrativa de documentación.
- Coordinación de tareas y cronogramas.
- Seguimiento operativo de cada hito.
- Vinculación con una red de abogados de inmigración independientes para consultas jurídicas.
- Atención personalizada y claridad sobre responsabilidades.

LO QUE DEBE SABER

MADLIC **no garantiza** empleados, patrocinios, certificaciones ni beneficios migratorios. La contratación y la decisión de patrocinar corresponden siempre al empleador. Los abogados independientes no son empleados de MADLIC y su asesoría no está incluida automáticamente en nuestros honorarios.

PREGUNTAS FRECUENTES

# Lo que preguntan los empleadores

**01** **¿Mi empresa necesita un tamaño mínimo para patrocinar?**

No existe un tamaño mínimo. Sí debe tener un puesto permanente real y demostrar capacidad de pago por cada trabajador.

**02** **¿Una empresa pequeña puede utilizar EB-3?**

Sí. Además paga un Asylum Program Fee reducido ($300) si tiene 25 empleados de tiempo completo o menos. Si el trabajador tiene participación en la empresa, el DOL revisa con más detalle que la oferta sea genuina.

**03** **¿Cuándo debe comenzar a trabajar el beneficiario?**

Normalmente cuando obtiene la residencia o una autorización de trabajo válida. La oferta debe mantenerse hasta ese momento.

**04** **¿Puedo patrocinar a alguien que ya trabaja para mí?**

Sí, si está autorizado a trabajar. La experiencia adquirida con su propia empresa tiene reglas especiales para contarse como requisito.

**05** **¿Puedo patrocinar a varias personas para puestos similares?**

Sí. Cada trabajador necesita su certificación e I-140, y la empresa debe probar capacidad de pago para todos.

**06** **¿Debo demostrar capacidad económica?**

Sí, desde la fecha de prioridad hasta la residencia, con declaraciones de impuestos, informes anuales o estados financieros auditados.

**07** **¿Qué pasa si responde un trabajador estadounidense calificado?**

Debe considerarlo de buena fe. Si es calificado y está disponible, no puede presentarse la certificación para esa vacante.

**08** **¿Qué sucede si el DOL audita mi certificación?**

Hay que entregar la documentación solicitada en el plazo indicado (normalmente 30 días). Agrega meses al proceso; por eso se conserva todo.

PREGUNTAS FRECUENTES

# Preguntas frecuentes (continuación)

**09** **¿Puede el trabajador pagar los costos de PERM?**
No. La ley lo prohíbe, directa o indirectamente (20 CFR 656.12(b)).

**10** **¿Cuánto dura el proceso completo?**
Depende sobre todo del Boletín de Visas. Hoy, de forma orientativa, alrededor de 3–4 años para calificados y profesionales y 5 años o más para Other Workers.

**11** **¿Y si se aprueba el I-140 pero no hay visa disponible?**
El trabajador conserva su fecha de prioridad y espera su turno en el Boletín de Visas.

**12** **¿Un I-140 aprobado permite trabajar legalmente?**
No. Por sí solo no otorga autorización de trabajo ni estatus migratorio.

**13** **¿El trabajador debe estar en Estados Unidos?**
No. Si está fuera, sigue el proceso consular y entra ya como residente permanente.

**14** **¿Y si el beneficiario no puede ajustar estatus?**
Un abogado debe evaluar alternativas, como el proceso consular, posibles perdones u otras vías. No debe salir del país sin esa evaluación.

**15** **¿Qué responsabilidades conservo tras una aprobación?**
Mantener la oferta, pagar el salario ofrecido, cumplir con el Formulario I-9, conservar los expedientes y avisar si la oferta cambia o se retira.

Respuestas generales basadas en 20 CFR Part 656, 8 CFR 204.5 y la información oficial de USCIS y del Department of State. No sustituyen una evaluación legal individual.

RECURSOS

# Fuentes oficiales y enlaces

Todos los enlaces son clicables. Los códigos QR llevan a las tres fuentes que más cambian: tiempos del DOL, aranceles de USCIS y Boletín de Visas.

### DEPARTMENT OF LABOR

**FLAG · portal del DOL**
flag.dol.gov/

**Tiempos de procesamiento PWD y PERM**
flag.dol.gov/processingtimes

### USCIS

**Formulario I-140**
www.uscis.gov/i-140

**Formulario I-907 · Premium Processing**
www.uscis.gov/i-907

**Formulario I-485**
www.uscis.gov/i-485

**Calculadora y tabla de aranceles · G-1055**
www.uscis.gov/g-1055

**Tiempos de procesamiento**
egov.uscis.gov/processing-times/

### DEPARTMENT OF STATE

**Visa Bulletin**
travel.state.gov/content/travel/en/legal/visa-law0/visa-bulletin.html

**Employment-Based Immigrant Visas**
travel.state.gov/content/travel/en/us-visas/immigrate/employment-based-immigrant-visas.html

### REGULACIONES

**20 CFR Part 656 · Certificación laboral**
www.ecfr.gov/current/title-20/chapter-V/part-656

**8 CFR 204.5 · Peticiones de inmigrante por empleo**
www.ecfr.gov/current/title-8/chapter-I/subchapter-B/part-204/subpart-A/section-204.5

Tiempos DOL

Aranceles USCIS

Visa Bulletin

Datos de este manual verificados el 14 de octubre de 2026: tiempos del DOL (actualización de octubre de 2026), aranceles de USCIS y del Department of State, y Boletín de Visas de octubre de 2026. Confirme siempre la información vigente antes de actuar.

MADLIC
IMMIGRATION

# ¿Su empresa necesita talento para crecer?

Conozca cómo MADLIC Immigration puede ayudarle a comprender y coordinar oportunidades de patrocinio laboral basadas en empleo.


MADLIC IMMIGRATION

MADLIC Consulting Group LLC

DIRECCIÓN

3300 N Triumph Blvd, Suite 100 · Lehi, Utah 84043

TELÉFONO

(801) 879-3211 · (801) 636-6311

EMAIL

waleska@madlic.com

WEB · INSTAGRAM

www.madlic.com · @madlicofficial


www.madlic.com

**Conectamos empresas y talento. Construimos oportunidades.**


**Aviso institucional.** MADLIC Immigration presta servicios de consultoría, coordinación y apoyo administrativo migratorio dentro del alcance permitido por las leyes aplicables. No es un bufete de abogados y no ofrece asesoría ni representación legal. Las evaluaciones y estrategias jurídicas deben ser realizadas por abogados autorizados o representantes acreditados conforme a la normativa aplicable. La contratación, certificación laboral y aprobación de beneficios migratorios están sujetas a las decisiones de las entidades y autoridades competentes. Actualizado: 14 de octubre de 2026.