

y aquellas establecidas por la Ley. Las personas incorporadas en un centro, sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerarán fijas, una vez transcurrido el período de prueba, salvo que se acredite la naturaleza temporal del mismo.

2. Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo, si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúa desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Artículo 15. Contrato de interinidad.

1. Es el que se efectúa para sustituir a un trabajador o trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo y por el período en que se dé dicha circunstancia.

2. El contrato de interinidad deberá formalizarse por escrito, haciendo constar en el mismo el trabajador o trabajadora sustituido, la causa determinante de la sustitución y si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador/a sustituido/a o el de otro trabajador/a de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

3. Además de los supuestos establecidos en la legislación vigente, podrá formalizarse el contrato de interinidad para cubrir bajas por enfermedad en los períodos de mayor incidencia de éstas y para cubrir a los representantes sindicales en los supuestos de uso, por éstos, de las horas sindicales.

Artículo 16. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1. El régimen aplicable a los contratos eventuales por circunstancias de la producción será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

2. La duración máxima del contrato será de nueve meses dentro de un período de 18 meses en los términos y condiciones prevenidos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

En el caso en que se concierte por un período inferior a nueve meses podrá ser prorrogado por una única vez mediante acuerdo de las partes, sin que en ningún caso esta prórroga de contrato pueda superar el total de los nueve meses citados.

3. Como parte integrante de la política de empleo y a fin de potenciar la creación de empleo estable, se acuerda que los trabajadores y trabajadoras ocupados mediante contratos de carácter eventual, una vez superado el plazo establecido por la legislación vigente, si continúan prestando servicios, pasarán a ser contratados como trabajadores y trabajadoras en régimen de contrato indefinido, y todo ello a los efectos de lo establecido en la Ley 14/2005.

4. A la resolución del contrato el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir la indemnización establecida para esta modalidad de contratación por la legislación vigente.

Artículo 17. Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.

1. El contrato para obra o servicio determinado en los términos establecidos en la legislación vigente, podrá ser utilizado por las empresas y centros que realicen conciertos o acuerdos con las Administraciones públicas, en cualquiera de sus ámbitos o con empresas privadas de cualquier orden para la prestación de servicios, cursos o actividades de