

Año 2026

Guía contra la **Discriminación** en el
Alquiler de Inmuebles para **VIVIENDA**
en la **Ciudad Autónoma de Buenos Aires**



I. INTRODUCCIÓN CONCEPTUAL

De conformidad con la ley contra la discriminación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (**ley N° 5261**), la **discriminación** consiste en cualquier hecho, práctica, acto u omisión que, de manera arbitraria, afecte los derechos de una persona o grupo de personas, bajo pretexto de asociar a ésta persona con un grupo vulnerado. Un grupo vulnerado es un colectivo de personas que padecen exclusiones y violencias históricas y sistemáticas.



Esta **Guía contra la Discriminación en el Alquiler de Inmuebles para Vivienda en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires** tiene como objetivo orientar en la identificación y prevención de conductas discriminatorias en el alquiler de inmuebles para vivienda, asegurando así el cumplimiento de los principios establecidos en las normas locales y nacionales.

Cabe destacar, que si bien esta guía se limita a la operación de alquileres de inmuebles, los hechos discriminatorios son factibles de verificarse también en operaciones de compra. Con lo cual, se invita a considerar la implementación del mismo en todos los ámbitos de acceso a la vivienda.



II. MARCO NORMATIVO APLICABLE

La Ciudad Autónoma de Buenos Aires establece, a través de la **Ley 5261**, un marco legal que prohíbe y sanciona actos discriminatorios.

Su artículo 3º establece que “Se consideran discriminatorios: a) Los hechos, actos u omisiones que tengan por objeto o por resultado impedir obstruir, restringir o de cualquier modo menoscabar, arbitrariamente, de forma temporal o permanente, el ejercicio igualitario de los derechos y garantías reconocidos en la Constitución Nacional, la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, las leyes nacionales y de la Ciudad dictadas en su consecuencia, en los tratados internacionales de Derechos Humanos vigentes y en las normas concordantes, a personas o grupos de personas, bajo pretexto de: etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o variedad lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, sexo, género,



identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, características genéticas, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos sociales o culturales, lugar de residencia, y/o de cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.

b) Toda acción u omisión que, a través de patrones estereotipados, insultos, ridiculizaciones, humillaciones, descalificaciones, y/o mensajes que transmitan y/o reproduzcan dominación, desigualdad y/o discriminación en las relaciones sociales, naturalice o propicie la exclusión o segregación.

c) Las conductas que tiendan a causar daño emocional o disminución de la autoestima, perjudicar y/o perturbar el pleno desarrollo personal y/o identitario, degradar, estigmatizar o cualquier otra conducta que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación de las personas bajo cualquier pretexto discriminatorio.



En todos los casos debe entenderse que la discriminación en función de los pretextos mencionados en el inciso a) es el resultado de relaciones asimétricas y tratos inequitativos relacionados a determinados factores y contextos históricos, geográficos y sociales. En cualquier caso, no incide en la evaluación del carácter discriminatorio de una conducta que el pretexto que la haya determinado coincida o no con características de la persona afectada.

Ninguna persona podrá valerse de razones de obediencia u órdenes recibidas, para la realización y/o justificación de conductas manifiestamente ilegítimas y reprochadas por esta ley como discriminatorias.

Tales conductas serán pasibles de ser reprochadas tanto a título personal de la persona que las realiza, como de quien haya impartido las órdenes o directivas para su realización.”



La misma ley contra la Discriminación preve que en caso de discriminación puede solicitarse a pedido de la persona discriminada, el cese del acto discriminatorio, el resarcimiento del daño, la reparación del daño colectivo, garantías de que no vuelva a ocurrir y la sanción en caso de verificarse un delito.

Del mismo modo el Código Contravencional de la CABA dice en su artículo 71: “Discriminar - Quien discrimina a otro por razones de raza, etnia, género, orientación sexual, edad, religión, ideología, opinión, nacionalidad, caracteres físicos, condición psicofísica, social, económica, laboral o por cualquier otra circunstancia que implique exclusión, restricción o menoscabo de derechos y garantías reconocidos por la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos o la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, es sancionado/a con dos (2) a diez (10) días de trabajo de utilidad pública o ciento cincuenta y ocho (158) a setecientos noventa y tres (793) unidades fijas de multa.

Acción dependiente de instancia privada. (...)”



Por otra parte, la **Ley de Corredores Inmobiliarios de la CABA N° 2340** establece la obligación de ejercer la profesión con decoro, dignidad y probidad.

Existe además la **ley N° 5115**, que dispone que: “Los avisos publicados por corredores inmobiliarios por cualquier medio gráfico o informático, que promuevan operaciones inmobiliarias, deberán contener **información acerca de las condiciones de accesibilidad para las personas con discapacidades físicas.**” y a su vez que dichos avisos “incluirán un indicador gráfico de accesibilidad y/o la palabra ‘accesible’”.

Finalmente la **Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires** establece: “ARTÍCULO 11.- Todas las personas tienen idéntica dignidad y son iguales ante la ley.



Se reconoce y garantiza el derecho a ser diferente, no admitiéndose discriminaciones que tiendan a la segregación por razones o con pretexto de raza, etnia, género, orientación sexual, edad, religión, ideología, opinión, nacionalidad, caracteres físicos, condición psicofísica, social, económica o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo.

La Ciudad promueve la remoción de los obstáculos de cualquier orden que, limitando de hecho la igualdad y la libertad, impidan el pleno desarrollo de la persona y la efectiva participación en la vida política, económica o social de la comunidad.”

A nivel nacional, la **Ley contra Actos discriminatorios N° 23.592** dice en su artículo 1: “Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.



A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.”

Asimismo, el **Código Civil y Comercial de la Nación** dispone, en diversos artículos el derecho a un trato digno y no discriminatorio: “Art. 1097.- Trato digno. Los proveedores deben garantizar condiciones de atención y trato digno a los consumidores y usuarios. La dignidad de la persona debe ser respetada conforme a los criterios generales que surgen de los tratados de derechos humanos. Los proveedores deben abstenerse de desplegar conductas que coloquen a los consumidores en situaciones vergonzantes, vejatorias o intimidatorias.”



A su vez el art. 1098 dispone: “Trato equitativo y no discriminatorio. Los proveedores deben dar a los consumidores un trato equitativo y no discriminatorio. No pueden establecer diferencias basadas en pautas contrarias a la garantía constitucional de igualdad, en especial, la de la nacionalidad de los consumidores.”

Finalmente la **Constitución Nacional** en su artículo 14 bis reconoce el acceso a una “vivienda digna” y el 16 establece el principio de igualdad: “La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.”



III. PRÁCTICAS CONSIDERADAS DISCRIMINATORIAS EN AVISOS Y REQUISITOS PARA ALQUILERES

A continuación se brindan una serie de prácticas relevadas que resultan discriminatorias:

- Publicar avisos de alquiler que especifiquen prohibiciones relacionadas con la composición familiar, como "no se aceptan niños/as" o "exclusivamente personas solas o parejas sin hijos/as".
- Solicitar fotografías o videos de las personas interesadas en alquilar previo al contacto personal o visita al inmueble; o bien, basarse en el aspecto de una persona en ocasión de la visita al inmueble.
- Requerir información sobre el estado civil, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, situación personal o familiar, o cualquier otro dato sensible que no se relacione directamente con la solvencia económica y la idoneidad para cumplir con las obligaciones derivadas del contrato de locación.



- Publicar avisos omitiendo información acerca de las condiciones de accesibilidad en el inmueble para las personas con discapacidades físicas y/o omitir incluir un indicador gráfico de accesibilidad y/o la palabra “accesible”.
- Realizar anuncios que utilicen términos discriminatorios o excluyentes, tales como "solo argentinos/as", "ideal para extranjeros/as europeos/as", o expresiones que promuevan segregación o preferencia injustificada.
- Condicionar el acceso a la vivienda a requisitos injustificados como presentar análisis (tales como médicos o psicológicos), o antecedentes no relacionados con el objeto del contrato.
- Establecer restricciones basadas en la edad, sin justificación objetiva y razonable.
- Exigir requisitos discriminatorios en las personas que se desempeñen como fiadoras (comúnmente llamadas garantías), tales como requisitos de nacionalidad específica de los garantes o familiares directos.



- Interrumpir el proceso de firma del contrato al tomar conocimiento de un dato sensible (por ejemplo, identidad de género, orientación sexual, religión, composición familiar, discapacidad, entre otras), simulando excusas o sin brindar explicación alguna. Esta práctica constituye discriminación encubierta y además vulnera el principio de buena fe contractual.
- Incorporar cláusulas en los contratos de locación que, bajo la apariencia de identificar a las personas ocupantes, impongan nóminas cerradas, compromisos de no variación o exigencias de autorización previa para cambios propios de la vida familiar o convivencial. Estas prácticas, cuando no están fundadas en razones objetivas y razonables vinculadas al uso del inmueble, pueden constituir mecanismos de control que derivan en discriminación indirecta y vulneran el derecho a la intimidad y a la vida familiar. En la práctica, este tipo de cláusulas suele utilizarse para excluir familias ensambladas, impedir que una persona conviva con su pareja —en particular parejas del mismo sexo—, bloquear la convivencia con hijos nacidos durante la vigencia del contrato,



rechazar convivencias vinculadas a creencias religiosas, identidades culturales o redes de cuidado, y forzar revelaciones indirectas de datos sensibles mediante preguntas o exigencias tales como “quién es la persona”, “por qué permanece en la vivienda” o “qué vínculo mantiene con la locataria o el locatario”.

- Interrumpir o frustrar el proceso de alquiler mediante argumentos aparentes o excusas sobre convivencia, uso de espacios comunes, conflictos vecinales, cuando tales objeciones surgen a partir del conocimiento —directo o indirecto— de cualquier dato sensible sobre alguna persona, como por ejemplo, la pertenencia religiosa de la persona interesada, el conocimiento de que es una persona trans, etc. Constituye una práctica discriminatoria, por ejemplo, desistir del alquiler tras advertir que la persona locataria es judía, invocando de manera genérica posibles prácticas culturales.



- Excluir o restringir el acceso a inmuebles a personas con animales domésticos, especialmente cuando estos sean de asistencia o compañía, configurando discriminación por discapacidad o salud mental. Cabe destacar que la justicia civil ha ampliado el concepto de familia y la protección legal que merecen.

En el fallo 23536/2021 Incidente Nº 1 - “P, M A c/ M A s/INCIDENTE FAMILIA, la sala L de la Cámara Nacional de Apelaciones en el Civil dijo: “Actualmente se habla de la familia “multiespecie”, es decir, aquella integrada por animales humanos y animales no humanos, aunque aún carece de reconocimiento legal. Tampoco existe un cuerpo legal que regule el vínculo entre los animales humanos y animales no humanos en el marco de la familia multiespecie.

La destacada jurista Dra. Aida Kemelmajer de Carlucci, expresó que ya no tenemos un único modelo de familia, sino que existen las familias multiespecie, donde interactúan no solo los humanos, sino también los animales no humanos como miembros de la misma.”



IV. RECOMENDACIONES PARA UNA PUBLICACIÓN Y PRÁCTICA NO DISCRIMINATORIA

Se recomienda:

- Publicar avisos neutrales y objetivos, limitándose a informar características objetivas del inmueble y condiciones económicas de contratación.
- Evitar menciones que sugieran preferencias sobre composición familiar.
- Incluir frases explícitas que garanticen accesibilidad a personas con discapacidad y sus apoyos.
- Solicitar exclusivamente información relacionada con las posibilidades de afrontar el pago del alquiler y su posibilidad para cumplir las cláusulas contractuales.
- Promover explícitamente prácticas inclusivas y advertir que no se tolerarán conductas discriminatorias.
- Evitar que los avisos formulen expresiones tajantes como “prohibido mascotas” y opten por formulaciones contractuales que establezcan cuales son las condiciones de cuidado del inmueble.



Ejemplo de redacción posible: “**Animales.** La eventual tenencia de animales de compañía en el inmueble no constituirá, por sí misma, un impedimento para la celebración ni para la continuidad del presente contrato. En caso de que la persona locataria tenga o incorpore un animal doméstico durante la vigencia de la locación, será responsable de que su permanencia no genere molestias indebidas a terceros, ni afecte el uso pacífico de los espacios comunes del edificio, conforme las normas de convivencia aplicables.

Asimismo, la persona locataria será responsable por todo daño o perjuicio que el animal pudiera ocasionar al inmueble locado, obligándose a restituirlo en las mismas condiciones de conservación en que lo recibió, salvo el desgaste propio del uso normal, y a afrontar los gastos de reparación o acondicionamiento que resultaren necesarios.

En caso de que se reciban quejas de los habitantes del edificio relacionadas con el comportamiento de los animales domésticos, se notificará a la parte locataria para que adopte las soluciones necesarias y resuelva la situación en un plazo razonable.”



- Que, en lugar de prohibir de manera general, los contratos incluyan cláusulas claras sobre el cuidado del inmueble, la responsabilidad de quien alquila el inmueble respecto de daños ocasionados y el cumplimiento de normas de convivencia. Esto permite proteger el inmueble y los intereses de la persona propietaria sin incurrir en exclusiones arbitrarias.
- Informar claramente sobre los mecanismos disponibles para denunciar prácticas discriminatorias ante organismos pertinentes como la Defensoría del Pueblo de la CABA .
- Para evitar discriminación en la etapa de firma del contrato, se sugiere que las inmobiliarias y propietarios/as establezcan criterios objetivos y transparentes desde el inicio, comunicando por escrito cuáles son los requisitos exigidos.



- Cancelar la celebración o rescindir el contrato por motivos vinculados a pretextos discriminatorios contra el/la inquilino/a debe considerarse nulo y pasible de sanción. Asimismo, se recomienda capacitar al personal en derechos humanos y diversidad para prevenir estas prácticas.
- No colaborar con prácticas discriminatorias: los/as corredores/as y personal inmobiliario deben abstenerse de colaborar en pesquisas o indagaciones sobre condiciones personales de potenciales inquilinos/as que puedan derivar en discriminación. Cualquier solicitud de este tipo proveniente de propietarios/as debe ser rechazada, y de ser necesario informada a las autoridades competentes. Las inmobiliarias deben contar con disposiciones internas claras que desincentiven estas conductas y faciliten las denuncias de las mismas.



V. CONSECUENCIAS LEGALES DE LAS PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS

Si bien esta guía busca promover buenas prácticas, la prevención y prohibición de la discriminación constituyen una obligación legal derivada directamente de la Ley 5261 de CABA y otras normativas mencionadas. Por lo tanto, la detección de prácticas discriminatorias puede derivar en acciones legales y administrativas, incluyendo sanciones contravencionales y otras medidas correctivas para quienes incurran en estas conductas.



VI. CASOS PRÁCTICOS Y EXPERIENCIAS DENUNCIADAS

A continuación se reproducen casos que han sido denunciados ante la Defensoría del Pueblo de la Ciudad:

- Publicaciones online prohibiendo expresamente "familias con hijos/as pequeños/as" o "personas con mascotas".
- Avisos denunciados en redes sociales que solicitan fotografías o restringen acceso a determinadas nacionalidades.
- Casos reportados en medios periodísticos excluyendo potenciales inquilinos/as por razones de identidad de género, orientación sexual o discapacidad.
- Denuncias sobre exigencias ilegales como garantías específicas según nacionalidad o situación migratoria.



- Denuncias por interrupciones en la firma de contratos tras conocerse la orientación sexual, la identidad de género o la composición familiar de los/as inquilinos/as, práctica denunciada por colectivos de derechos humanos como una forma de discriminación encubierta.
- Casos en donde se canceló la firma de un contrato al conocerse que la persona inquilina se desplazaba en silla de ruedas bajo la excusa de que el departamento y el edificio no estaban acondicionados para que viva en él.
- Denuncias sobre la celebración de asambleas de consorcio siempre en días sábados que afectaba la asistencia de personas de la comunidad judía.



VII. CONCLUSIONES: EVITAR LA REPRODUCCIÓN DE PREJUICIOS SOCIALES AL ÁMBITO DE LA LOCACIÓN.

En materia de alquileres para vivienda, resulta frecuente que prejuicios sociales históricamente dirigidos contra determinados colectivos se proyecten indebidamente sobre la evaluación de las personas interesadas en alquilar. En estos casos, se anticipa —sin base objetiva— que la persona no cumplirá adecuadamente con las obligaciones del contrato, tales como el pago puntual del alquiler, el cuidado de la unidad, el respeto de las normas de convivencia o el cumplimiento de deberes frente a otros habitantes del edificio.

Estas presunciones suelen construirse a partir de la pertenencia real o atribuida de la persona a un grupo vulnerado por la discriminación, tales como personas migrantes, pertenecientes a determinadas religiones, personas con discapacidad, personas que ejercen determinadas profesiones u oficios, familias con niños/as, familias ensambladas u otras configuraciones familiares diversas.



A fin de evitar generalizaciones discriminatorias, se recomienda que toda evaluación en el proceso de alquiler se funde exclusivamente en **conductas objetivamente requeridas por el contrato y en garantías razonables para su cumplimiento**, tales como antecedentes contractuales o documentales, referencias objetivas, capacidad de pago suficiente y condiciones verificables relacionadas con el uso adecuado del inmueble.

El análisis basado en estereotipos o supuestos vinculados a características personales o sociales ajenas a la relación locativa constituye una forma de discriminación indirecta y debe ser expresamente descartado en las prácticas inmobiliarias.



VIII. DATOS DE CONTACTO

Sugerimos los siguientes datos de contacto para requerir asesoramiento sobre discriminación en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires:

icd@defensoria.org.ar

Teléfono: 4338-4900

Internos: 8110/ 8106

